



**LUNDS**  
UNIVERSITET

# **(Miss)brukandet av visstidsanställningar**

*En komparativ studie om  
vistidsanställningar i Skandinavien*

---

Ekonomihögskolan  
Institutionen för handelsrätt

Kandidatuppsats i arbetsrätt  
HARH16  
HT 2015

Handledare  
Andreas Inghammar

Författare  
Isabelle Liljeqvist

# Innehållsförteckning

<b>1 Inledning</b> .....	<b>8</b>
<b>1.1 Ämne och bakgrund</b> .....	<b>8</b>
<b>1.2 Syfte och frågeställningar</b> .....	<b>10</b>
<b>1.3 Avgränsningar</b> .....	<b>10</b>
<b>1.4 Metod och material</b> .....	<b>11</b>
<b>1.5 Disposition</b> .....	<b>13</b>
<b>2 Reglering av tidsbegränsade anställningar</b> .....	<b>14</b>
<b>2.1 Den nordiska modellen</b> .....	<b>14</b>
2.1.1 Reglering i lag eller i kollektivavtal?.....	14
<b>2.2 EU-rättens påverkan</b> .....	<b>16</b>
2.2.1 Visstidsdirektivet.....	16
<b>3 Tidsbegränsade anställningar i Sverige</b> .....	<b>18</b>
<b>3.1 Inledning</b> .....	<b>18</b>
<b>3.2 Tidsbegränsad anställning enligt LAS</b> .....	<b>18</b>
3.2.1. Allmän visstidsanställning (ALVA).....	19
3.2.2. Vikariat .....	20
3.2.3. Säsongsarbete .....	21
3.2.4. När arbetstagaren har fyllt 67 år.....	21
<b>3.3 Åtgärder för att förhindra staplande av visstidsanställningar</b> .....	<b>22</b>
3.3.1 Huvuddrag ur kommissionens och regeringens argument.....	22
3.3.2 Skärpta regler från maj 2016 .....	23
<b>3.4 Tidsbegränsade anställningar i kollektivavtal</b> .....	<b>24</b>
3.4.1 Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor .....	24
3.4.2 Industriavtalet Sinf mellan Svensk industriförening och IF Metall .....	25
3.4.3 Avtal om tidsbegränsade anställningar med kontinuerlig tjänstgöring för gruppbefäl, soldater och sjömän inom Försvarsmakten.....	25
<b>3.5 Anställningens upphörande och sanktioner</b> .....	<b>26</b>
<b>4 Tidsbegränsade anställningar i Norge</b> .....	<b>27</b>
<b>4.1 Inledning</b> .....	<b>27</b>
<b>4.2 Tidsbegränsade anställningar enligt arbeidsmiljøloven</b> .....	<b>27</b>
4.2.1 "Når arbeidet er av midlertidig karakter" .....	27
4.2.2 "For arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)". .....	28

4.2.3 "For praksisarbeid" (praktik) .....	29
4.2.4 "Med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten" .....	29
4.2.5 "Med idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten". .....	29
4.2.6 "For en periode på inntil tolv måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker" (generell tidsbegrenset ansettelse).....	30
4.2.7 Åtgärder för att förhindra staplande av visstidsanställningar.....	31
<b>4.3 Reglering i kollektivavtal .....</b>	<b>31</b>
<b>4.4 Anställningens opphørende og sanktioner .....</b>	<b>32</b>
<b>5 Tidsbegrensade anställningar i Danmark .....</b>	<b>32</b>
<b>5.1 Inledning .....</b>	<b>32</b>
<b>5.2 Tidsbegrensade anställningar enligt lov om tidsbegrenset ansættelse .....</b>	<b>33</b>
5.1.1 Åtgärder för att förhindra staplande av visstidsanställningar.....	33
5.1.2 Vid oförutsägbara situationer.....	34
5.1.3 Upphørandet av tids- eller oppgiftsbestemte avtaler .....	34
5.1.4 För att lösa en på förhand bestemt arbeidsoppgift av <i>midlertidig karakter</i> .....	35
<b>5.2 Tidsbegrensade anställningar enligt funktionærloven .....</b>	<b>35</b>
5.2.1 Midlertidig karakter .....	35
5.2.2 Tidsbegrenset ansettelse .....	36
<b>5.3 Tidsbegrensade anställningar i kollektivavtal .....</b>	<b>37</b>
<b>5.4 Anställningens opphørende og sanktioner .....</b>	<b>37</b>
<b>6 Komparativ analys .....</b>	<b>39</b>
<b>6.1 En reglering utifrån ulike utgangspunkter.....</b>	<b>39</b>
<b>6.2 Sammanfattning i tabellform.....</b>	<b>40</b>
<b>6.3 Syftet bakom reglingarna .....</b>	<b>41</b>
<b>6.4 Objektive grunde for fornyet visstidsanstalling .....</b>	<b>41</b>
<b>6.5 Övre tidsgräns för flera visstidsanställningar.....</b>	<b>41</b>
<b>6.6 Avslutande kommentarer .....</b>	<b>42</b>
<b>7 Slutsats .....</b>	<b>43</b>
<b>8 Källförteckning.....</b>	<b>46</b>

# Sammanfattning<sup>1</sup>

Tidsbegränsad anställning i Sverige har ökat kraftigt de senaste årtiondena och lagstiftningen har gått från att bara tillåta tidsbegränsad anställning om arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet föranledde det, till att idag inte ställa några särskilda krav alls. Lagstiftningen försöker balansera motstående behov, anställningstrygghet kontra flexibilitet. På grund av reglernas semidispositivitet finns det på området också kollektivavtal som både utvidgar och inskränker reglerna.

År 2007 anmälde TCO Sverige till Europeiska kommissionen för bristande genomförande av visstidsdirektivet. Ett överträdelseärende inleddes och år 2014 meddelade kommissionen slutligen att Sveriges lagstiftning saknar effektiva åtgärder för att förhindra missbruk av flera på varandra följande visstidsanställningar. Således behöver Sverige ändra lagstiftningen för att undvika att hamna i EU-domstolen. Den svenska regeringen har därmed år 2015 presenterat ett förslag på skärpta regler. Ett förslag TCO menar är otillräckligt.

Mot denna bakgrund kartlägger denna uppsats, genom en komparativ utredning, de skandinaviska ländernas reglering i frågan, som sedan analyseras mot bakgrund av visstidsdirektivets syfte. Ländernas lagstiftning uppvisar många likheter men också viktiga skillnader som hade kunnat ligga till grund för hur Sveriges lagstiftning hade kunnat utformas. I uppsatsens slutsats presenteras därmed ett förslag på hur 5 § LAS hade kunnat lyda, med inspiration från lagstiftningen i de skandinaviska länderna.

**Nyckelord:** Skandinavisk arbetsrätt, visstidsanställningar, tidsbegränsade anställningar, anställningsskydd, Direktiv 1999/70/EG, visstidsdirektivet, missbruk av staplade visstidsanställningar.

*Tidsbegränsad anställning och visstidsanställning används parallellt i denna uppsats för att beskriva samma fenomen. Om situationen kräver att begreppen skiljs åt kommer detta särskilt framgå.*

---

<sup>1</sup> Vid läsning av denna uppsats kan det vara hjälpsamt att samtidigt kika på de sammanfattade tabellerna på s. 40.

## Summary in English

Fixed-term employment in Sweden has increased significantly over the recent decades. The legislation tries to balance conflicting needs between employment protection and flexibility and has developed from only allowing fixed-term employment when warranted by the specific nature of the work to not state any specific reasons at all. Through a collective agreement it is also possible for the social partners to agree on rules that both extends and restricts the rules in the Employment Protection Act.

In 2007, TCO made a formal complaint to the European Commission for failure to fulfil the obligations in the Fixed-term Work Directive. An investigation against Sweden followed, with the conclusion that the Swedish legislation doesn't provide effective measures to prevent abuse arising from successive fixed-term contracts. Therefore Sweden needs to amend the legislation, in order to prevent the case being brought before the European Court of Justice. In 2015 the Swedish Government presented a proposal consisting more strict rules. A proposal TCO believes is inadequate.

For these reasons this essay, through comparative research, will clarify the Scandinavian countries' legislation on the subject. The findings will then be analyzed according to the purpose of the Fixed-term Work Directive. The legislation in the Scandinavian countries' are in many ways similar, but there are also important differences that could set the basis for how the Swedish legislation could be drafted. The conclusion in this essay consist of a proposal on how section 5 in the Employment Protection Act could be changed, inspired by legislation in the Scandinavian countries.

**Keywords:** Scandinavian labour law, fixed-term employment, employment protection, the Fixed-term Work Directive 1999/70/EC, abuse of successive fixed-term contracts.

## Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
ALVA	Allmän visstidsanställning
AML	Arbetsmiljøloven
CEEP	Europeiska centrumet för offentliga företag
DA	Dansk Arbejdsgiverforening
EES	Europeiska ekonomiska samarbetsområdet
EFS	Europeiska fackliga samorganisationen
EU	Europeiska unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
FUL	Funktionærloven
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LTA	Lov om tidsbegrænset ansættelse
LO	Landsorganisationen i Danmark
NAV	Arbeids- og Velferdsetaten
OFR	Offentliganställdas Förhandlingsråd
SEKO	Facket för Service och Kommunikation
SCB	Statistiska centralbyrån
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
UNICE	Den europeiska industri- och arbetsgivarorganisationen

## Arbetstagarbegreppet

Lunning anger att det saknas en definition av arbetstagarbegreppet i den svenska arbetsrätten, dess innebörd måste fastställas genom rättspraxis, lagmotiv och juridisk litteratur. Arbetstagarbegreppet härstammar från civilrätten och arbetsförhållandet mellan parterna skall i princip vara grundat på avtal och att den ena parten skall prestera arbete för den andra.<sup>2</sup> Den svenska anställningsskyddslagen uppställer ett krav på att det skall finnas ett anställningsförhållande mellan en arbetsgivare och en arbetstagare.<sup>3</sup>

Arbetstagarbegreppet i Norge stadgas bland annat i arbetsmiljøloven § 1-8 (1). Arbetstagaren är den som erbjuder sin arbetskraft och utför arbete för någon annan. Vidare kan det finnas andra definitioner av begreppet i andra lagar, och begreppet måste bestämmas utifrån var enskild lag.<sup>4</sup>

I dansk rätt är arbetstagarbegreppet inte generellt definierat, vem som anses vara arbetstagare varierar mellan de olika lagarna. Den definition som återges i ansættelsesbevisloven är enligt Nielsen den mest generella. Enligt § 1 i lagen är en arbetstagare en person som erhåller ersättning för personligt arbete i ett tjänsteförhållande.<sup>5</sup> Samma definition återfinns i § 3 i lov om tidsbegrænset ansættelse.

---

<sup>2</sup> Lunning, Lars, och Tojjer, Gudmund, *Anställningsskydd, en lagkommentar*, tionde upplagan, 2010, Norstedts juridik, Stockholm, s. 20 ff.

<sup>3</sup> *Ibid.*, s. 21.

<sup>4</sup> Johansen, Sønsteli, Atle och Stueland, Einar (red.), *Arbeidsmiljøloven, kommentarer og praksis*, första upplagan, 2011, Gyldendal Norsk Forlag AS, Oslo, s.79.

<sup>5</sup> Nielsen, Ruth, *Dansk arbejdsret*, andra upplagan, 2012, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København, s. 427 f.

# 1 Inledning

## 1.1 Ämne och bakgrund

Huvudregeln i Sverige är att en anställning skall gälla tillsvidare och det är också med denna anställning en arbetstagare får ett fullvärdigt anställningsskydd.<sup>6</sup> I förarbetena till lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) beskrivs anställningsskyddet som den avvägning som måste göras mellan motstående behov. Den enskilde arbetstagaren har en önskan om trygghet i anställningen medan arbetsgivaren och samhället behöver effektivitet och rörlighet.<sup>7</sup>

Behovet av att kunna göra undantag för tidsbegränsad anställning skapades ur det skydd tillsvidareanställda fick genom antagandet av lag (1974:12) om anställningsskydd.<sup>8</sup> <sup>9</sup> Genom lagen tilläts tidsbegränsade anställningar enbart om de föranleddes av arbetsuppgifternas *särskilda beskaffenhet*. Några inskränkningar i arbetsgivarens rätt att anställa för viss tid hade tidigare i Sverige bara förekommit i kollektivavtal.<sup>10</sup> Även idag då problemet omfattas av anställningsskyddslagen kan regleringarna på grund av sin semidispositivitet frångås genom kollektivavtal (2 § 3 st. LAS) och på området finns avtal som både utvidgar och inskränker reglerna.<sup>11</sup>

Möjligheten att träffa avtal om tidsbegränsade anställningar utvidgades genom lag (1982:80) om anställningsskydd.<sup>12</sup> Denna utveckling fortsatte sedan under 1990-talet då antalet tidsbegränsade anställningar också ökade kraftigt.<sup>13</sup> Den socialdemokratiska regeringen Persson presenterade ytterligare en utvidgning av regleringarna kring tidsbegränsade anställningar år 2006.<sup>14</sup> Innan de föreslagna förändringarna hann träda i kraft inträffade ett regeringsskifte men ett liknande förslag lades även fram av den

---

<sup>6</sup> Prop. 1981/82:71 *Om ny anställningsskyddslag m.m.*, s. 31.

<sup>7</sup> *Ibid*, s. 33.

<sup>8</sup> Det krävdes nu saklig grund för uppsägning från arbetsgivarens sida. Prop. 1981/82:71, s. 31.

<sup>9</sup> SOU 1999:27, *Tidsbegränsade anställningar*, s. 184.

<sup>10</sup> *Ibid*.

<sup>11</sup> Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, andra upplagan, 2011, Studentlitteratur, Lund, s.279. Se vidare under punkt 3.4.

<sup>12</sup> Prop. 1981/82:71, s. 1. Se även Ann Hennings utredning i frågan som genomfördes 1984, *Tidsbegränsad anställning, en studie av anställningsformsregleringen och dess funktioner*.

<sup>13</sup> Källström, Kent, och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, tredje upplagan, 2013, Författarna och Iustus Förlag AB, Uppsala, s. 114.

<sup>14</sup> Prop. 2005/06:185, *Förstärkning och förenkling - ändringar i anställningsskyddslagen och föräldradighetslagen*.



borgerliga regeringen Reinfeldt år 2007.<sup>15</sup> Detta förslag utgör dagens gällande lagstiftning.

Förarbetena framhåller att tillsvidareanställningar skall utgöra grunden på arbetsmarknaden men att det är nödvändigt att förbättra möjligheten till tidsbegränsade anställningar.<sup>16</sup> Arbetsmarknadens trösklar beskrivs som för höga och anställningsskyddslagens bestämmelser som oflexibla. På dagens arbetsmarknad kan tidsbegränsade anställningar utgöra en viktig bro in i arbetslivet, speciellt för vissa grupper, som unga och invandrare, som då ges möjlighet att etablera sig och få arbetslivserfarenhet.<sup>17</sup> Tidsbegränsade anställningar utgör också en viktig del för arbetsgivare som får en bättre möjlighet att anpassa sig efter tillfälliga arbetstoppar eller ersätta tillfälligt frånvarande personal.<sup>18</sup>

I samband med förändringarna år 2007 anmälde Tjänstemännens centralorganisation (TCO) Sverige till Europeiska kommissionen (kommissionen) för bristande genomförande av rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av Europeiska fackliga samorganisationen (EFS), den europeiska industri- och arbetsgivarorganisationen (UNICE) och Europeiska centrumet för offentliga företag (CEEP) (visstidsdirektivet). I huvuddrag menade TCO att reglerna gav ett svagt skydd mot missbruk av flera på varandra följande visstidsanställningar.<sup>19</sup> Ett överträdelseärende inleddes och kommissionen utfärdade till slut ett motiverat yttrande år 2014, med slutsatsen att Sveriges lagstiftning inte stämmer överens med klausul 5 i ramavtalet.<sup>20</sup> Enligt kommissionen saknar lagstiftningen effektiva åtgärder för att förhindra det missbruk som uppstår när olika typer av visstidsanställningar staplas på varandra.<sup>21</sup>

---

<sup>15</sup> Prop. 2006/07:111, *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.*

<sup>16</sup> Ibid, s.22 f.

<sup>17</sup> Ibid.

<sup>18</sup> Ibid.

<sup>19</sup> TCO:s EU-anmälan om LAS (juni 2007): *Anmälan mot Konungariket Sverige på grund av att nya regler om visstidsanställningar i Sverige innebär ett bristande genomförande av Direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.*

<sup>20</sup> Lagrådsremiss, *Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar*, 2015, s. 9 och TCO:s anmälan om LAS (juni 2007).

<sup>21</sup> Ibid, s. 11.

Mot denna bakgrund presenterades i maj 2015 ett förslag om hur anställningsskyddslagen kan ändras.<sup>22</sup> TCO menar att förslaget är bättre, men fortfarande otillräckligt. Långa perioder av tidsbegränsade anställningar är fortfarande möjliga, tiden kan uppgå till över sex år innan den övre tidsgränsen bryter in. Vidare kritiserar de också att förslaget är krångligt och menar på att det kan skapa osäkerhet för både arbetstagare och arbetsgivare.<sup>23</sup> De anser att deras egen lösning,<sup>24</sup> med en sammanlagd övre tidsgräns på tre år under en femårsperiod oavsett anställningsform hade varit bättre för både arbetsgivare och arbetstagare.<sup>25</sup>

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att redogöra för den svenska rätten kring tidsbegränsade anställningar, främst utifrån reglering i lagstiftning. Mot denna bakgrund kommer jag föra en diskussion kring hur lagstiftningen skulle kunna se ut, för att uppfylla kraven i visstidsdirektivet. För att diskutera detta problem kommer jag blicka utanför landets gränser. Genom en komparativ utredning kartläggs de andra skandinaviska ländernas regelverk på samma område. Med denna jämförelse hoppas jag kunna skapa en förståelse kring hur ett problem kan lösas på olika vis. Frågeställningarna i uppsatsen är följande:

1. Hur regleras tidsbegränsade anställningar i svensk rätt, jämfört med regleringen i de andra skandinaviska länderna, Danmark och Norge?
2. Europeiska kommissionen menar att Sverige inte uppfyller villkoren i visstidsdirektivet. Med intryck från de övriga skandinaviska ländernas reglering, hur bör Sverige anpassa lagstiftningen för att på ett bättre sätt uppfylla villkoren?

## 1.3 Avgränsningar

Visstidsdirektivet har ett tvådelat syfte. Den del som handlar om icke-diskriminering kommer jag i denna uppsats inte fokusera på. Fokus kommer istället ligga på den del som handlar om att förhindra missbruk av tidsbegränsade anställningar. Jag kommer

---

<sup>22</sup> Ds 2015:29, *Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar*. Ändringarna föreslås träda i kraft 1 maj 2016 och behandlas under punkt 3.2.6.

<sup>23</sup> TCO:s svar på *Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar* [<http://www.tco.se/globalassets/remisser/2015/remissvar-stapling-visstid.pdf>] Hämtad: 1 december 2015

<sup>24</sup> Se TCO:s förslag till ändrade regler för tidsbegränsade anställningar [[http://www.tco.se/globalassets/tcos-forslag-visstid-2013\\_nytt.pdf](http://www.tco.se/globalassets/tcos-forslag-visstid-2013_nytt.pdf)] Hämtad: 24 november 2015

<sup>25</sup> TCO [<http://www.tco.se/vara-fragor/Arbetsratt/Visstid/>] Hämtad: 16 november 2015

fokusera på vilka grunder en tidsbegränsad anställning ingås eller förnyas. Övriga skyldigheter och rättigheter som exempelvis företrädesrätt till återanställning, information eller utbildning m.m. omfattas inte. Visst utrymme kommer dock ges regleringen kring anställningens upphörande. Huvudfokus kommer vara det generella anställningsförhållandet. Därmed kommer jag enbart behandla de främsta nationella lagarna i denna fråga. I Sverige utgår jag därmed från LAS, i Norge från AML och i Danmark från LTA och FUL. Bestämmelser i andra lagar eller föreskrifter kommer inte att behandlas. Tre olika kollektivavtal från Sverige kommer att exemplifiera den semidispositivitet som föreligger i den svenska lagstiftningen. En jämförelse kommer inte göras mot liknande avtal i de andra länderna och en djupare analys av avtalens bestämmelser kommer inte heller genomföras, på grund av utrymmesskäl.

Provanställning är till viss del en tidsbegränsad anställning, och är möjlig att ingå i alla skandinaviska länder.<sup>26</sup> Men syftet med provanställning i samtliga länder är att den skall övergå i en tillsvidareanställning vilket den gör om ingen av parterna vidtar någon åtgärd. Därav kommer provanställning inte omfattas av denna uppsats. Slutligen kommer jag i uppsatsen inte beröra begreppet *flexicurity* och dess betydelse i EU eller i exempelvis Danmark. *Flexibilitet* kommer däremot diskuteras i samband med syftet av viss reglering.

#### **1.4 Metod och material<sup>27</sup>**

För att bemöta de olika frågeställningarna i denna uppsats kommer jag klargöra hur lagstiftningen ser ut idag (*de lege lata*) i de olika skandinaviska länderna. Detta genomförs med en rättsdogmatisk metod baserad på de olika ländernas rättskällor som lagtext, förarbeten, praxis och doktrin.<sup>28</sup> Dagens lagstiftning kommer sedan ligga till grund för en jämförelse, genom komparativ metod, och diskussion kring hur det svenska regelverket hade kunnat se ut (*de lege ferenda*) för att på bästa sätt möta villkoren i visstidsdirektivet.

---

<sup>26</sup> Möjlig i max sex månader i Sverige och Norge, se 6 § LAS och § 15-6 (3) AML. Är möjlig i max tre månader i Danmark enligt § 2 st. 5 FUL.

<sup>27</sup> Delar av följande metodavsnitt har tidigare, HT 2015, publicerats av mig i en promemoria i HARH06, Arbetsrätten i metod och tillämpning.

<sup>28</sup> Lehrberg, Bert, *Praktisk juridik metod*, sjunde upplagan, 2014, Iusté Aktiebolag, Uppsala, s. 203 f.

Främst kommer de olika ländernas lagstiftning på området återges, och för att nå en djupare förståelse av dess innebörd och syfte har jag använt mig av olika typer av förarbeten eller doktrin från respektive länder. Även en artikel av Numhauser-Henning har använts i detta syfte. Till viss del återges även bestämmelser i kollektivavtal och en förståelse för dess tillämpning förklaras utifrån både lagar och doktrin. För att förstå olika länders begrepp och olika bestämmelsers praktiska innebörd har jag vänt mig till praxis från respektive länder. Doktrin som behandlar EU-rätten har använts för att förstå dess tolkning och tillämpning, i övrigt har jag främst utgått från visstidsdirektivet och praxis från EU-domstolen. Den doktrin som valts ut är enligt min förståelse skriven av personer som är mycket tongivande och kunniga på området. I övrigt beskrivs överträdelseärendet mot Sverige utifrån respektive dokument som utfärdats i saken, samt utifrån de förarbeten som behandlat frågan vidare. Slutligen har viss statistik använts för att belysa andelen tidsbegränsat anställda och vem som främst utgör denna grupp arbetstagare.

Hettne och Eriksson skriver att när EU-rätten tillämpas, även om den återfinns i nationell lag, så måste också den EU-rättsliga metoden användas.<sup>29</sup> Jämfört med den svenska juridiska metoden bygger EU-rättslig metod på andra tolkningsprinciper och på en annan rättskällelära. I EU tolkas bestämmelser inte enbart efter dess lydelse utan istället används en teleologisk tolkning i hög grad; de EU-rättsliga bestämmelserna tolkas fritt och mot bakgrund av sitt ändamål och sitt syfte.<sup>30</sup> Även i Sverige görs en tolkning utifrån ändamålet med bestämmelsen, men då är det ofta förarbeten som är utgångspunkt för tolkningen.<sup>31</sup> EU-rätten består också till stor del av rättspraxis. För att förstå rättspraxis från EU-domstolen menar Hettne och Eriksson att rättsfallen inte bör studeras var för sig utan ses som delar i en större kontext.<sup>32</sup>

Komparativ rättskunskap definieras av Bogdan som ett utförande i syfte att finna likheter och skillnader i olika rättssystem genom att jämföra och bearbeta dem.<sup>33</sup> Komparativ metod kan vidare hjälpa en att se den egna rättsordningen från en ny

---

<sup>29</sup> Hettne, Jörgen, och Eriksson, Otken, Ida, *EU-rättslig metod, teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, andra upplagan, 2011, Norstedts Juridik, Stockholm, s. 34.

<sup>30</sup> Hettne och Eriksson, *EU-rättslig metod, teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, s. 36 f.

<sup>31</sup> *Ibid*, s. 36.

<sup>32</sup> *Ibid*, s. 37.

<sup>33</sup> Bogdan, Michael, *Komparativ rättskunskap*, andra upplagan, 2003, Norstedts Juridik, Stockholm, s. 18.

synvinkel och kan också vara nödvändig för att få full förståelse av den.<sup>34</sup> Vid den komparativa jämförelsen menar Bogdan att man kan ha sitt eget land som utgångspunkt, och därav kommer denna utredning också vara mer djupgående i de avsnitt som handlar om Sverige.<sup>35</sup>

Jag kommer genomföra en jämförelse mellan flera rättsordningar, avseende ett specifikt problem. Bogdan menar att en sådan jämförelse förutsätter att de jämförda reglerna motsvarar varandra funktionellt och handlar om att lösa samma problem.<sup>36</sup> Vidare menar Bogdan att det efter en genomförd jämförelse är svårt att inte fråga sig vilken av lösningarna som är "bäst". En sådan fråga menar han är av värde för att utarbeta förslag (*de lege ferenda*), men man måste vara medveten om att värderingen är subjektiv och inte behöver delas av andra. För att kunna göra en komparativ värdering av detta slag menar Bogdan också att det krävs att de olika ländernas rättsregler har samma rättspolitiska syfte, att de önskar påverka samhällsförhållandena i samma riktning.<sup>37</sup> Enligt min uppfattning finns det i denna uppsats goda förutsättningar att uppfylla ovan nämnda krav för en komparativ utredning. Särskilt med tanke på att samtliga länders lagstiftning skall ha implementerats efter det ändamål och syfte som återfinns i visstidsdirektivet.

## 1.5 Disposition

Inledningsvis beskriver denna uppsats den nordiska arbetsrättsliga modellen och hur EU-rätten på området påverkar den nationella lagstiftningen. EU:s visstidsdirektiv behandlas särskilt eftersom detta direktiv främst påverkar den aktuella lagstiftningen i frågan. Därefter avtäckts varje land var för sig i varsitt kapitel för att skapa en grundläggande förståelse för de olika ländernas lagstiftning innan en jämförelse kan ske. I uppsatsens avslutande kapitel genomförs en komparativ analys. De likheter och skillnader som finns mellan de olika ländernas lagstiftning belyses och analyseras. De punkter som särskilt lyfts i analysen är de som jag anser vara av intresse för frågeställningarna. Analysen genomförs också utifrån de föreslagna åtgärder och det syfte som återfinns i visstidsdirektivet. Slutligen presenteras uppsatsens slutsatser och svar på frågeställningarna.

---

<sup>34</sup> Bogdan, *Komparativ rättskunskap*, s. 28.

<sup>35</sup> *Ibid.*, s. 37, 44 f.

<sup>36</sup> *Ibid.*, s. 56 f.

<sup>37</sup> *Ibid.*, s. 73 ff.

## 2 Reglering av tidsbegränsade anställningar

### 2.1 Den nordiska modellen

När det skrivs om olika arbetsrättsliga modeller brukar de nordiska länderna sägas tillämpa den *nordiska modellen*. Denna modell karaktäriseras av att staten intar en passiv roll och överlåter regleringen av arbetsmarknaden åt parterna. Starka kollektivavtal och en hög organisationsgrad föreligger i samtliga länder och den lagstiftning som finns anger de ramar och förutsättningar som parterna ska hålla sig inom.<sup>38</sup> Även om likheterna mellan de nordiska länderna på många sätt är många, föreligger det också skillnader. Inte minst på det arbetsrättsliga området.

#### 2.1.1 Reglering i lag eller i kollektivavtal?

I Sverige har arbetsmarknadsreglering i lag blivit vanligare sedan 1970-talet, men kollektivavtalen är fortfarande en mycket viktig rättskälla. Många delar av lagen är också i behov av att preciseras eller kompletteras då den helt saknar lagregler på vissa områden.<sup>39</sup>

För att säkra att alla arbetstagare omfattas av EU-direktiven i Sverige där stora delar av lagstiftningen är möjlig att avvika från genom kollektivavtal (2 § 3 st. LAS), är det i vissa sammanhang bestämt i lag att en avvikelse från lagen genom kollektivavtal inte får innebära sämre förutsättningar än vad som följer av tillämpliga EU-direktiv.<sup>40</sup> Någon direkt EU-spärr i just denna fråga uttrycks inte i den svenska lagstiftningen, men EU-domstolen har slagit fast att ramavtalet syftar till att reglera möjligheterna att använda på varandra följande visstidsanställningar, som kan missbrukas till arbetstagarens nackdel. Därav innehåller visstidsdirektivet vissa minimiskyddsbestämmelser för att undvika försämringar av arbetstagarnas situation.<sup>41</sup>

Utmärkande för Danmark jämfört med de andra skandinaviska länderna är en högre grad av reglering genom kollektivavtal istället för lagstiftning.<sup>42</sup> Kollektivavtalen fungerar enligt Nielsen både som ett mellanting mellan lag och individuella avtal och

---

<sup>38</sup> Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, fjärde upplagan, 2011, Norstedts juridik, Stockholm, s. 57 ff.

<sup>39</sup> Ibid, s. 63.

<sup>40</sup> Hettne och Eriksson, *EU-rättslig metod, teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, s. 181.

<sup>41</sup> Mål C-212/04, Konstantinos Adeneler m.fl. mot Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG), punkt 63-64.

<sup>42</sup> Nielsen, Ruth, *Dansk arbejdsret*, s. 33 ff.

som ett alternativ till lag.<sup>43</sup> Sedan Danmark gick med i EU år 1973 har dock denna modell genomgått en del förändringar och de flesta arbetsrättsliga lagar som antagits har till stor del uppkommit i samband med implementering av EU-direktiv.<sup>44</sup> Utmärkande för Danmark är också att det inte finns någon generell anställningslag.<sup>45</sup> Istället finns det ett antal speciallagar för olika grupper och olika problem eller lagar som gäller alla arbetstagare, men som bara omfattar ett särskilt problem.<sup>46</sup> Den senare sortens lag härstammar från EU-direktiv och ett exempel på en sådan lag är *lov om tidsbegrænset ansættelse* (LTA).<sup>47</sup> Vidare skiljer regelverket på lagar som är *subsidiære* och *semidispositive*. En subsidiär lag innebär att dess bestämmelser inte skall användas om tillsvarende reglering återfinns i kollektivavtal. Därmed är det inte tillåtet att i kollektivavtal ge arbetstagaren sämre villkor än vad som följer av lag. En semidispositiv lag kan inte avvikas från i ett individuellt avtal om det innebär sämre villkor för arbetstagaren, men detta är möjligt genom kollektivavtal.<sup>48</sup>

Enligt Numhauser-Henning har Norge haft den mest strikta lagstiftningen på området i de nordiska länderna.<sup>49</sup> Sedan arbetsmiljølovens<sup>50</sup> inträde år 1977 har utgångspunkten i Norge varit att tidsbegränsad anställning är förbjuden, om det inte uttryckligen tillåts genom lagstiftning.<sup>51</sup> Avvikande regler för arbetsmarknadens parter är möjlig även i Norge genom s.k. *tariffdispositiv lovgivning*, men i betydligt mindre utsträckning.<sup>52</sup> En landsomfattande arbetstagarorganisation kan ingå ett kollektivavtal med en arbetsgivare eller en arbetsgivarförening om tillgång till tidsbegränsad anställning, men enbart för arbetstagare som skall utföra konstnärsarbete, forskningsarbete eller arbete i förbindelse med idrott (§ 14-9 (3) AML). I Norge finns också möjlighet för *erga omnes*. Möjlighet till allmängiltigförklaring av kollektivavtal saknas i Sverige och Danmark.<sup>53</sup>

---

<sup>43</sup> Nielsen, Ruth, *Dansk arbejdsret*, s. 48.

<sup>44</sup> *Ibid*, s. 35.

<sup>45</sup> *Ibid*, s. 45.

<sup>46</sup> Den viktigaste lagen som reglerar det individuella anställningsförhållandet är funktionærloven, se vidare under punkt 5.2. Andra lagar för särskilda arbetstagargrupper värda att nämna är *tjenestemandsløven*, *loven om visse arbejdsforhold i landbruget mv.*, *erhvervsuddannelsesloven* og *sømandsløven*. Nielsen, *Dansk arbejdsret*, s. 45.

<sup>47</sup> Nielsen, *Dansk arbejdsret*, s. 45 f.

<sup>48</sup> *Ibid*, s. 50 f.

<sup>49</sup> Numhauser-Henning, Ann, *Fixed-Term Work in Nordic Labour Law* (December 30, 2011). *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 18, Issue 4, pp. 429-458, 2002, s. 438.

<sup>50</sup> Lov om arbejdsvern og arbejdsmiljø m.v. av 4. februar 1977 nr. 4 (arbejdsmiljøloven) benämns hädanefter AML.

<sup>51</sup> Numhauser-Henning, *Fixed-Term Work in Nordic Labour Law*, s. 438.

<sup>52</sup> *Ibid*, s. 438 f.

<sup>53</sup> Nyström, *EU och arbetsrätten*, s. 64.

I Norge kan *Tariffnemnda* besluta att ett kollektivavtal helt eller delvis skall gälla alla arbetstagare inom en viss sektor. Sådana avtal förekommer främst i byggsektorn.<sup>54</sup>

## 2.2 EU-rättens påverkan

Sverige och Danmark är medlemsländer i EU och därför kan också EU-rätten betraktas som en integrerad del av ländernas egna rättsordningar.<sup>55</sup> Direktiv från EU är inte direkt tillämpliga i den nationella rättsordningen. De kan implementeras i det nationella rättssystemet på det sätt som passar bäst, så länge resultatet uppfyller syftet i direktivet.<sup>56</sup> När domstolar tolkar nationell rätt är de skyldiga att göra det mot bakgrund av EU-rätten, s.k. direktivkonform tolkning. Detta innefattar även direktivbestämmelser som införts felaktigt. Bestämmelserna i direktiven skall också tolkas mot bakgrund av den övriga EU-rätten och EU:s allmänna rättsprinciper. Viktigt är dock att det inte tolkas *contra legum*, att tolkningen strider mot den nationella rätten.<sup>57</sup> Norge är inte ett av medlemsländerna i EU men är bundna att genomföra stora delar av EU-lagstiftningen genom EES-avtalet. När ett direktiv ingår i EES-avtalet och senare implementerats i den nationella rättsordningen ses det som bindande.<sup>58</sup> Visstidsdirektivet är precis som i Sverige och Danmark också tillämpligt i Norge.<sup>59</sup>

### 2.2.1 Visstidsdirektivet

Det direktiv som påverkar lagstiftningen i samtliga länder i Skandinavien på detta område är visstidsdirektivet som antogs av EU:s råd år 1999. Senast den 10 juli 2001 skulle medlemsländerna vidtagit nödvändiga åtgärder för att garantera de resultat som åläggs genom direktivet.<sup>60</sup> I visstidsdirektivet föreskrivs det att syftet bland annat är att *”upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden”*.<sup>61</sup> Direktivet omfattar *”visstidsanställda som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande, enligt definitionerna i lagar, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat”*.<sup>62</sup>

---

<sup>54</sup> Jakhelln, Henning with co-writers Moen, Fremstad Kristine and Faret, Brandsnes Maarten, *Labour law in Norway*, 2014, Wolters Kluwer Law & Business, s. 154 och s. 387.

<sup>55</sup> Glavå, *Arbetsrätt*, s. 140.

<sup>56</sup> Hettne och Eriksson, *EU-rättslig metod, teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, s. 178.

<sup>57</sup> *Ibid*, s. 188 f.

<sup>58</sup> Jakhelln, Moen Fremstad och Faret Brandsnes, *Labour law in Norway*, s. 147 f.

<sup>59</sup> EEA Joint Committee's Decision No. 43/2000 of 19 May 2000.

<sup>60</sup> Artikel 2, 1 st. Direktiv 1999/70/EG.

<sup>61</sup> Klausul 1 b) Direktiv 1999/70/EG.

<sup>62</sup> Klausul 2, Direktiv 1999/70/EG.



För att förhindra missbruk som uppstår vid användandet av på varandra följande visstidsanställningar skall medlemsstaterna i samråd med arbetsmarknadens parter, införa en eller fler av följande åtgärder, enligt klausul 5.1:

*"a) Bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning.*

*b) Bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar.*

*c) Bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas."*

Medlemsstaterna skall också, i samråd med arbetsmarknadens parter, fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar a) *"ska betraktas som på varandra följande"* eller när de b) *"ska betraktas som tillsvidareanställningar"*.<sup>63</sup> EU-domstolen uttalade sig i Adeneler-målet om när tidsbegränsade anställningar kunde betraktas vara på varandra följande.<sup>64</sup> Enligt grekisk lagstiftning ansågs anställningarna vara det om det inte gick mer än 20 dagar mellan dem. Denna bestämmelse ansåg EU-domstolen inte vara förenlig med klausul 5 i direktivet då den äventyrade dess syfte och ändamål. Domstolen uttalade sig också i samma mål om objektiva grunder för förnyelse av visstidsanställning. Begreppet avser precisa och konkreta omständigheter som är kännetecknande för en viss verksamhet. En bestämmelse i lag eller avtal som enbart på ett allmänt sätt tillåter på varandra följande avtal uppfyller inte visstidsdirektivets syfte och ändamål.

Hänsyn skall enligt direktivet tas till de behov och särskilda omständigheter som är gällande i vissa branscher samt bland bestämda kategorier av arbetstagare.<sup>65</sup> Hasselbalch menar att det härmed öppnas upp för en systematisk användning av tidsbegränsade anställningar på vissa områden. En följd av detta blir således att arbetsmarknadens parter på vissa områden kan inrätta bestämmelser i kollektivavtal som implicerar systematisk användning av tidsbegränsade anställningar.<sup>66</sup>

---

<sup>63</sup> Klausul 5.2, Direktiv 1999/70/EG.

<sup>64</sup> Mål C-212/04.

<sup>65</sup> Klausul 5.1, Direktiv 1999/70/EG. Se även allmänna överväganden nr. 10 som föreskriver att hänsyn skall tas till förhållanden inom enskilda sektorer och yrken.

<sup>66</sup> Hasselbalch, Ole, *Tidsbegrænset ansættelse*, första upplagan, 2003, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København, s. 67 f.

## 3 Tidsbegränsade anställningar i Sverige

### 3.1 Inledning

I svensk rätt är tillsvidareanställning huvudregel men andra former av anställningar kan ingås med stöd i LAS, annan författning eller i kollektivavtal.<sup>67</sup> I AD 2005 nr 117 framgår det att huvudregeln har utformats som en presumtionsregel. Om inget annat har avtalats eller framgår av förhållandets natur anses anställningen gälla tillsvidare.<sup>68</sup> Råder det tvivel om ett anställningsavtal har träffats, är det den som åberopar det som har bevisbördan. Om det istället råder tvivel om en anställning är tidsbegränsad, är det den som påstår att den skall vara tidsbegränsad som har bevisbördan.<sup>69</sup>

I de skandinaviska länderna har Sverige högst andel arbetstagare som är tidsbegränsat anställda,<sup>70</sup> en grupp som framförallt består av unga, kvinnor och utlandsfödda.<sup>71</sup> Arbetstagare i Sverige har också högst risk att förbli i en tidsbegränsad anställning, minst övergång från tidsbegränsad anställning till fast anställning och lägst mobilitet på arbetsmarknaden.<sup>72</sup>

### 3.2 Tidsbegränsad anställning enligt LAS

Tidsbegränsad anställning skall betraktas som ett undantag från lagens huvudregel och är idag tillåtet i fyra särskilt specificerade fall som anges av 5 § LAS. I samband med överträdelseärendet mot Sverige erkände kommissionen förekomsten av objektiva grunder enligt klausul 5.1 a när det gäller tre av de fyra tidsbegränsade anställningsformerna i 5 § LAS.<sup>73</sup> Kommissionen anser dock att ingen av de tre åtgärder som återges i klausul 5 har införts när det gäller ALVA.<sup>74</sup> I den lagrådsremiss som utfärdades år 2015 behandlas också frågan med hänvisning till EU-domstolens praxis

---

<sup>67</sup> Glavå, *Arbetsrätt*, s. 269.

<sup>68</sup> Se även Lunning och Toijer, *Anställningsskydd, en lagkommentar*, s. 173 ff.

<sup>69</sup> Glavå, *Arbetsrätt*, s. 271.

<sup>70</sup> 17,5 % i Sverige, 8,5 % i Danmark och 7,9 % i Norge. Statistik från 2014, Eurostat.

[<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tesem110&plugin=1>] Hämtad: 28 oktober 2015.

<sup>71</sup> Av anställda kvinnor har 18,7 % en tidsbegränsad anställning. Motsvarande siffra hos män är 14,6 %. I gruppen utlandsfödda har 24 % en tidsbegränsad anställning. Motsvarande siffra för inrikes födda är 15 %. SCB

[[http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/2014K04Z/AM0401\\_2014K04Z\\_SM\\_AM110SM1501.pdf](http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/2014K04Z/AM0401_2014K04Z_SM_AM110SM1501.pdf)] Hämtad: 28 oktober 2015.

<sup>72</sup> Efter ett år i Norge var 49,8 % fast anställda, jämfört med 42,5 % i Danmark och 30 % i Sverige. Mobiliteten på arbetsmarknaden är också högst i Danmark, följt av Norge. Prop. 39. L (2014-2015) *Adgang til midlertidig ansetelse mv.*, s. 100 f.

<sup>73</sup> Kompletterande motiverat yttrande från kommissionen, punkt 16, s. 4.

<sup>74</sup> *Ibid*, punkt 8, s. 3.

som stadgar att om det finns objektiva grunder för en visstidsanställning, behöver inte anställningen begränsas av varken en längsta tillåten tid eller ett max antal gånger som anställningen kan förnyas.<sup>75</sup>

### 3.2.1. Allmän visstidsanställning (ALVA)

Syftet med ALVA är att arbetsgivare skall kunna täcka tillfälliga behov av arbetskraft och skall inte utnyttjas för permanenta behov.<sup>76</sup> ALVA är tillåtet för sammanlagt två år under en femårsperiod (5 § 2 st. LAS).<sup>77</sup> En arbetsgivare behöver inte uppge några särskilda skäl för att anställa en arbetstagare för ALVA, vare sig vid anställningens ingående eller vid förnyelse.<sup>78</sup> Numhauser-Henning menar att det i teorin inte finns något hinder för en arbetsgivare att basera hela sin verksamhet på korta visstidsanställningar.<sup>79</sup>

ALVA innefattar även behovsanställningar och timanställningar, som vanligen innebär att en arbetstagare vid upprepade och kortvariga tillfällen kallas in till sitt arbete.<sup>80</sup> Källström och Malmberg skriver att det vid sådana anställningar kan uppstå en fråga kring hur anställningstiden skall räknas.<sup>81</sup> Antingen har arbetstagaren en fortlöpande anställning men på obestämd tid eller så är arbetet intermittent och arbetstagaren påbörjar ett nytt anställningsförhållande vid varje arbetstillfälle. Det är arbetsgivarens ansvar att göra arbetstagaren införstådd med att anställningen är intermittent och om tvivel uppstår blir det en bevisfråga om parternas avsikt.<sup>82</sup> Denna fråga blev bl.a. utredd i AD 2012 nr 44. Frågan i tvisten handlade om en arbetstagare varit tillsvidareanställd eller tidsbegränsat anställd när anställningen upphörde. Mellan arbetsgivaren och arbetstagaren fanns inget skriftligt anställningsavtal och arbetstagaren hade inte fått någon skriftlig information om dennes anställningsvillkor. Arbetsdomstolen fann att arbetsgivaren inte lyckades visa på att arbetstagaren varit visstidsanställd. Glavå skriver att när anställningstiden skall räknas samman är tumregeln att om arbetstagaren haft

---

<sup>75</sup> De hänvisar till mål C-586/10, Bianca Küçük mot Land Nordrhein-Westfalen och mål C-190/13 Antonio Márquez Samohano mot Universitat Pompeu Fabra, se lagrådsremissen *Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar*, s. 13 f.

<sup>76</sup> Prop. 2006/07:111, s. 28.

<sup>77</sup> Se vidare under avsnitt 3.3.

<sup>78</sup> Prop. 2006/07:111, s. 28.

<sup>79</sup> Numhauser-Henning, Ann, 2010, *Åldersdiskriminering och några anställningsskyddsrelaterade frågor*, Vänbok till Ronnie Eklund, Iustus förlag, Uppsala, s. 455.

<sup>80</sup> Källström och Malmberg, *Anställningsförhållandet*, s. 117.

<sup>81</sup> Ibid, s. 118.

<sup>82</sup> Ibid.

rätt att säga nej när arbete erbjudits skall enbart faktiskt arbetad tid räknas som anställningstid.<sup>83</sup>

### 3.2.2. Vikariat

Arbetsdomstolen har i praxis definierat ett vikariat som en anställning som består så länge tjänstens ordinarie innehavare är ledig. Om tjänsten i sig är ledig, består anställningen tills någon anställs för tjänsten.<sup>84</sup> Precis som ALVA tillåts vikariat för sammanlagt max två år under en femårsperiod (5 § 2 st. LAS).<sup>85</sup> Källström och Malmberg skriver att ett tillåtet vikariat i princip måste knytas till en bestämd ledig författning eller till en bestämd ledig arbetstagares arbete.<sup>86</sup> Strikta krav på personanknytning menar Glavå i praxis har luckrats upp med tiden.<sup>87</sup> Arbetsdomstolen sa i AD 1985 nr 130 att anknytningskravet skall ställas i relation till omständigheterna i det särskilda fallet. De menade också att det kan vara att gå för långt att kräva att vikariatet alltid måste stämma överens med längden eller procentandelen av ordinarie arbetstagares ledighet. Det väsentliga menar Arbetsdomstolen istället är att förhållandet vid en helhetssyn speglar den verkliga personalsituationen och grundar sig på ordinarie personals ledigheter.<sup>88</sup> Kommissionen stadgade i överträdelseärendet mot Sverige att möjligheten för vikariat som uppställs i LAS utgör en objektiv grund enligt klausul 5.1 a.<sup>89</sup> De hänvisar till EU-domstolens dom i mål C-586/10,<sup>90</sup> då en objektiv grund i princip ansågs föreligga för en arbetstagare som var tillfällig vikarie för en annan arbetstagare, för att tillgodose ett tillfälligt behov hos arbetsgivaren.<sup>91</sup> Historiskt sett har vikariat varit den mest utbredda tidsbegränsade anställningen och det har talats mycket om *rullande vikariat*, Glavå menar dock att anställningsformen nu har fått konkurrens av ALVA.<sup>92</sup> De begränsningar som numera finns för vikariat och på vilket sätt vikariat kan kombineras med ALVA behandlas nedan under punkt 3.3.

---

<sup>83</sup> Glavå, *Arbetsrätt*, s. 296.

<sup>84</sup> AD 1984:66.

<sup>85</sup> Se vidare under avsnitt 3.3.

<sup>86</sup> Källström och Malmberg, *Anställningsförhållandet*, s. 118.

<sup>87</sup> Glavå, *Arbetsrätt*, s. 288.

<sup>88</sup> AD 1985:130.

<sup>89</sup> Kompletterande motiverat yttrande från kommissionen, punkt 16, s. 4 f.

<sup>90</sup> Bianca Küçük mot Land Nordrhein-Westfalen, 2012.

<sup>91</sup> Kompletterande motiverat yttrande från kommissionen, punkt 16, s. 4 f.

<sup>92</sup> Glavå, *Arbetsrätt*, s. 286.

### 3.2.3. Säsongsarbete

Innebörden av säsongsarbete är densamma som varit sedan 1974 då tidsbegränsad anställning fick träffas för viss säsong, om det föranleddes av arbetets särskilda beskaffenhet.<sup>93</sup> Det kan vara att en arbetstagare anställs för ett arbete som enbart kan bedrivas under vissa delar av året, exempelvis på grund av naturens växlingar.<sup>94</sup> Arbetsdomstolen förtydligade säsongsbegreppet i AD 1986 nr 12, då de stadgade att dess innebörd varierar med hänsyn till verksamhetens art. Även i en verksamhet som beror på yttre förhållanden som väder kan begreppet ändå variera från år till år och från ort till ort. Säsongens längd kan även variera hos olika arbetsgivare beroende på omfattningen av verksamheten hos den enskilde arbetsgivaren. Det kan också vara fråga om "delsäsonger" under samma säsong hos samma arbetsgivare. Arbetsdomstolen menar att olika säsongsanställda kan vara anställda för olika arbetsuppgifter som upphör vid olika tidpunkter.<sup>95</sup> I AD 1981 nr 152 ansågs en säsonganställning föreligga för en arbetstagare som utförde slamsugning. Under vinterperioden ställdes slamsugningsbilen av p.g.a. väderförhållanden och därav kunde arbetet huvudsakligen enbart utföras under resterande delar av året, säsonganställningen var därmed befogad.

### 3.2.4. När arbetstagaren har fyllt 67 år

Genom införandet av 1981 års anställningsskyddslag möjliggjordes tidsbegränsad anställning för personer som uppnått pensionsåldern, i syfte att främja en mjuk övergång från arbete.<sup>96</sup> Detta skall ses i ljuset av det försvagade anställningsskyddet som inträder samtidigt.<sup>97</sup> Efter uppnådd pensionsålder kan arbetstagare som önskar att fortsätta arbeta tillåtas detta genom att arbetsgivaren avbryter tillsvidareanställningen och istället ingår en tidsbegränsad anställning. Även nyanställningar av personer som uppnått pensionsåldern är tillåtet. Det finns ingen yttre gräns för hur länge en sådan anställning kan fortskrida.<sup>98</sup> Enligt statistik från SCB var 46,9 % av sysselsatta arbetstagare i åldern 65-74 tidsbegränsat anställda år 2014. Denna grupp arbetstagare har succesivt ökat det senaste decenniet, år 2005 var samma siffra 14 %.<sup>99</sup>

---

<sup>93</sup> Prop. 2006/07:111, s. 50.

<sup>94</sup> Prop. 1973:129, *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.*, s. 145.

<sup>95</sup> AD 1986:12.

<sup>96</sup> Prop. 1981/82:71, s. 106.

<sup>97</sup> Numhauser-Henning, *Åldersdiskriminering och några anställningsskyddsrelaterade frågor*, s. 460. Se vidare under avsnitt 3.5.1

<sup>98</sup> Glavå, *Arbetsrätt*, s. 298. Se också prop. 1981/82:71, s. 123.

<sup>99</sup> Statistik hämtad från SCB:s statistikdatabas 2 december 2015.

[[http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START\\_\\_AM\\_\\_AM0401\\_\\_AM0401I/NAKUSysselAnkAr/table/tableVielLayout1/?rxid=9d04cc85-c1dc-4492-b21e-23a98a2b754d#](http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__AM__AM0401__AM0401I/NAKUSysselAnkAr/table/tableVielLayout1/?rxid=9d04cc85-c1dc-4492-b21e-23a98a2b754d#)]

Numhauser-Henning diskuterar åldersdiskriminering och anställningsskydd. Hon skriver att förbudet mot åldersdiskriminering inte bara berör de äldre utan arbetstagare i alla åldrar.<sup>100</sup> Denna fråga blir bl.a. intressant i samband med att uppställa eller ta hänsyn till ålder i samband med rekrytering.<sup>101</sup> Genom att rättfärdiga direkt diskriminering mot vissa åldersgrupper menar hon att avgränsningen blir mindre skarp mot indirekt diskriminering. Problematiskt i sammanhanget blir också frågan om en som inte har rätt till pension verkligen är i en *jämförbar situation*.<sup>102</sup> Vidare hänvisar hon till artikel 6.1 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling som stadgar att särbehandling på grund av ålder inte är diskriminering om särbehandlingen "på ett objektivt och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga". Numhauser-Henning menar att den svenska 67-års regeln möter EU-rättens krav. Särskilt eftersom syftet är likt förutsättningarna i fallet Mangold: att förbättra möjligheterna för äldre på arbetsmarknaden. Likaså anser hon att regeln kan anses objektivt motiverad och proportionerlig.<sup>103</sup>

### 3.3 Åtgärder för att förhindra staplande av visstidsanställningar

Enligt gällande rätt övergår ALVA eller ett vikariat automatiskt till en tillsvidareanställning om anställningstiden i respektive anställningsform överstiger sammanlagt två år under en femårsperiod (5 § 2 st. LAS). Anställningstid i ett vikariat kan räknas separat från anställningstid i ALVA vilket möjliggör sammanlagt max fyra års anställning under en femårsperiod om dessa två anställningsformer kombineras.<sup>104</sup> Därutöver är det möjligt för en arbetsgivare att anställa en arbetstagare på en säsongs- eller provanställning.<sup>105</sup>

#### 3.3.1 Huvuddrag ur kommissionens och regeringens argument

Kommissionen menar som tidigare nämnt att alternativ c. i klausul 5.1 inte införlivats på ett effektivt sätt i den svenska lagstiftningen på grund av möjligheten att kumulera olika

---

<sup>100</sup> Numhauser-Henning, *Åldersdiskriminering och några anställningsskyddsrelaterade frågor*, s. 443 f.

<sup>101</sup> *Ibid*, s. 458.

<sup>102</sup> *Ibid*, s. 446 f.

<sup>103</sup> *Ibid*, s. 457.

<sup>104</sup> Prop. 2006/07:111, s. 29.

<sup>105</sup> Källström och Malmberg, *Anställningsförhållandet*, s. 118.

anställningsformer utan en övre tidsgräns.<sup>106</sup> På så vis tillåts olika tidsbegränsade anställningar i kombination med ALVA utan någon effektiv övre tidsgräns. Regeringen Reinfeldt i sin tur menade att det enligt klausul 5.1 b inte uppställs krav på att det skall finnas en övre tidsgräns för på varandra följande visstidsanställningsavtal för olika former av visstidsanställningar.<sup>107</sup> Kommissionen avfärdar detta argument och menar att en sådan restriktiv tolkning av klausul 5 inte kan göras. Att hävda att bestämmelsen endast kräver en begränsning av vissa typer av visstidsanställningar och inte av en kombinerad användning strider mot lydelsen och "andan" i klausul 5.<sup>108</sup> Medlemsstaterna har ett visst utrymme att göra en skönsmässig bedömning av tillvägagångssättet för att uppnå målen, men detta gäller enbart om de resultat som krävs enligt EU-rätten kan garanteras.<sup>109</sup> Kommissionen menar att LAS inte garanterar de resultat som krävs enligt visstidsdirektivet.<sup>110</sup>

Regeringen Reinfeldt menar att LAS i sin helhet, sett till den tidsbegränsat anställdes fullständiga skydd, har ett likvärdigt skydd ställt mot klausul 5.1.<sup>111</sup> Kommissionen instämmer att en sådan bedömning är möjlig och hänvisar till EU-domstolens uttalande om likvärdiga åtgärder; det avser samtliga åtgärder i nationell rätt avsedda för att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar.<sup>112</sup> Kommissionen står dock ändå fast vid att de inte anser att LAS förhindrar ett sådant missbruk på ett sätt som är likvärdigt med åtgärderna i klausul 5.<sup>113</sup>

### 3.3.2 Skärpta regler från maj 2016

De föreslagna ändringarna i LAS, som föranleddes av det ovan nämnda överträdelseärendet mot Sverige, innebär dock att en ny regel skall komplettera den nuvarande begränsningen av ALVA. Den nya regeln möjliggör att ALVA övergår i en tillsvidareanställning i fler fall än idag.<sup>114</sup> Enligt förslaget kommer ALVA övergå i en tillsvidareanställning när arbetstagaren varit anställd i sammanlagt två år under en femårsperiod. Men enligt förslaget skall en övergång också inträffa om arbetstagaren

---

<sup>106</sup> Kompletterande motiverat yttrande från kommissionen, punkt 23, s. 6.

<sup>107</sup> Ibid, punkt 24, s. 6.

<sup>108</sup> Ibid, punkt 25, s. 6.

<sup>109</sup> Ibid, punkt 26, s. 6. Kommissionen hänvisar även till artikel 288.3, FEUF samt till artikel 2.1 i visstidsdirektivet, läst mot bakgrund av skäl 17 i ingressen.

<sup>110</sup> Kompletterande motiverat yttrande från kommissionen, punkt 26, s. 6.

<sup>111</sup> Ibid, punkt 28, s. 7.

<sup>112</sup> Ibid, punkt 29, s. 7.

<sup>113</sup> Ibid, punkt 31, s. 7.

<sup>114</sup> Lagrådsremiss, *Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar*, s. 23.

varit anställd i ALVA i sammanlagt två år, oberoende av femårsperioden, under en period då arbetstagaren också haft tidsbegränsade anställningar i form av ALVA, vikariat eller säsongsarbete och anställningarna följt på varandra. Om en anställning tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag, skall den anses ha följt på den andra.<sup>115</sup>

I en kedja av tidsbegränsade anställningar är ALVA, vikariat och säsongsanställning att betrakta som länkar till varandra men det är bara den sammanlagda tiden i ALVA som har betydelse för om anställningen kan övergå i en tillsvidareanställning. Arbetstagare som har fyllt 67 år föreslås undantas från denna regel och möjligheten att avvika från lagen genom kollektivavtal kvarstår.<sup>116</sup>

### **3.4 Tidsbegränsade anställningar i kollektivavtal**

Parter kan inom särskilda områden skapa branschanpassade kollektivavtalslösningar, något som Glavå menar har ökat sedan tidsbegränsad anställning enligt *arbetets särskilda beskaffenhet* togs bort 2007.<sup>117</sup> Glavå anger avtalet om postdocanställningar från 2008 som exempel, därav kommer även jag exemplifiera detta avtal nedan. I tillägg önskar jag att lyfta två andra kollektivavtal, ett som tillåter relativt korta tidsbegränsade anställningar och ett avtal som tillåter tidsbegränsad anställning upp till 12 år.

#### **3.4.1 Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor**

År 2008 tecknade Arbetsgivarverket ett avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor med Offentliganställdas förhandlingsförbund (OFR) (Saco-S) och facket för Service och Kommunikation (SEKO). Avtalets 1 § stadgar att avtalet gäller arbetstagare som anställts som postdoktor och som i huvudsak skall bedriva forskning.<sup>118</sup> Avtalets 2 § stadgar att utöver vad som följer av bestämmelserna i LAS kan en postdoktor anställas tillsvidare, dock längst två år. En sådan typ av anställning får förlängas, men bara om det finns särskilda skäl. Särskilda skäl definieras som sjukdom, föräldraledighet, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller liknande omständigheter. Enligt förhandlingsprotokollets 3 § anser parterna att en anställd som

---

<sup>115</sup> Lagrådsremiss, *Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar*, s. 34.

<sup>116</sup> *Ibid*, s. 32.

<sup>117</sup> Glavå, *Arbetsrätt*, s. 279.

<sup>118</sup> För att tillämpa avtalet får arbetstagaren dock inte ha varit anställd som postdoktor med stöd av avtalet under mer än ett år inom samma eller närliggande ämnesområde vis samma lärosäte/myndighet (1 §).



varit föräldraledig skall erbjudas möjlighet till förlängning, motsvarande minst ledighetens omfattning.<sup>119</sup>

### **3.4.2 Industriavtalet Sinf mellan Svensk industriförening och IF Metall**

Kollektivavtalet är gällande för företag som genom fullmakt för Svensk Industriförening tecknat kollektivavtal med IF Metall (1 §).<sup>120</sup> Enligt avtalets 21 § *mom 1* gäller särskilda regler för tidsbegränsad anställning, som helt ersätter reglerna i LAS. Skriftligt avtal för visstidsanställning kan träffas om minst en månad och högst sex månader om det inte finns stöd av lokal överenskommelse. Om det finns stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och lokal facklig organisation träffa avtal om visstidsanställning för kortare tid än en månad och längre tid än sex månader, dock längst för tolv månader.

Anmärkningen till 21 § *mom 1* framhåller att om den fackliga organisationen kan påkalla lokal respektive central förhandling om de anser att missbruk av bestämmelsen äger rum. Visstidsanställningar mellan en och sex månader skall arbetsgivaren dessutom underrätta lokal facklig organisation om inom en vecka.

### **3.4.3 Avtal om tidsbegränsade anställningar med kontinuerlig tjänstgöring för gruppbefäl, soldater och sjömän inom Försvarmakten**

Försvarmakten har genom Arbetsgivarverket träffat ett avtal om tidsbegränsad anställning med Offentliganställdas förhandlingsförbund (OFR) (Saco-S).<sup>121</sup> Enligt avtalets 3 § kan avtal om tidsbegränsad anställning ingås för högst 12 år inom en ramtid av 18 kalenderår. Ingen anställning får dock uppgå till mer än 8 år i följd. Den första tidsbegränsade anställningen inleds med en provanställning enligt 6 § LAS men övergår efter provanställningens utgång till en tidsbegränsad anställning enligt avtalet. Vidare är parterna överens om att 5 § punkt 1 och 2 i LAS inte är tillämpliga anställningar enligt avtalet (3 §).

---

<sup>119</sup> Förhandlingsprotokoll 2008-09-04, Slutande av avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor.

<sup>120</sup> Avtal nr 21 gäller t.o.m. 31 maj 2016.

<sup>121</sup> Avtalet gäller tillsvidare från och med 20 maj 2010 enligt § 6. Notera även att lag (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar tillkommit sedan avtalets ingående, men lagen är semidispositiv i de avseenden som omfattas av kollektivavtalet.

### 3.5 Anställningens upphörande och sanktioner

Huvudregeln är att en tidsbegränsad anställning inte skall kunna avbrytas i förtid, om ingenting annat har avtalats.<sup>122</sup> Glavå menar att en arbetstagare med en tidsbegränsad anställning på så vis kan anses ha ett starkare anställningsskydd än en tillsvidareanställd.<sup>123</sup> En tidsbegränsad anställning upphör vanligtvis när den avtalade tiden gått ut, utan krav på uppsägning, eller när arbetet är slutfört (4 § 2 st.). Utöver detta kan alla anställningsformer också vara föremål för avskedande eller frånträde (4 § 3-4 st.).<sup>124</sup>

En arbetstagare som varit tidsbegränsat anställd enligt 5 § LAS i mer än tolv månader under de senaste tre åren har rätt att få skriftligt besked om att anställningen inte kommer fortsätta, minst en månad innan anställningens utgång (15, 16 §§ LAS).<sup>125</sup> Detta är dock bara ordningsregler och brott mot bestämmelserna ger inte fortsatt anställning, bara rätt till skadestånd enligt 38 § LAS.<sup>126</sup> Lunning och Toijer anger att otillåtna tidsbegränsade anställningar i Arbetsdomstolens skadeståndspraxis inte varit underlägsna de skadestånd som förekommit vid tillsvidareanställningar.<sup>127</sup> Slutligen kan också en tidsbegränsad anställning som ingås i strid mot 4 § 1 st. LAS, förklaras gälla tillsvidare av domstol, tills tvisten är avgjord (36 § LAS).

En arbetsgivare kan enligt 33 § LAS ge en arbetstagare besked om att lämna anställningen en månad i förväg när denne uppnått pensionsåldern, 67 år. En regel som innebär en lättnad jämfört med kravet på saklig grund för uppsägning som annars gäller tillsvidareanställda.<sup>128</sup>

---

<sup>122</sup> Parterna kan exempelvis komma överens om att anställningen skall kunna sägas upp i förtid, sådana avtal är möjliga enligt 4 § 2 st. LAS. Vid uppsägning av ett sådant kontrakt gäller i princip lagens bestämmelser för uppsägning av tillsvidareanställning, dvs. saklig grund och viss uppsägningstid. Prop. 1973:129, s. 240.

<sup>123</sup> Glavå, *Arbetsrätt*, s. 440. Se även Lunning och Toijer, *Anställningsskydd, en lagkommentar*, s. 170 f.

<sup>124</sup> Glavå, *Arbetsrätt*, s. 439 f.

<sup>125</sup> Säsongsanställda har rätt till skriftligt besked en månad i förväg efter sex månaders anställning de senaste 2 åren enligt 15 § st. 2 LAS.

<sup>126</sup> Källström och Malmberg, *Anställningsförhållandet*, s. 117 och s. 122.

<sup>127</sup> Lunning och Toijer, *Anställningsskydd, en lagkommentar*, s. 172.

<sup>128</sup> Numhauser-Henning, *Åldersdiskriminering och några anställningsskyddsrelaterade frågor*, s. 460.

## 4 Tidsbegränsade anställningar i Norge

### 4.1 Inledning

År 2001 inleddes en fullständig revidering av den norska arbetsmiljölagen vilket resulterade i *lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (arbeidsmiljøloven, hädanefter AML) av 17 juni 2005 Nr. 62 som trädde i kraft år 2006. Detta är huvudlagen för den individuella arbetsrätten.<sup>129</sup> Reglerna kring visstidsanställningar i Norge har sedan dess genomgått ytterligare förändringar och gällande rätt trädde i kraft 1 juli 2015. Regeringen uppger i förarbetena att målet med ändringarna är ett tryggt och flexibelt arbetsliv med plats till alla, som säkrar hög sysselsättning och låg arbetslöshet. En ökad tillgång till tidsbegränsad anställning genom mer flexibla regler hoppas man kunna bidra till att reducera de risker en arbetsgivare kan uppleva vid både nyanställningar, konjunktursvängningar eller vid omstrukturering.<sup>130</sup> I bakgrunden till lagändringarna framhålls det att fast anställning skall fortsätta vara huvudregel, men att det finns skäl att lätta på regelverket. Man önskar att göra det lättare för personer som av olika anledningar har nedsatt arbetsförmåga och svårt att komma in på arbetsmarknaden. Samtidigt vill man möta arbetsgivarnas behov av flexibilitet och av åtgärder som kan minska deras osäkerhet vid nyanställningar. Regeringen menar också att det finns ett behov att förenkla och förtydliga vissa bestämmelser.<sup>131</sup>

### 4.2 Tidsbegränsade anställningar enligt arbeidsmiljøloven

Gällande rätt tillåter tidsbegränsad anställning som ett undantag från fast anställning i de fall som särskilt stadgas i § 14-9 AML:

#### 4.2.1 ”Når arbeidet er av midlertidig karakter”

Tidigare ställde denna anställningsform också krav på att arbetet skulle skilja sig från vad som ordinärt utfördes i verksamheten. Gällande rätt innebär dock inte att den tidigare innebörden ändrats eller att åtgången ”liberaliserats”.<sup>132</sup> I rättspraxis har det tidigare villkoret inte behandlats som absolut, skillnad i både typ och mängd av arbete som skiljer sig från det ordinära har godkänts som grund för tidsbegränsad

---

<sup>129</sup> Fanebust, Arne, *Implementering i arbeidsrett - Den individuelle del*, tredje upplagan, 2013, Universitetsforlaget AS, Oslo, s. 33.

<sup>130</sup> Prop. 39. L (2014-2015) s.5 f.

<sup>131</sup> Ibid, s.95.

<sup>132</sup> Ibid, s. 118

anställning.<sup>133</sup> Om arbetets karaktär ger upphov till tidsbegränsad anställning måste bedömas i varje enskilt fall. Av betydelse är om det är nödvändigt att tidsbegränsa arbetet. En tidsbegränsad anställning är därmed lättare att acceptera om det rör sig om en kort anställningsperiod, om arbetsuppgifterna är klart avgränsade eller om de ställer krav på särskilda kvalifikationer.<sup>134</sup> Arbetets karaktär omfattar också det behov av arbetskraft som uppstår under olika säsonger, i exempelvis turistnäringen, eller i andra situationer som är kortvariga eller oförutsägbara.<sup>135</sup> Extra behov av arbetskraft som är årligen återkommande och därmed betraktas som "normalt", som exempelvis extra personal över jul, omfattas också av bestämmelsen. Jämna variationer i arbetsmängd eller omorganisering anses dock inte utgöra ett underlag för tidsbegränsad anställning.<sup>136</sup>

#### **4.2.2 "For arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)".**

En tidsbegränsad anställning för vikariat kan ingås för att utföra arbete för en eller flera andra frånvarande arbetstagare.<sup>137</sup> Vikariatet ställer därmed krav på någons frånvaro från en tjänst eller en arbetsuppgift, denna person behöver däremot inte vara angiven.<sup>138</sup> Förarbetena till AML stadgar att samma vikarie kan användas vid upprepade tillfällen, så länge det finns ett behov som beror på frånvaron. Det är dock i strid med lagen att ingå kortvariga vikariat om det finns ett konstant behov av vikarier.<sup>139</sup> En hänvisning görs till bland annat Statfjorddommen,<sup>140</sup> Høyesterett stadgade då att på varandra följande vikariat över en lång tid som täcker ett generellt, stabilt behov av arbetskraft ger arbetstagaren rätt till en fast anställning.<sup>141</sup> Denna dom gav upphov till den ostadgade läran som säger att upprepade tidsbegränsade anställningar kan vara olagliga och ge arbetstagaren rätt till en fast anställning om det finns ett löpande bemanningsbehov.<sup>142</sup>

---

<sup>133</sup> Se Rt. 2001 s. 1413.

<sup>134</sup> Skjønberg Næss, Alexander og Hognestad, Eirik, *Individuell arbeidsrett*, första upplagan, 2014, Gyldendal Norsk Forlag AS, Oslo, s. 78.

<sup>135</sup> Johansen och Stueland, *Arbeidsmiljøloven, kommentarer og praksis*, s. 569 f.

<sup>136</sup> Prop. 39. L (2014-2015) s. 103.

<sup>137</sup> Ibid.

<sup>138</sup> Johansen och Stueland, *Arbeidsmiljøloven, kommentarer og praksis*, s. 573.

<sup>139</sup> Prop. 39. L (2014-2015) s. 103

<sup>140</sup> Rt. 1989 s. 1116.

<sup>141</sup> I detta fall 20 vikariat under en period av 2,5 år.

<sup>142</sup> Johansen och Stueland, *Arbeidsmiljøloven, kommentarer og praksis*, s. 573.

### **4.2.3 ”For praksisarbeid” (praktik).**

Avtal om praktik är möjligt, oftast i samband med upplärning eller i syfte att uppnå särskilda kvalifikationer inom ett visst yrkesområde.<sup>143</sup> Praktik kan ske både innan, under eller efter en utbildning. Praktikarbete och dess innebörd är inte närmre definierat i lagen, det väsentliga består i möjligheten att få pröva teoretiska kunskaper, gärna under vägledning, på ett vis som är relevant för den aktuella utbildningen.<sup>144</sup> Praktikanten utför normalt sett inte arbete i syfte att täcka ett behov utan för att få erfarenhet av det som normalt utförs i verksamheten.<sup>145</sup> Høyesterett uttalade sig om praktik i domen Rt. 2009 s. 578. De menade att tidsbegränsad anställning kan vara praktik även om någon organiserad vägledningsfunktion inte föreligger. Praktik kan också anses föreligga även om praktikanten kommer att utföra arbete som motsvarar det arbete som de fast anställda utför.<sup>146</sup>

### **4.2.4 ”Med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten”.**

Tidsbegränsad anställning för denna grupp är möjlig med arbetstagare som deltar i arbetsmarknadstilltag i regi eller i samarbete med *Arbeids- og velferdsetaten* (NAV). Vilka tilltag som närmare omfattas av bestämmelsen regleras närmare i *forskrift 11. desember 2008 nr. 1320 om arbeidsrettede tiltak mv.*<sup>147</sup> Tilltagen varierar i innehåll, utformning samt omfång och utförs i syfte att ge personer som av olika anledningar har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden arbetserfarenhet.<sup>148</sup> Deltagarna skall få möjlighet att bl.a. arbetsträna, kvalificera sig och upprätthålla sin arbetsförmåga i en tidsbegränsad period så att deras möjligheter att börja arbeta på ordinarie vis förbättras.<sup>149</sup>

### **4.2.5 ”Med idrettsutøvere, idrettstrener, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten”.**

Tidsbegränsad anställning för dessa arbetstagare grundar sig enligt förarbetena på att det inom idrott ställs särskilda krav på kreativitet och nytänkande samt att det finns ett

---

<sup>143</sup> Prop. 39. L (2014-2015) s. 104.

<sup>144</sup> Ibid.

<sup>145</sup> Johansen och Stueland, *Arbeidsmiljøloven, kommentarer og praksis*, s. 578.

<sup>146</sup> Rt. 2009 s. 578.

<sup>147</sup> Skjønberg och Hognestad, 2014, s. 81.

<sup>148</sup> Johansen och Stueland, *Arbeidsmiljøloven, kommentarer og praksis*, s. 579, denna grupp arbetstagare omfattas inte av LAS, se 1 § p.4.

<sup>149</sup> Skjønberg och Hognestad, 2014, s. 81.

särskilt behov av förnyande anställningar.<sup>150</sup> Vad den organiserade idrotten består av framgår inte av bestämmelsen eller av förarbetena, men Skjønberg och Hognestad skriver att avgörande är om aktiviteterna drivs regelmässigt och ordnat.<sup>151</sup> Administrativa anställningar faller utanför betydelsen.<sup>152</sup>

#### **4.2.6 ”For en periode på inntil tolv måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker” (generell tidsbegränsad anställning).**

Reglerna kring tidsbegränsad anställning utvidgades genom förändringarna av AML år 2015, då en generell tidsbegränsad anställning som inte ställer krav på några särskilda grunder tilläts.<sup>153</sup> Förarbetena stadgar att arbetsuppgifterna kan vara både tillfälliga och varaktiga, men varaktiga uppgifter får inte utföras av en eller flera tidsbegränsat anställda över tid. Regeringen framhåller dock att deras intention inte är att öppna upp för fri tillgång till tidsbegränsad anställning och därför är denna anställningsform också kombinerad med olika typer av begränsningar.<sup>154</sup>

När en arbetstagare som är tidsbegränsat anställd enligt § 14-9 f) inte får fortsatt anställning eller säger upp sig själv, inleds en karantänperiod på tolv månader. Arbetsgivaren kan då inte anställa samma eller en annan arbetstagare för att utföra samma eller liknande arbetsuppgifter. Arbetsgivaren kan däremot anställa samma eller en annan arbetstagare under en viss tid för att utföra arbetsuppgifter på andra grunder, exempelvis genom ett vikariat. Efter karantänperiodens slut kan tidsbegränsad anställning på nytt ingås för de arbetsuppgifterna karantänen omfattat.<sup>155</sup> Om arbetsgivaren bryter mot karantänperioden har arbetstagaren rätt till fast anställning och eventuell ersättning enligt § 14-11 AML.<sup>156</sup>

---

<sup>150</sup> NOU 1992:20, *Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle: innstilling fra Arbeidsmiljølovutvalget: utredning fra et utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon av 11. august 1989 ; avgitt til Kommunaldepartementet 24. juni 1992*, s. 177.

<sup>151</sup> Skjønberg och Hognestad, 2014, s. 82.

<sup>152</sup> Johansen och Stueland, *Arbeidsmiljøloven, kommentarer og praksis*, s. 580.

<sup>153</sup> Prop. 39. L (2014-2015) s. 111.

<sup>154</sup> Ibid.

<sup>155</sup> Ibid, s. 112.

<sup>156</sup> Ibid, s. 114 f.

#### 4.2.7 Åtgärder för att förhindra staplande av visstidsanställningar

Som åtgärd för att förhindra missbruk av visstidsanställningar infördes den s.k. *fireårsregelen* i AML år 2005. Regeln utgör en övre gräns för hur länge någon kan vara sammanhängande tidsbegränsat anställd utan att anställningen skall övergå i en fast anställning.<sup>157</sup> Efter ändringarna som genomfördes i AML år 2015 gäller fyraårsregeln fortfarande anställning för § 14-9 a) arbete av tillfällig karaktär. För arbete enligt b) vikariat eller f) generell visstidsanställning eller dessa två i kombination är tidsgränsen istället tre år (§ 14-9 (6) AML). Om tidsbegränsad anställning enligt a) förekommer i kombination med anställning enligt b) eller f) har arbetstagaren också rätt till en fast anställning efter tre år.<sup>158</sup>

Arbetsgivaren har slutligen en lagstadgad plikt enligt § 14-9 AML att en gång om året diskutera användningen av tidsbegränsade anställningar med arbetstagarrepresentanterna. Aune skriver att detta gör arbetsmarknadsparterna medansvariga i diskussionerna om användandet av tidsbegränsade anställningar.<sup>159</sup>

#### 4.3 Reglering i kollektivavtal

Som tidigare nämnt är avvikande regler genom kollektivavtal enbart möjligt för en landsomfattande arbetstagarorganisation och enbart för arbetstagare som skall utföra konstnärsarbete, forskningsarbete eller arbete i förbindelse med idrott (§ 14-9 (3) AML). Precis som inom idrott ställs det särskilda krav på kreativitet och nytänkande inom konstnärs- och forskningsarbete.<sup>160</sup> Enligt förarbetena skall konstnärsarbete förstås som en arbetstagare som utför arbetsuppgifter som i huvudsak består av konstnärskap.<sup>161</sup> Forskningsarbete omfattar forskning i och utanför forskningsinstitutioner samt arbete som innebär en stötningsfunktion av professionell ”faglig” och teknisk karaktär. Administrativt arbete omfattas inte av betydelsen. Arbete i förbindelse med idrott omfattar idrottsutövare, tränare och sportsliga ledare, samt administrativt arbete.<sup>162</sup>

---

<sup>157</sup> Prop. 39. L (2014-2015) s. 105.

<sup>158</sup> Innstilling 208 L (2014-2015) s.16.

<sup>159</sup> Burri, Susanne and Aune, Helga, *Sex discrimination in relation to part-time and fixed-term work*, 2013, European Commission, Directorate-General for Justice, s.267.

<sup>160</sup> NOU 1992:20, s. 177.

<sup>161</sup> Skjønberg og Hognestad, *Individuell arbeidsrett*, s.82, hänvisar till Ot.prp. nr. 49 (1995-1996) s. 13.

<sup>162</sup> Ibid, s. 82.

## 4.4 Anställningens upphörande och sanktioner

En tidsbegränsad anställning upphör när den avtalade perioden nått sitt slut, eller när arbetet är slutfört, om inget annat framgår genom avtal. Det finns inga uppställda krav på uppsägningstid eller saklig grund ”*saklig grunn*”.<sup>163</sup> Om anställningen upphör under avtalsperioden gäller lagens regler i övrigt (§ 14-9 (5) AML). Efter ett års anställningstid är arbetstagaren berättigad till ett skriftligt besked om tidpunkt för frånträdelse, vilken skall ges senast en månad i förväg (§ 14-9 (4) AML). Om ett sådant besked inte framkommer till arbetstagaren kan denne välja att kvarstå i anställningen i ytterligare fyra veckor från och med att beskedet ges (§ 14-9 (4) AML). Detta påverkar dock inte anställning utöver de tolv månader som tillåts för generell visstidsanställning (§ 14-9 (4) AML). Vid brott mot reglerna om tidsbegränsad anställning är det upp till domstolen att bedöma om anställningen skall gälla tillsvidare (§ 14-11 (1) AML) och arbetstagaren kan också vara berättigad till ersättning i enighet med § 14-11 (2) AML.

## 5 Tidsbegränsade anställningar i Danmark

### 5.1 Inledning

Före implementeringen av EU:s visstidsdirektiv fanns det inga generella regleringar av tidsbegränsade anställningar i Danmark,<sup>164</sup> men det förekom i praxis och diskuterades i relation till bestämmelser i *lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer nr 68 af 21 januar 2005* (funktionærloven, hädanefter FUL) som infördes 1938. Nielsen hänvisar till FUL § 2 st. 4 som tidigare gav arbetsgivaren fri uppsägningsrätt av anställningsförhållanden av *midlertidige karakter* om anställningen inte var längre än tre månader. Genom implementeringen av visstidsdirektivet har denna gräns ändrats till en månad.<sup>165</sup> En rad olika implementeringsavtal infördes mellan parterna men det var först genom LTA år 2003 som visstidsdirektivet blev fullt implementerat.<sup>166</sup> Den första implementeringen som genomfördes genom kollektivavtal täckte inte alla arbetstagare och därför var det också nödvändigt att genomföra lagstiftning för att samla upp de som föll utanför. Det åtgärdades genom införandet av LTA samt genom ändringar av FUL.<sup>167</sup>

---

<sup>163</sup> Skjønberg og Hognestad, *Individuell arbeidsrett*, s. 90 f.

<sup>164</sup> Prop. 39. L (2014-2015) s. 107.

<sup>165</sup> Nielsen, *Dansk arbeidsret*, s. 445 ff.

<sup>166</sup> Hasselbalch, Ole, *Tidsbegrænset ansættelse*, s.44.

<sup>167</sup> *Ibid*, s. 47.



## 5.2 Tidsbegränsade anställningar enligt lov om tidsbegrænset ansættelse

Lagen implementerar visstidsdirektivet och gäller de arbetstagare som genom ett kollektivavtal inte är säkrade de minimiskyddsbestämmelser som är uppställda i direktivet (§ 2 st. 1).<sup>168</sup> Om arbetstagaren inte omfattas av ett sådant avtal kan ett individuellt avtal träffas mellan arbetstagaren och arbetsgivaren att ett sådant avtal skall gälla enligt de omständigheter som anges i § 2 st. 4.

Förarbetena till LTA framhåller att det är centralt att arbetstagaren vid anställningens ingående inte tvivlar på under vilka förutsättningar det på förhand är angivet att anställningen kommer upphöra.<sup>169</sup> En *tidsbegrænset ansat*<sup>170</sup> förstås vara en arbetstagare i ett anställningsförhållande,<sup>171</sup> med ett bestämt slutdatum som är fastställt genom de objektiva kriterier som anges i § 3 st. 2.

De objektiva kriterierna består av ett visst *datum*, exempelvis tre månader, eller av genomförandet av en viss *uppgift*, som att exempelvis genomföra ett bokslut. Slutligen kan anställningen också begränsas av inträdandet av en bestämd *händelse "begivenhed"*, vilket exempelvis kan utgöras av en arbetstagares återkomst till arbetet från föräldraledighet eller sjukdom.<sup>172</sup> Förarbetena framhåller att det inte alltid är känt på förhand exakt när sådana anställningar kommer att upphöra och att det därför inte kan krävas heller. Det förväntas dock av arbetsgivaren att i en sådan situation ge arbetstagaren löpande information om anställningens sannolika varighet.<sup>173</sup>

### 5.1.1 Åtgärder för att förhindra staplande av visstidsanställningar

När en ny tidsbegränsad anställning ingås efter den första, och särskilt om detta infaller i en kedja med flera tidsbegränsade anställningar, kan det vara en fråga om kringgående

---

<sup>168</sup> Hasselbalch, Ole, *Tidsbegrænset ansættelse*, s. 47 ff. Se även Numhauser-Henning, Ann, *Fixed-Term Work in Nordic Labour Law* s. 438, hon skriver att denna kombination mellan lagstiftning och kollektivavtal ger bestämmelserna kring tidsbegränsad anställning en "*erga omnes effekt*".

<sup>169</sup> Bemærkningerne til lovforslagets § 3, L 202, Folketingstidende 2002-03, tillæg A s. 6274.

<sup>170</sup> *Tidsbegrænset ansat* kommer hädanefter benämnas tidsbegränsat anställd eller visstidsanställd.

<sup>171</sup> Anställningsförhållandet skall vara etablerat direkt mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och innefattar inte arbetstagare från bemanningsföretag (§ 3 st. 2 LTA). Vidare gäller inte LTA alla tidsbegränsade anställningar, från begreppet undantas de arbetstagare vars anställning når sin ände när denne når pensionsåldern (§ 3 st. 3 LTA). För vidare undantag se LTA § 2 och 3st.

<sup>172</sup> Bemærkningerne til lovforslagets § 3, L 202, Folketingstidende 2002-03, tillæg A s. 6274.

<sup>173</sup> Ibid.

av de annars gällande reglerna om uppsägning.<sup>174</sup> Förarbetena framhåller att anställningarna skall anses vara på varandra följande om det är tal om minst två tidsbegränsade anställningar, vilka skall ha ett visst tidsmässigt samband mellan varandra, vilken inte behöver vara omedelbar. Säsongsanställningar har exempelvis inte ett sådant tidsmässigt samband, vilka istället är att betrakta som flera skilda anställningar.<sup>175</sup> Som åtgärd mot missbruk av tidsbegränsade anställningar har Danmark valt att i § 5 LTA införa bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning enligt visstidsdirektivet klausul 5.1.<sup>176</sup> Det skall dock understrykas att någon övre tidsgräns inte föreligger. Detta framgår bland annat i FV2013.0168, tio förnyade anställningar ansågs här vara okej, eftersom de var objektivt grundade.

### 5.1.2 Vid oförutsägbara situationer

En tidsbegränsad anställning kan förnyas vid den oförutsägbarhet som följer av sjukdom, graviditet, föräldraledighet "*barsel*", tjänstledighet "*orlov*" och "*borgeligt ombud*".<sup>177</sup> Förarbetena stadgar att en anställning kan förnyas om en arbetstagare först haft ett föräldravikariat och sedan ingår ännu ett, fast för en annan arbetstagare. Det är också tillåtet att förnya anställningen om det handlar om samma person, om denne exempelvis först är föräldraledig och sedan är sjukskriven.<sup>178</sup> Situationen skall dock vara oförutsägbar och arbetsgivaren skall inte kunna planera sig ur de problem som följer av frånvaron. Denna omständighet ställer högre krav på större företag.<sup>179</sup>

### 5.1.3 Upphörandet av tids- eller uppgiftsbestämda ackord

Ett sådant arbetsförhållande är vanligast i bygg- och anläggssektorn och kännetecknas av att arbetet är tids- eller uppgiftsbestämt, att den totala ersättningen är fastställd i förhand samt att avtalet är bindande till och med tidens utgång eller tills uppgiften är slutförd. Förnyelse av sådana kontrakt menar man i förarbetena överensstämmer med visstidsdirektivet som framhåller att hänsyn tas till särskilda omständigheter som är gällande inom vissa sektorer och yrken (klausul 5).<sup>180</sup>

---

<sup>174</sup> Hasselbalch, *Tidsbegrænset ansættelse*, s. 54 f.

<sup>175</sup> Bemærkningerne til lovforslagets § 5, L 202, Folketingstidende 2002-03, tillæg A s. 6274.

<sup>176</sup> Hasselbalch, *Tidsbegrænset ansættelse*, s. 66 ff.

<sup>177</sup> Borgeligt ombud är den uppgift en medborgare kan ha en plikt att utföra. Det kan handla om att vara ledamot i en kommunstyrelse, vara nämndeman eller deltagare i en jury.

<sup>178</sup> Bemærkningerne til lovforslagets § 5, L 202, Folketingstidende 2002-03, tillæg A s. 6274. Se även Hasselbalch, *Tidsbegrænset ansættelse*, s. 68.

<sup>179</sup> Bemærkningerne til lovforslagets § 5, L 202, Folketingstidende 2002-03, tillæg A s. 6274.

<sup>180</sup> Ibid.

#### **5.1.4 För att lösa en på förhand bestämd arbetsuppgift av *midlertidig* karakter**

Förarbetena exemplifierar en sådan situation som när en person blivit anställd i en begränsad period för att utföra en viss uppgift, men det visar sig att det behövs mer tid för att slutföra uppgiften.<sup>181</sup> Detta omfattar även säsongsarbete som sträcker sig över en längre period än vad man först räknat med.<sup>182</sup>

Ovanstående lista över objektiva grunder är inte uttömmande. Om en förnyad anställning är baserad på objektiva grunder beror på en konkret bedömning av omständigheterna i anställningsförhållandet eller av bestämmelserna i ett kollektivavtal.<sup>183</sup> Uppstår det tveksamheter om en tidsbegränsad anställning ingåtts över huvud taget, är det den som påstår att en tidsbegränsad anställning ingåtts som har bevisbördan för sitt påstående.<sup>184</sup>

### **5.2 Tidsbegränsade anställningar enligt funktionærloven**

FUL är den viktigaste lagen när det kommer till reglering av det individuella anställningsförhållandet, vilken innefattar särskilda arbetstagare som anges i 1 § FUL.<sup>185</sup> I tillägg gäller lagen bara arbetstagare som har en tjänsteställning, det vill säga är undergivna en arbetsgivare, och som för arbetsgivaren arbetar minst 8 timmar i veckan (1 § 2 st. FUL). Gränsdragningen mellan funktionæren och icke-funktionæren har att göra med arbetets karaktär och en funktionærstatus kan uppnås både genom individuella avtal eller genom kollektivavtal. Avgörande för en funktionærstatus är en annan rättsställning i form av bl.a. långa uppsägningsfrister och skydd mot oskäligen uppsägningar.<sup>186</sup>

#### **5.2.1 Midlertidig karakter**

Enligt § 2 st. 4 FUL gäller inte lagens uppsägningsvarsel för anställningar av *midlertidig* karaktär som inte varar längre än en månad. Förarbetena hänvisar till EU-rätten som stadgar att korta anställningsförhållanden inte har samma krav på skydd som föreligger

---

<sup>181</sup> För vissa anställda i undervisnings och forskningsverksamhet kan på varandra följande tidsbegränsade anställningar dock högst ske två gånger, se § 5 st. 2.

<sup>182</sup> Hasselbalch, *Tidsbegrænset ansættelse*, s. 68 f. Se även Bemærkningerne til lovforslagets § 5, L 202, Folketingstidende 2002-03, tillæg A s. 6274.

<sup>183</sup> Bemærkningerne til lovforslagets § 5, L 202, Folketingstidende 2002-03, tillæg A s. 6274.

<sup>184</sup> Bemærkningerne til lovforslagets § 3, L 202, Folketingstidende 2002-03, tillæg A s. 6274.

<sup>185</sup> Nielsen, *Dansk arbejdsret*, s. 45.

<sup>186</sup> *Ibid*, s. 429 f.

vid längre anställningar.<sup>187</sup> En arbetstagare som är *midlertidigt* anställd har ingen rätt att få skriftliga arbetsvillkor, för detta krävs det att arbetsförhållandet varar längre än 1 månad och utgör minst 8 timmar i veckan.<sup>188</sup> För att bedöma om kontinuerliga *midlertidige* anställningar kan anses kringgå reglerna om uppsägning görs samma bedömning som vid tidsbegränsade anställningar, se ovan under avsnitt 5.1.1.<sup>189</sup>

Genom de senaste årens praxis har denna bestämmelse kommit att omfatta *midlertidigt* arbete som varit tidsbegränsat men utan en bestämt angiven tid. I exempelvis UfR 1997.663 Ø fastslog domstolen att en anställning inte är *midlertidig* om det är bestämt när arbetet skall upphöra. Funktionæren skall vara medveten om denna omständighet och anställningen får inte vara längre än den angivna tiden i lagen.<sup>190</sup> Anställningen kan i detta hänseende även avgränsas till en specifik uppgift eller händelse likt ovan nämnda bestämmelse i LTA, så länge ett särskilt datum inte kan bestämmas.<sup>191</sup> Även anställningar som går under benämningen vikare, avlösare, extrahjälp eller liknande skall förstås som *midlertidige* så länge avtalet inte innehåller ett slutdatum.<sup>192</sup> Den som åberopar att anställningen är *midlertidig* har bevisbördan för sitt påstående.<sup>193</sup>

## 5.2.2 Tidsbegränsad anställning

Om ett särskilt slutdatum kan anges, till skillnad från *midlertidig* anställning, är anställningsformen istället att betrakta som tidsbegränsad.<sup>194</sup> Lagen tillåter tidsbegränsade anställningsavtal enligt § 1 st. 4, så länge anställningen varar minst åtta timmar per vecka (§ 1 st. 2). Nielsen skriver att det finns en myt om att timavlönande inte skulle vara omfattade av FUL, vilket inte är riktigt. På vilket sätt arbetstagaren avlönas har inte betydelse för att omfattas av FUL, så länge arbetstagaren i genomsnitt arbetar mer än åtta timmar i veckan.<sup>195</sup>

I övrigt grundar sig lovligheten av tidsbegränsad anställning med hänsyn till vad som stadgas i LTA. På varandra följande tidsbegränsade anställningar är bara tillåtet om

---

<sup>187</sup> Bemærkningerne til lovforslagets § 3, L 202, Folketingstidende 2002-03, tillæg A s. 6274.

<sup>188</sup> Se Ansættelsesbevislovens § 1, Hasselbalch, *Tidsbegrænset ansættelse*, s. 27.

<sup>189</sup> Hasselbalch, *Tidsbegrænset ansættelse*, s. 83.

<sup>190</sup> Bemærkningerne til lovforslaget nr. 3-4, L 203, Folketinget 2002-03, Folketingstidende tillæg A s. 6294.

<sup>191</sup> Ibid.

<sup>192</sup> Hasselbalch, *Tidsbegrænset ansættelse*, s. 80.

<sup>193</sup> Ibid.

<sup>194</sup> Bemærkningerne til lovforslaget nr. 3-4, L 203, Folketinget 2002-03, Folketingstidende tillæg A s. 6294. Jämför dock med de objektiva kriterier som anges i avsnitt 5.2, det är inte alltid känt när en sådan anställning kommer att upphöra.

<sup>195</sup> Nielsen, Karl, Henrik, *Funktionærloven*, 6 upplagan, 2013, Karnov Group Denmark, A/S, København, s. 90.

omständigheterna i § 5 LTA är uppfyllda (§ 1 st. 4 FUL). Anställningens upphörande skall också grunda sig i de objektiva kriterier som anges i LTA d.v.s. datum, fullgörandet av en bestämd uppgift eller inträdandet av en bestämd händelse (§ 1 st. 4 FUL).<sup>196</sup>

### 5.3 Tidsbegränsade anställningar i kollektivavtal

Som tidigare nämnts viker LTA för kollektivavtal som innehåller tillsvarende rättigheter (§ 2 st. 1). Implementeringsavtal kan ha uppkommit både före och efter LTA och skall uppfylla kraven i direktivet, inte i LTA.<sup>197</sup> Om genomförandet inte anses överensstämma med direktivet gäller istället LTA.<sup>198</sup>

Implementeringsavtal har bland annat ingåtts på den kommunala arbetsmarknaden<sup>199</sup> samt mellan Landsorganisationen i Danmark (LO) och Dansk Arbejdsgiverforening (DA)<sup>200</sup>, vilket täcker största delen av den privata arbetsmarknaden.<sup>201</sup> Avtalet mellan DA och LO stadgar specifikt att missbruk av tidsbegränsade anställningar inte får ske (§ 5). Förnyande av tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare kan enbart ske om det grundar sig i objektiva förhållanden, vilka definieras likt de gör i LTA d.v.s. i oförutsägbara händelser som sjukdom, graviditet, föräldraledighet eller borgeligt ombud (§ 5 st. 1). Alternativt kan anställningar som följer efter upphör av tids- eller uppgiftsbestämda ackord eller på grund av säsongsbetonat arbete förnyas, om det är nödvändigt för lösning på förhand bestämd arbetsuppgift av tillfällig karaktär.<sup>202</sup> Nämnade exempel är precis som i LTA inte uttömmande (5 § sista st.).

### 5.4 Anställningens upphörande och sanktioner

Allmänt sett kan inte en tidsbegränsad anställning sägas upp, så länge detta inte särskilt är stadgat. Om anställningen inte förnyas, upphör den automatiskt när tiden löpt ut eller när uppgiften är slutförd. Uppsägningen existerar på så vis redan när anställningen

---

<sup>196</sup> Se vidare under stycke 2.5.4.

<sup>197</sup> Hasselbalch, *Tidsbegrænset ansættelse*, s.52.

<sup>198</sup> Bruun, Jørgen Rønnow, *Tidsbegrænset ansættelse, en lovkommentar*, 2007, Landsorganisationen i Danmark, København, s.17.

<sup>199</sup> Rammefortale om tidsbegrænset ansættelse mellem KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (den kommunale aftale), 2002.

<sup>200</sup> Aftale mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse, 2002.

<sup>201</sup> Hasselbalch, *Tidsbegrænset ansættelse*, s.43.

<sup>202</sup> *Ibid*, s. 66.

ingås.<sup>203</sup> Skulle det uppstå tvivel om vilken anställning som har ingåtts, är det den som åberopar det som har bevisbördan.<sup>204</sup>

En *midlertidig* anställning har enligt FUL inte krav på varsel om uppsägning, så länge inte parterna avtalat om det.<sup>205</sup> En tidsbegränsad anställning enligt FUL är möjlig att säga upp *före* avtalets utgång i enighet med reglerna som gäller tillsvidareanställda (§ 2). Arbetstagaren har då rätt till en månads uppsägningstid, vilken förlängs till tre månader efter sex månaders anställningstid. Uppsägningstiden förlängs sedan med en månad per anställningsår, dock högst till sex månader (§ 2 st. 2-3). Annars upphör en tidsbegränsad anställning utan varsel vid anställningens utgång.<sup>206</sup> Att ett tidsbegränsat avtal är ingått innebär inte att det inte skulle vara möjligt att säga upp, detta stadgades i UfR 1997.1449 Ø.<sup>207</sup> Om en tidsbegränsad anställning däremot fortlöper vid anställningens egentliga upphörande, träder lagens övriga krav på uppsägning in.<sup>208</sup> Samma villkor gäller för en *midlertidig* anställning som sträcker sig längre än en månad.<sup>209</sup>

Den fria uppsägningsrätten som stadgas i § 2 FUL begränsas av § 2 b FUL som anger att uppsägningen skall vara *rimeligt begrundet*, en rättighet som dock är knuten till en viss anciennitet, arbetstagaren skall ha varit sammanhängande anställd i minst ett år.<sup>210</sup> Om arbetsgivaren åsidosätter sina skyldigheter eller befogenheter har arbetstagaren rätt att kräva ersättning enligt § 3 FUL. Den ersättning som arbetstagaren har rätt till motsvaras av den förlust arbetstagaren lidit. En arbetstagare som blivit felaktigt avskedad kan vara berättigad till ersättning för den uppsägningsperiod arbetstagaren hade haft rätt till (§ 3 st. 2-3 FUL). Vid en osaklig uppsägning av en arbetstagare som varit anställd minst ett år, blir arbetsgivaren skyldig till gottgörelse. Denna fastställs med hänsyn till arbetstagarens anställningstid och sakens övriga omständigheter, men kan högst motsvara hälften av den lön arbetstagaren hade haft rätt till under uppsägningstiden (§ 2 b st. 1 FUL).

---

<sup>203</sup> Hasselbalch, *Tidsbegrænset ansættelse*, s. 37 f.

<sup>204</sup> *Ibid.*, s. 27.

<sup>205</sup> *Ibid.*, s. 82.

<sup>206</sup> Nielsen, *Funktionærloven*, s. 164.

<sup>207</sup> *Ibid.*

<sup>208</sup> *Ibid.*, s. 165. Se även UfR 1942.543 H.

<sup>209</sup> Hasselbalch, *Tidsbegrænset ansættelse*, s. 82.

<sup>210</sup> Se även Hovedaftale mellem LO og DA, § 4 st. 3, som reglerar *urimelige afskedigelser*, efter en anställningstid på nio månader.

Sanktionsmöjligheterna i LTA blir relevanta om det inte finns motsvarande rättigheter genom ett kollektivavtal, eller om arbetstagaren inte uppfyller ett specifikt anciennitetskrav.<sup>211</sup> Om arbetstagarens rättigheter enligt LTA kränks kan denne erkännas gottgörelse enligt § 8 st. 1. Vad denna gottgörelse består av är beroende av de särskilda omständigheterna.<sup>212</sup> Arbetstagaren kan exempelvis kräva den skillnad i lön som eventuellt föreligger jämfört med en fast anställd arbetstagare (§ 8 st. 2). Om arbetstagaren sägs upp efter att ha ställt några av de krav som uppställs i lagen är denne också berättigad till ersättning, som bestäms efter sakens omständigheter (§ 8 st. 3). Om flera på varandra följande anställningar bedöms frångå lagens regler om uppsägning, kan arbetstagaren också kräva att omfattas av allmänna uppsägningsvarsel.

## 6 Komparativ analys

### 6.1 En reglering utifrån olika utgångspunkter

Reglerna i de olika länderna motsvarar varandra även om de uttrycks på olika sätt. I Sverige och Norge regleras frågan med fokus på de (delvis) objektiva grunder *när* en tidsbegränsad anställning kan ingås, vilket sedan, i vissa fall, är begränsat av övre tidsgränser. På dessa punkter går den norska lagstiftningen dock längre, med en mer strikt och detaljrik reglering. I Danmark är de situationer där en tidsbegränsad anställning kan ingås formulerat friare, och fokus ligger i stället på objektiva grunder för dess upphörande eller förnyande. I praktiken kommer regleringen ändå att omfatta ungefär samma situationer. Vikariat, säsongsanställning och olika typer av tillfälligt arbete är möjligt i samtliga länder, skillnaden ligger i omfång, uppsägningstid och andra typer av skyldigheter och rättigheter. För att skapa en översiktlig bild över vad som sammanfattningsvis gäller i de olika länderna följer nedan tabeller över respektive land.

---

<sup>211</sup> Hasselbalch, *Tidsbegrænset ansættelse*, s. 76.

<sup>212</sup> *Ibid*, s. 75.

## 6.2 Sammanfattning i tabellform

### Tidsbegränsad anställning i Sverige (LAS)

Typ av anställning	Övre tidsgräns	Objektiva grunder (för ingående)	Anställningens upphörande*
ALVA	24 månader under fem år*	Inga krav på objektiva grunder	Skriftligt besked en månad i förväg efter 12 månaders anställning de senaste tre åren
Vikariat	24 månader under fem år	Grundar sig på ordinarie personals frånvaro	Skriftligt besked en månad i förväg efter 12 månaders anställning de senaste tre åren
Säsongsanställning	Ingen övre tidsgräns	Arbete som bara kan bedrivas delar av året	Skriftligt besked en månad i förväg efter sex månaders anställning de senaste två åren
67+	Ingen övre tidsgräns	Att arbetstagaren är 67+ För att förbättra för de äldre	Skriftligt besked en månad i förväg

\*Övre tidsgräns enligt det nya förslaget: 24 månader under en period då anställning i vikariat eller säsongsarbete också förekommit, och dessa anställningar tillträtts direkt eller senast inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.

### Tidsbegränsad anställning i Danmark (FUL/LTA)

Typ av anställning	Övre tidsgräns	Objektiva grunder (för upphörande eller förnyelse)	Anställningens upphörande
Tidsbegränsad anställning, LTA	Ingen övre tidsgräns	Upphörande grundar sig i datum, en uppgifts utförande eller en händelses inträffande  Förnyande skall grunda sig i oförutsägbara situationer, upphörandet av tids- eller uppgiftsbestämda ackord, eller för färdigställandet av uppgifter av tillfällig karaktär	LTA innefattar inte uppsägningsrättigheter, för detta måste man se till särskilda lagar eller avtal som den specifika arbetstagaren omfattas av
Tidsbegränsad anställning, FUL	Ingen övre tidsgräns	Se ovan	Upphör utan varsel vid anställningens utgång eller i förtid med minst 1 och max 6 månaders uppsägningstid
Midlertidig Anställning, FUL	1 månad	Arbetet skall vara av tillfällig karaktär utan en bestämd angiven tid	Upphör utan varsel

### Tidsbegränsad anställning i Norge (AML)

Typ av anställning	Övre tidsgräns	Objektiva grunder (för ingående)	Anställningens upphörande
Arbete av tillfällig karaktär	Tre eller fyraårsregeln	Inga krav på objektiva grunder	Skriftligt besked en månad i förväg efter 12 månaders anställning
Vikariat	Tre år, men kan också vara mindre	Grundar sig på ordinarie personals frånvaro	Skriftligt besked en månad i förväg efter 12 månaders anställning
Praktik, arbetsmarknads-tilltag och inom idrott	Varierar	För att få teoretiska kunskaper, för att arbetsträna och inom idrott	Skriftligt besked en månad i förväg efter 12 månaders anställning
Generell visstidsanställning	12 månader Treårsregeln	Inga krav på objektiva grunder	Inget krav om uppsägningstid



### 6.3 Syftet bakom reglerna

Visstidsdirektivet inleds med stadgandet att tillsvidareanställning är och kommer fortsätta vara huvudregeln på arbetsmarknaden. Den skandinaviska arbetsrätten instämmer i detta, även om det tydligast framgår av svensk och norsk lagstiftning. De svenska förarbetena talar om en avvägning mellan *motstående behov*, anställningsskydd kontra flexibilitet. Anställningsskyddet som omger en tillsvidareanställning sägs bli en för hög tröskel för särskilda grupper i arbetslivet och tidsbegränsad anställning utgör därför en nödvändig bro i sammanhanget. Även de norska förarbetena framhåller ett liknande syfte, men menar att målet är ett *tryggt och flexibelt* arbetsliv. Min uppfattning är att syftet bakom regleringen i Norge och Sverige motsvarar varandra funktionellt. Men den övergripande bild jag får av syftet bakom reglerna i Danmark verkar bestå i det faktum att de var tvungna att reglera frågan. Men även Danmark får ett syfte bakom sin reglering, om man utgår från att EU-rätten är en integrerad del av ländernas egna rättsordningar. De regleringar Danmark infört skall spegla det ändamål och det syfte som uppställs i visstidsdirektivet. Följande två föreslagna åtgärder ur visstidsdirektivet återfinns i ländernas lagstiftning.

### 6.4 Objektiva grunder för förnyad visstidsanställning

Lagstiftningen i de tre länderna ställer krav på objektiva grunder i olika form. I Sverige och Norge uppställs kraven i samband med anställningens ingående, i Danmark i samband med anställningens upphörande eller förnyande. Kommissionen menar att alla tidsbegränsade anställningsformer i Sverige ställer krav på objektiva grunder utom ALVA. Likt ALVA utgör också en generell visstidsanställning (14-9 f AML) i Norge en anställningsform utan objektiva grunder. Därav måste dessa anställningsformer omfattas av någon av de andra åtgärderna i visstidsdirektivet.

### 6.5 Övre tidsgräns för flera visstidsanställningar

Den norska lagstiftningen har infört övre tidsgränser på tre respektive fyra år som enligt min bedömning på ett effektivt sätt förhindrar missbruk. Den kritik Sverige fått av kommissionen utgår mycket från att det i gällande rätt inte är möjligt att räkna flera olika anställningar kumulativt. Denna möjlighet finns i Norge vilket gör den övre tidsgränsen ännu mer effektiv.<sup>213</sup> Dessutom kan även en kortare anställningsperiod ge

---

<sup>213</sup> Se avsnitt 4.2.8 om *fireårsregeln* och den nya begränsningen på tre år.

arbetstagaren rätt till en tillsvidareanställning om det på arbetsplatsen finns ett generellt behov av tidsbegränsat arbete.<sup>214</sup> Så även om generell visstidsanställning i Norge inte innehåller några objektiva grunder så finns en absolut övre tidsgräns. Därav omfattas samtliga anställningsformer i Norge enligt min uppfattning av någon av åtgärderna i visstidsdirektivet.

Enligt gällande rätt i Sverige övergår ett vikariat eller ALVA till en tillsvidareanställning om anställningstiden överstiger två år under en femårsperiod. Tid i respektive anställningsform räknas separat och kan kombineras med övriga anställningsformer. De nya skärpta reglerna kommer dock innebära att ALVA också övergår i en tillsvidareanställning om arbetstagaren varit anställd i ALVA i två år under en period då anställning i vikariat eller säsongsarbete också förekommit, och dessa anställningar tillträtts direkt eller senast inom sex månader från den föregående anställningens slutdag. I sammanhanget anser jag att förslaget om sex månader är en tidsgräns som bör anses rimlig för en bedömning om anställningarna har följt på varandra eller inte.

De nya reglerna utgör visserligen en tidsgräns, men hur effektiv är den? Regeln tar fortfarande sikte på sammanlagd tid i ALVA, men begränsas inte längre av femårsperioden. Anställningsformerna kan dock fortfarande inte räknas kumulativt totalt sett, som TCO menar hade varit att föredra. Men anställningarna får inte längre följa på varandra på ett vis som överskrider två års anställningstid i ALVA. Långa perioder av tidsbegränsade anställningar är dock fortfarande möjligt, vilket TCO också framhåller i sin kritik.

## **6.6 Avslutande kommentarer**

Tidsbegränsad anställning i Danmark är möjlig om dess upphörande grundar sig i ett visst datum, en viss uppgifts utförande eller inträdandet av en viss händelse. Enligt min uppfattning omfattar denna reglering ett mycket vitt spann av situationer och är relativt enkel för arbetsgivare att använda sig av. Hur kommer det sig då att tidsbegränsad anställning inte utgör en större andel av arbetstagarna i Danmark? Jag kan bara spekulera i frågan men det kan ha att göra med deras lagstiftning i övrigt som möjliggör

---

<sup>214</sup> Detta stadgades bl.a. i Statfjorddommen, se avsnitt 4.2.2.

en högre mobilitet på arbetsmarknaden, bl.a. genom ett friare förhållningssätt till uppsägning.

Det kan också ha att göra med Danmarks val att införa objektiva grunder för upphörande och förnyande, en reglering som ytligt sett kan anses stämma bra överens med visstidsdirektivets syfte. Men man kan också hävda att det utan en effektiv övre tidsgräns, så länge det finns en objektiv grund, är möjligt att stapla visstidsanställningar under långa perioder. Därav läggs mycket vikt vid bedömningen om en objektiv grund föreligger och om det är nödvändigt att anställningen är tidsbegränsad. Denna regel hade kanske varit som mest effektiv om den kombinerades med en övre tidsgräns eller ett max antal gånger för förnyelse.

Lagstiftningen i Norge anser jag, trots den senaste utvidgningen, vara mest restriktiv. I Sverige och Danmark förekommer inte karantänperioder eller procentsatser för tidsbegränsad anställning och även om bestämmelserna på ett effektivt vis skulle kunna förhindra ett missbruk av anställningsformen, anser jag att frågan är strikt reglerad på ett vis som inte nödvändigtvis behöver vara till fördel för varken arbetsgivare eller arbetstagare.

I Sverige och Norge regleras tidsbegränsad anställning främst i lagstiftning. Möjligheten att avvika från lagstiftningen är dock betydligt större i Sverige. I Danmark regleras frågan antingen genom kollektivavtal, särskild lagstiftning eller genom LTA. Avvikande regler i kollektivavtal från de minimiskyddsbestämmelser som uppställs i visstidsdirektivet är tillåtna om det faller inom den hänsyn som direktivet tar till de behov och särskilda omständigheter som föreligger inom vissa områden. Även om avvikande regler, bl.a. i de avtal jag exemplifierat i denna uppsats är omfattande, kan jag ändå anse att de faller inom denna hänsyn. Om inte annat uppskattar jag möjligheten att det är upp till parterna att bestämma på vilket sätt avvikande regler bör förekomma.

## **7 Slutsats**

Syftet med denna uppsats har varit att redogöra för hur tidsbegränsad anställning regleras i de olika skandinaviska länderna. Sammanfattningsvis omfattar regleringarna ungefär samma situationer, men anställningarna ingås och upphör på olika grunder. De

omfattas också av olika typer av begränsningar när det gäller staplande av visstidsanställningar. I Danmark kan en tidsbegränsad anställning bara förnyas om det föreligger objektiva grunder. I Sverige och Norge kan anställningen förnyas om villkoren för att ingå tidsbegränsad anställning återigen uppfylls, så länge en övre tidsgräns inte är nådd. På dessa punkter går den norska lagstiftningen ett steg längre vilket enligt min mening resulterar i effektiva åtgärder för att förhindra missbruk.

Jag önskade också att föra ett resonemang kring hur Sverige hade kunnat anpassa lagstiftningen för att bättre uppfylla villkoren i visstidsdirektivet. Den svenska regleringen på området verkar enligt min mening se relationen mellan trygghet och flexibilitet som delar i ett motsatt förhållande. Med intryck från Norge och Danmark frågar jag mig om regleringen inte kan vara både trygg och flexibel? Genom ALVA valdes flexibilitet till bekostad av anställningsskydd. Anställningsformens motsvarighet i Norge, ger flexibilitet och anställningsskydd, om än väl tilltaget.

Både övre tidsgränser och objektiva grunder för förnyelse är godkända åtgärder i visstidsdirektivet. Men jag ifrågasätter ändå effektiviteten av objektiva grunder för förnyelse så länge inte en övre tidsgräns finns. Att en objektiv grund föreligger gör det visserligen svårare att stapla visstidsanställningar, men är det rimligt att de i så fall kan staplas i långa perioder?

Frågan i sig handlar inte om tidsbegränsad anställning skall vara tillåten eller inte. Det handlar inte om brukandet utan om *missbrukandet*. Tidsbegränsad anställning är enligt min mening nödvändigt i ett flexibelt arbetsliv. Men det bör förekomma inom gränser som utgör en balans mellan trygghet och flexibilitet som kan gynna både arbetstagare och arbetsgivare. Den nuvarande lagstiftningen och de föreslagna ändringarna riskerar att bidra till ett förhållningssätt att tidsbegränsade anställningar *är* möjliga att stapla, det handlar bara om att lista ut hur man kan pussla ihop anställningar i längst tid. Även om de föreslagna ändringarna bidrar till att en övre tidsgräns införs så instämmer jag med kritiken från TCO. Regeln är inte tydlig och staplande under långa perioder är fortfarande möjligt.

Regleringen av frågan borde i min mening, med intryck från Danmark, bestå i en relativt fri tillgång till tidsbegränsad anställning. Men jag anser det nödvändigt att det i så fall finns begränsningar i form av objektiva grunder för förnyelse och övre tidsgränser. Med intryck från de skandinaviska länderna och från den kritik som blivit framförd av TCO och av kommissionen har jag utformat ett, visserligen högst subjektivt, förslag på hur 5 § LAS hade kunnat lyda om man skulle ta det bästa av tre världar.

**5 §** Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för en bestämd tid
2. för att utföra en bestämd uppgift,
3. till och med inträdandet av en bestämd händelse, och
4. när arbetstagaren har fyllt 67 år.

**5 a §** Förnyelse av flera på varandra följande tidsbegränsade anställningar kan bara äga rum om förnyelsen är grundad i objektiva förhållanden.<sup>215</sup>

**5 b §** Tidsbegränsad anställning är tillåtet under en period då sammanlagd anställningstid enligt 5 § inte överstiger 3 år, efter denna period övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Arbetstagare som har fyllt 67 år undantas.

---

<sup>215</sup> Objektiva förhållanden bör definieras på ett liknande sätt som i Danmark men med en bättre anpassning till förhållandena i Sverige.

## 8 Källförteckning

### Officiella publikationer

#### Sverige

##### Regeringens propositioner (prop.)

Prop. 1973:129 *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.*

Prop. 1981/82:71 *Om ny anställningsskyddslag m.m.*

Prop. 2005/06:185 *Förstärkning och förenkling - ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen*

Prop. 2006/07:111 *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.*

##### Statens offentliga utredningar (SOU)

SOU 1999:27 *Tidsbegränsade anställningar*

##### Departementsserien (Ds)

Ds 2015:29 *Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar*

##### Lagrådsremisser

*Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar, 22 oktober 2015*

#### Norge

Proposisjon 39. L (2014-2015) *adgang til midlertidig ansettelse mv.*

Innstilling 208 L (2014-2015)

NOU 1992:20, *Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle: innstilling fra*

*Arbeidsmiljølovutvalget: utredning fra et utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon av 11. august 1989 ; avgitt til Kommunaldepartementet 24. juni 1992*

#### Danmark

Lovforslag, L 202, Folketingstidende 2002-03, tillæg A s. 6274

Lovforslag, L 203, Folketingstidende 2002-03, tillæg A s. 6294

#### EU

Rådets Direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP

## Litteratur

Bogdan, Michael, *Komparativ rättskunskap*, andra upplagan, 2003, Norstedts Juridik, Stockholm

Bruun, Jørgen Rønnow, *Tidsbegrænset ansættelse, en lovkommentar*, 2007, Landsorganisationen i Danmark, København

Fanebust, Arne, *Innføring i arbeidsrett - Den individuelle del*, tredje upplagan, 2013, Universitetsforlaget AS, Oslo

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, andra upplagan, 2011, Studentlitteratur, Lund

Hasselbalch, Ole, *Tidsbegrænset ansættelse*, första upplagan, 2003, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København

Henning, Ann, *Tidsbegränsad anställning, en studie av anställningsformsregleringen och dess funktioner*, 1984, Juridiska Föreningen, Lund

Hettne, Jørgen, och Eriksson, Otken, Ida, *EU-rättslig metod, teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, andra upplagan, 2011, Norstedts Juridik, Stockholm

Jakhelln, Henning with co-writers Moen, Fremstad Kristine and Faret, Brandsnes Maarten, *Labour law in Norway*, 2014, Wolters Kluwer Law & Business

Johansen, Sønsteli, Atle och Stueland, Einar (red.), *Arbeidsmiljøloven, kommentarer och praksis*, 1 upplagan, 2011, Gyldendal Norsk Forlag AS, Oslo

Källström, Kent, och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, tredje upplagan, 2013, Författarna och Iustus Förlag AB, Uppsala

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridik metod*, sjunde upplagan, 2014, Iusté Aktiebolag, Uppsala

Lunning, Lars, och Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd, en lagkommentar*, tionde upplagan, 2010, Norstedts juridik, Stockholm

Nielsen, Ruth, *Dansk arbejdsret*, andra upplagan, 2012, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København

Numhauser-Henning, Ann, 2010, *Åldersdiskriminering och några anställningsskyddsrelaterade frågor, Vänbok till Ronnie Eklund*, Iustus förlag, Uppsala

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, fjärde upplagan, 2011, Norstedts juridik, Stockholm

Skjønberg Næss, Alexander och Hognestad, Eirik, *Individuell arbeidsrett*, första upplagan, 2014, Gyldendal Norsk Forlag AS, Oslo

## **Rättsfallsförteckning**

### **Sverige**

AD 1981:152

AD 1984:66

AD 1986:12

AD 1987:148

### **Norge**

Rt. 1989 s. 1116

Rt. 2001 s. 1413

Rt. 2009 s. 578

### **Danmark**

UfR 1942.543 H

UfR 1997.663 Ø

UfR 1997.1449 Ø

FV 2013.0168



## EU

C-586/10 Bianca Küçük mot Land Nordrhein-Westfalen

C-190/13 Antonio Márquez Samohano mot Universitat Pompeu Fabra

C-212/04 Konstantions Adeneler m.fl. mot Ellinikos Organismos Galaktos

## Internetsidor

Eurostat

[<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tesem110&plugin=1>] Hämtad: 28 oktober 2015

Statistiska central byrån

[[http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/2014K04Z/AM0401\\_2014K04Z\\_SM\\_AM110SM1501.pdf](http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/2014K04Z/AM0401_2014K04Z_SM_AM110SM1501.pdf)] Hämtad: 28 oktober 2015

Statistiska central byråns statistikdatabas

[[http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START\\_AM\\_AM0401\\_AM0401I/NAKUSysseAnkAr/table/tableViewLayout1/?rxid=9d04cc85-c1dc-4492-b21e-23a98a2b754d#](http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_AM_AM0401_AM0401I/NAKUSysseAnkAr/table/tableViewLayout1/?rxid=9d04cc85-c1dc-4492-b21e-23a98a2b754d#)] Hämtad: 2 december 2015

## Överträdelseärendet (ärendenummer 2007/4835)

TCO:s EU-anmälan om LAS (juni 2007): Anmälan mot Konungariket Sverige på grund av att nya regler om visstidsanställningar i Sverige innebär ett bristande genomförande av Direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP

Kompletterande motiverat yttrande riktat till Konungariket Sverige i enlighet med artikel 258 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt till följd av Konungariket Sveriges underlåtenhet att i sitt nationella rättssystem införliva eller korrekt tillämpa klausul 5 i ramavtalet i bilagan till direktiv 1999/70 EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

TCO:s förslag till ändrade regler för tidsbegränsade anställningar

[[http://www.tco.se/globalassets/tcos-forslag-visstid-2013\\_nytt.pdf](http://www.tco.se/globalassets/tcos-forslag-visstid-2013_nytt.pdf)] Hämtad: 24 november 2015

TCO:s svar på *Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar*

<http://www.tco.se/globalassets/remisser/2015/remissvar-stapling-visstid.pdf>  
Hämtad: 1 december 2015

## Övrigt

Burri, Susanne and Aune, Helga, *Sex discrimination in relation to part-time and fixed-term work*, 2013, European Commission, Directorate-General for Justice

Decision of the EEA Joint Committee No 43/2000 of 19 May 2000 amending Annex XVIII (Health and safety at work, labour law, and equal treatment for men and women) to the EEA Agreement

Numhauser-Henning, Ann, *Fixed-Term Work in Nordic Labour Law* (December 30, 2011).  
The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 18,  
Issue 4, pp. 429-458, 2002