



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Hanne Nordqvist

## Bruk eller missbruk?

En kritisk granskning av reglerna om skydd  
mot missbruk av tidsbegränsade anställningar

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Kandidatuppsats på juristprogrammet  
15 högskolepoäng

Handledare: Uta Bindreiter  
Termin: VT 2016

# Innehåll

Summary.....	1
Sammanfattning.....	2
Förkortningar .....	3
<b>1 Inledning.....</b>	<b>4</b>
1.1 Bakgrund.....	4
1.2 Syfte och frågeställningar .....	5
1.3 Avgränsningar.....	5
1.4 Perspektiv och metod.....	6
1.5 Material .....	6
1.6 Forskningsläge .....	7
1.7 Begrepp.....	7
1.8 Disposition.....	7
<b>2 EU-rätt .....</b>	<b>8</b>
2.1 Regleringen av tidsbegränsad anställning i EU-rätt .....	8
2.1.1 Sysselsättningspolitik i utveckling.....	8
2.2 Visstidsdirektivet.....	9
2.2.1 Principen om icke-diskriminering .....	10
2.2.2 Skydd mot missbruk av tidsbegränsade anställningar.....	11
<b>3 Svensk rätt .....</b>	<b>16</b>
3.1 Regleringen av tidsbegränsad anställning i svensk rätt.....	16
3.1.1 Allmän visstidsanställning.....	17
3.1.2 Vikariat.....	18
3.1.3 Säsongsanställning.....	19
3.1.4 Anställning efter 67 års ålder .....	19
3.1.5 Provanställning .....	19
3.2 Omvandlingsregeln .....	20
3.2.1 Historik .....	20
3.2.2 Omvandlingsregeln idag .....	21
3.2.3 Rättsliga medel att tillgripa vid missbruk .....	24
3.3 Kollektivavtal.....	24
3.4 Praxis.....	25
<b>4 Analys och slutsats .....</b>	<b>27</b>
4.1 Det svenska skyddet och förenligheten med EU-rätten .....	27
4.2 Framtida utmaningar.....	29
4.3 Slutkommentar .....	30
<b>Käll- och litteraturförteckning .....</b>	<b>31</b>
<b>Rättsfallsförteckning .....</b>	<b>35</b>

# Summary

The Swedish regulation on fixed-term work has gone through numerous changes during the past decades. Today, the rules that apply to fixed-term work, and the prevention of abuse consisting of successive use of such contracts, are found in 5 – 5a §§ in LAS. These paragraphs contain rules of the allowed contracts of fixed-term work and the transformation of such contracts to contracts of indefinite duration.

Through amendments that entered into force in May, 2016, a new rule of transformation applies in Swedish law. The rule states, that combinations consisting of temporary employment and temporary replacement and/or seasonal employment can constitute a right to a contract of indefinite duration. The change is made due to criticism from the European Commission, in which the previous rule was said to be unsatisfactory as to the requisites for preventing abuse consisting of successive use of fixed-term contracts in the Directive of the Framework Agreement on fixed-term work. In theory, the new rule improves the protection of such abuse, and is all in accordance with the EU practice.

Despite the new rule, the author has certain misgivings about whether the purpose of the directive actually is achieved in practice. The new rule is semi-dispositive according to 2 § LAS, which enables it to be deviated through collective bargaining and special law. Due to the high degree of organization in labour unions in Sweden, close to 90 percent, and the fact that the rule is subject to such agreements, the social partners are also henceforth provided the possibility to deviate from the principles laid down by the rule. In these cases, the provisions of the protection against abuse are close to unaltered.

# Sammanfattning

De svenska bestämmelserna om tidsbegränsade anställningar har varit mål för lagstiftningsändringar ett omfattande antal gånger under de senaste decennierna. Idag finns bestämmelserna om tillåtna tidsbegränsade anställningar och skyddet mot missbruk av sådana i 5-5a §§ lag om anställningsskydd. Bestämmelserna omfattar tillåtna typer av tidsbegränsade anställningar samt hur sådana anställningar enligt den s.k. omvandlingsregeln övergår i tillsvidareanställningar.

Genom lagändringar som trädde i kraft i maj 2016 har en ny omvandlingsregel börjat gälla, vilken innebär att kombinationer mellan allmän visstidsanställning och säsongsanställning och/eller vikariat sammantaget kan grunda en rätt till tillsvidareanställning. Bestämmelsen är ändrad till följd av att Sverige mottagit kritik från Europeiska Kommissionen om att den tidigare gällande ordningen inte uppfyllde kraven ställda i direktiv 1999/70/EG, det s.k. visstidsdirektivet, gällande skydd mot missbruk av tidsbegränsade anställningar bestående i ett upprepanande av sådana. Den nya regeln innebär ett i teorin förbättrat skydd för arbetstagare mot arbetsgivares missbruk av tidsbegränsade anställningar och ligger i linje med EU-praxis.

Trots denna nya reglering ställer sig författaren tveksam till om direktivets syfte uppnås i praktiken, detta mot bakgrund av att bestämmelsen är semidispositiv enligt 2 § LAS. Således är det möjligt att göra avsteg från genom kollektivavtal eller specialförfattning. Då organisationsgraden i Sverige är hög avseende kollektivavtal, nära 90 %, och bestämmelsen saknar EU-spärr, bereds arbetsmarknadens parter en fortsatt stor möjlighet att frångå bestämmelserna genom sådana avtal. I dessa fall står skyddet mot missbruk närmst oförändrat.

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AVA	Allmän visstidsanställning
Ds.	Departementsserien
CEEP	Europeiska centrumet för offentliga företag
EFS	Europeiska fackliga samarbetsorganisationen
EU-domstolen	Europeiska unionens domstol
/EU-/Kommissionen	Europeiska unionens kommission
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
SACO	Sveriges Akademikers centralorganisation
SCB	Statistiska Centralbyrån
SKL	Sveriges kommuner och landsting
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
UNICE	Europeiska industri- och arbetsgivarorganisationen

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Fenomenet tidsbegränsade anställningar har sedan länge varit uppe för diskussion. Sedan Sveriges inträde i Europeiska unionen har frågan dessutom fått en unionsrättslig dimension, och medlemsstaternas gemensamma utvecklingsiver har skapat instrument som den svenska regleringen måste förhålla sig till. Åsikterna går på många håll isär kring tidsbegränsade anställningars vara eller icke-vara.

Å ena sidan hävdas, att tidsbegränsade anställningar fyller en viktig funktion i en tid av hög arbetslöshet, och inom vissa branscher – t.ex. sådana som är av stor vikt för samhället och är igång årets alla dagar – är det av särskilt stor vikt att anställningsformer andra än tillsvidareanställningen finns att tillgå.<sup>1</sup> En större flexibilitet bidrar till högre sysselsättning. Även av andra, mer naturliga skäl är det av vikt att kunna tidsbegränsa en anställning – vissa typer arbeten är starkt säsongsbetonade och blir orimliga att tillsvidareanställa för. Här ser vi istället säsongsanställningar på till exempel badhus, strandkiosker och skidanläggningar.

Å andra sidan hävdas att det förvisso finns ett behov av tidsbegränsade anställningar, men att regleringen är enkel att missbruka och egentligen innebär en omfördelning från tryggare anställningar till mer otrygga sådana.<sup>2</sup> Det ifrågasätts om inte samma resultat hade kunnat uppnås på andra sätt. Därutöver bidrar dessa mindre säkra anställningar till en osäkerhet för den enskilde avseende sin försörjning, och framförallt inom vårdsektorn har röster höjts kring arbetstagarnas problem med att överhuvudtaget planera sina liv.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Se t.ex. SKL:s inställning till tidsbegränsade anställningar samt debattartikeln ”Därför är det bra med tidsbegränsade jobb”, publicerad på Dagens samhälle.

<sup>2</sup> Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, s. 301; ”Arbetsgivare missbrukar tidsbegränsade anställningar”, Dagens arena; ”Anställda får betala högt pris för att vara flexibla”, Dagens samhälle.

<sup>3</sup> Fackförbundet Kommunals rapport ”Flexibilitetens pris”.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att utreda hur de svenska reglerna mot missbruk av tidsbegränsade anställningar förhåller sig till den europeiska regleringen på området. Jag kommer att titta på förändringar som har skett i regleringen och utreda huruvida den är adekvat och ändamålsenlig.

Uppsatsens frågeställningar lyder:

- Innebär den nya svenska regleringen, gällande från maj 2016, en tillfredställande skyddsnivå i förhållande till de krav som ställs på europeisk nivå?
- Är regleringen av tidsbegränsade anställningar ändamålsenlig?

## 1.3 Avgränsningar

Arbetsrätten och den tidsbegränsade anställningens form och status erbjuder ensamt stoff till långt mycket mer omfattande arbeten än vad som ryms i en kandidatuppsats.

Jag kommer alldeles kort beröra några av de moment i svensk rätt som lett fram till den första anställningsskyddslagen – då befinner vi oss alltså på tidigt 1970-tal – samt den andra – under 1980-talet – men jag gör inget anspråk på att erbjuda en fullständig redogörelse för historiken.

Vad gäller gällande svensk rätt är det framförallt lag (1982:80) om anställningsskydd som behandlats. Jag har även fått anledning att beröra kollektivavtal och viss speciallagstiftning; dock är detta inget som kommer att redogöras för på detaljnivå. På europeisk nivå står visstidsdirektivet (1990/70/EG) i centrum, men också yttranden och kommentarer till implementeringen av detta direktiv.

I denna framställning har jag valt att behandla provanställning, som egentligen är en tredje anställningsform jämte tidsbegränsade anställningar och tillsvidareanställningar.<sup>4</sup> Med anledning av att denna anställningsform ur ett historiskt perspektiv behandlats i samma kontext som tidsbegränsade

---

<sup>4</sup> Glavå/Hansson, s. 233.

anställningar, och att denna form också kan komma att tidsbegränsas om den inte övergår i tillsvidareanställning, har formen ändå tagits in i framställningen.

## 1.4 Perspektiv och metod

I uppsatsen tillämpas främst rättsdogmatisk metod, med vilken jag genom granskning av lagtext, förarbeten, doktrin, europarättslig reglering samt praxis på såväl nationell som internationell nivå deskriptivt redogör för innehållet i regleringen kring tidsbegränsade anställningar.<sup>5</sup> I analysen kommer jag också kritiskt granska den deskriptiva delen av uppsatsen utifrån ett teleologiskt perspektiv, d.v.s. utifrån ändamålet, samt försöka se vilka arbetstagar- och arbetsgivarargument som kan framställas. Dessa perspektiv skyntas även i kapitel 1.1.

## 1.5 Material

Den doktrin som använts i uppsatsen är skriven av författare med väletablerade namn inom arbetsrätten. Vad avser den svenska delen har författarna som använts varit bl.a. Axel Adlercreutz/Bernard Johann Mulder, Kent Källström/Jonas Malmberg samt Mats Glavå/Mikael Hansson. Avseende den europeiska delen har jag vänt mig till författare som Birgitta Nyström och Catherine Barnard, även de erkända och väletablerade namn i sammanhanget.

Syftet med hänvisningarna till internetkällor under punkt 1.1 är att ge läsaren en aktuell bild av synen på och statusen hos tidsbegränsade anställningar. Dessa innehåller främst röster från olika arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Således kan det finnas ett visst partsintresse bakom de olika åsikterna som representeras, vilka kan påverka innehållet – dock återges de enbart upplysningsvis, utan någon vidare värdering i förhållande till uppsatsens kärna. Syftet är att belysa intressekonflikten på området.

---

<sup>5</sup> Kleineman, s. 24.



## 1.6 Forskningsläge

Utredningar och undersökningar inom denna del av arbetsrättens område omfattande. Innan den nya regleringen infördes i Sverige i maj 2016 har en utbredd osäkerhet funnits angående huruvida de svenska reglerna om tidsbegränsade anställningar uppfyllde de unionsrättsliga kraven, eller om en fördragsbrottstalan kunde komma att väckas. Den nya regleringen har dock inte kommit att prövas i praktiken än, och således vet vi i nuläget mycket lite om dess praktiska verkan.

## 1.7 Begrepp

I svensk nationell rätt används begreppet *tidsbegränsade anställningar* som ett heltäckande begrepp, motsvarande allmän visstidsanställning, vikariat, säsongsanställning samt anställning efter 67 års ålder. När den europeiska rätten införlivades i Sverige gjordes detta med en översättning av det engelska begreppet *fixed-time work* till *visstidsanställningar*; dock avsågs samma innebörd, d.v.s. samtliga tidsbegränsade anställningar. Jag har i uppsatsen genomgående använt begreppet *tidsbegränsad anställning*.<sup>6</sup>

## 1.8 Disposition

Uppsatsen materiella del inleds med ett kapitel (2) som behandlar den europeiska rätten. Inledningsvis ges en bild av unionsrätten i utveckling, och därefter behandlas ramverket som medlemsstaterna har att förhålla sig till samt praxis härav. I kapitel 3 behandlas den svenska rätten avseende tidsbegränsade anställningar. Här kommer jag först ge en bakgrund till regleringen, för att sedan gå in på de materiella reglerna, kollektivavtalets betydelse samt praxis. I kapitel 4 görs en analys av materialet och slutsatser dras genom frågeställningarnas besvarande. Här diskuteras således arbetstagarens faktiska skydd mot missbruk av tidsbegränsade anställningar, förenligheten mellan svensk rätt och EU-rätt samt framtida utmaningar.

---

<sup>6</sup> Numhauser-Henning, s. 434.

## 2 EU-rätt

### 2.1 Regleringen av tidsbegränsad anställning i EU-rätt

#### 2.1.1 Sysselsättningspolitik i utveckling

Sedan lång tid har den växande arbetslösheten varit ett av Europeiska Unionens medlemsstaters största problem.<sup>7</sup> Under 1990-talet utvecklades en intensiv dialog om hur man tillsammans inom unionen skulle arbeta med sysselsättningsfrågan, som på kort tid blivit en av nyckelfrågorna för unionens ekonomi och konkurrenskraft.<sup>8</sup> Den gemensamma sysselsättningspolitiken har således fått en mycket tydlig och framskjuten roll i EU:s arbete, och under de senaste två decennierna har det vid flera tillfällen antagits gemensamma riktlinjer och strategier för arbetet.<sup>9</sup> Under ett toppmöte år 1997 fastslogs fyra pelare, eller målsättningar, för arbetet.<sup>10</sup> Dessa avsåg anställbarhet, entreprenörskap, anpassningsförmåga (flexibilitet) och jämställdhet.<sup>11</sup>

Alltmedan EU-förhandlingar om hur frågan om sysselsättningen på bästa sätt skulle angripas, ökade antalet visstidsanställningar inom unionen.<sup>12</sup> Dessa anställningar beredde arbetsgivare på en instabil arbetsmarknad möjlighet att anställa utan att riskera ådra sig ett särskilt stort ansvar mot arbetstagaren. Redan år 1989 konstaterades i unionens stadga om sociala rättigheter för arbetstagare att gruppen arbetstagare med s.k. atypiska anställningsformer var en viktig del av arbetsmarknaden, och adresserade risken för att ökandet av de ”atypiska anställningsformerna” ( däribland tidsbegränsade anställningar) skulle leda till problem med t.ex. social dumpning och snedvridningar av konkurrensen om inte säkerhetsbestämmelser infördes för dessa.<sup>13</sup>

---

<sup>7</sup> Nyström, s. 18f samt s. 81.

<sup>8</sup> Ibid., s. 84; Barnard, s. 106.

<sup>9</sup> Nyström, s. 83.

<sup>10</sup> Extraordinärt toppmöte i Luxemburg om sysselsättningen.

<sup>11</sup> Nyström, s. 83.

<sup>12</sup> Ibid., s. 304.

<sup>13</sup> Gemenskapens stadga om grundläggande sociala rättigheter för arbetstagare, 1989; Barnard, s. 426; Nyström, s. 310.

Mot bakgrund av viljan att etablera säkerhetsbestämmelser för de önskade Europakommissionen få till stånd ett direktiv som reglerade sådana anställningar, och som både syftade till att främja flexibiliteten och behålla en hög skyddsnivå för arbetstagarna som steg in i dessa mer otrygga anställningsformer.<sup>14</sup> Denna koalition mellan flexibilitet på arbetsmarknaden och adekvat säkerhet i anställningen har kommit att bli ett nyckelkoncept i unionens arbete, och är väl förankrat genom begreppet ”flexicurity”.<sup>15</sup>

## 2.2 Visstidsdirektivet

Ramavtalet om visstidsarbete tecknades mellan parterna den 18 mars 1999, och i juni samma år genomfördes det genom rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat EFS, UNICE och CEEP.<sup>16</sup>

Direktivet gäller både för privat och offentlig sektor, och innehåller bestämmelser som fastslår en miniminivå av det skydd medlemsstaterna ska ge arbetstagare i tidsbegränsade anställningar.<sup>17</sup> Vilka vägar som väljs för att uppnå dessa syften lämnas i stor utsträckning till medlemsstaterna att besluta.<sup>18</sup> Ändamålet med direktivet får dock inte äventyras genom medlemsstatens val av införlivandesätt.<sup>19</sup>

Syftet med direktivet är tvådelat: dels avses kvaliteten på visstidsarbetet förbättras, vilket sker genom en garanti om att principen om icke-diskriminering tillämpas; dels ska ett ramverk sättas upp i medlemsstaterna för att hindra missbruk av tidsbegränsade anställningar bestående i på varandra följande tidsbegränsade anställningar.<sup>20</sup> Direktivet bär härigenom ett uttalat syfte att skydda arbetstagarna.<sup>21</sup>

Inledningsvis anges i ramavtalet att den generella formen av anställning är och förblir tillsvidareanställning, detta då den förbättrar arbetstagarnas

---

<sup>14</sup> Barnard, s. 438f; Nyström, s. 301.

<sup>15</sup> För utvecklade resonemang angående begreppet: Barnard, s. 25f, 107f; Nyström, s. 85.

<sup>16</sup> EUT L175, 10.7.1999 s. 43-48; Nyström s. 304; Barnard s. 438.

<sup>17</sup> Mål C-212/04 Konstantions Adeneler m.fl. mot Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG), REG 2006 I-6057.

<sup>18</sup> Nyström s. 204; ramavtalets allmänna överväganden p. 10.

<sup>19</sup> Visstidsdirektivet art. 2.

<sup>20</sup> Klausul 1 i ramavtalet om visstidsarbete; Nyström s. 305; Numhauser-Henning (2002) s. 433.

<sup>21</sup> Adeneler, p. 62.

livskvalitet och ökar prestationer i arbete.<sup>22</sup> Tidsbegränsade anställningar ska tillämpas på objektiva grunder för att undvika att anställningformen missbrukas.<sup>23</sup> En framträdande roll i genomförandet och tillämpningen av ramavtalets innehåll tillerkänns arbetsmarknadens parter, då dessa anses vara mest lämpade att finna tillfredställande lösningar.<sup>24</sup>

Bestämmelserna i ramavtalet ska tillämpas på visstidsanställda med anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande etablerat enligt lagar, kollektivavtal eller praxis i ifrågavarande medlemsstat.<sup>25</sup> Det ska dock noteras att bestämmelserna inte avser personal inhyrd från personaluthyrningsföretag, d.v.s. bemanningföretag.<sup>26</sup>

## 2.2.1 Principen om icke-diskriminering

Principen om icke-diskriminering utgör klausul 4 i ramavtalet, och innehåller regler som avser den tidsbegränsade anställningsformens status i förhållande till främst tillsvidareanställda. Tidsbegränsat anställda får inte behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart till följd av anställningsformen, annat än om detta kan motiveras på objektiva grunder.<sup>27</sup> Vad avser definitionen för ”jämförbara tillsvidareanställda”, har detta begrepp fått en vidsträckt innebörd.<sup>28</sup>

Vidare ska proportionalitetsprincipen i förekommande fall tillämpas.<sup>29</sup> Detta innebär att en tidsbegränsat anställd ska åtnjuta samma rättigheter som tillsvidareanställda, i proportion till tiden de har arbetat.<sup>30</sup> Tillämpningsföreskrifterna för principen ska fastställas av medlemsstaterna efter samråd med arbetsmarknadens parter.<sup>31</sup>

---

<sup>22</sup> Ramavtalets allmänna överväganden, p. 6.

<sup>23</sup> Ibid., p. 7.

<sup>24</sup> Ibid., p. 12.

<sup>25</sup> Ramavtalet klausul 2.

<sup>26</sup> Ramavtalets allmänna överväganden, p. 13.

<sup>27</sup> Ramavtalet klausul 4.1.

<sup>28</sup> Ibid., klausul 3.2; Nyström s. 303, 305 samt däri gjorda hänvisningar.

<sup>29</sup> Ramavtalet klausul 4.2.

<sup>30</sup> Numhauser-Henning, s. 455.

<sup>31</sup> Ramavtalet klausul 4.3.

Slutligen ska den anställningstid som behövs för att kvalificera för särskilda anställningsvillkor vara densamma för tidsbegränsat anställda som för tillsvidareanställda, om inte ordningen kan motiveras på objektiva grunder.<sup>32</sup>

Som framkommit kan avsteg från principen om icke-diskriminering göras om det motiveras på objektiva grunder. I praxis har sådana grunder konstaterats behöva uppfylla tre krav. En mindre fördelaktig behandling måste tjäna ett legitimt syfte samt vara lämplig och nödvändig för uppnåendet av detta syfte.<sup>33</sup> Principen om icke-diskriminering i klausul 4 har i praxis konstaterats ha direkt effekt.<sup>34</sup> Detta innebär att principen är ovillkorlig och tillräckligt precis för att kunna åberopas av enskilda inför nationella myndigheter och domstolar. EU-domstolen har också fastslagit att klausulen ger uttryck för en princip i unionens arbetsrättsliga lagstiftning som inte får tolkas restriktivt.<sup>35</sup>

## **2.2.2 Skydd mot missbruk av tidsbegränsade anställningar**

Skyddet mot missbruk av tidsbegränsade anställningar består i klausul 5 i direktivet. Före direktivets införlivande fanns sällan reglering i medlemsstaternas egna lagstiftning gällande en gräns för hur många gånger en tidsbegränsad anställning fick förnyas, och inom många sektorer var upprepad användning av tidsbegränsade anställningar mycket utbredd.<sup>36</sup>

Bestämmelsen i klausul 5(1) stadgar att medlemsstaterna, där det inte redan finns likvärdig nationell lagstiftning, ska vidta minst en av de tre uppräknade åtgärderna för att förhindra missbruk av tidsbegränsade anställningar. Medlemsstaten ska antingen, efter förhandling i laga ordning med arbetsmarknadens parter, införa (a) bestämmelser om objektiva kriterier för förnyande av tidsbegränsade anställningar, (b) bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande tidsbegränsade anställningar eller (c) bestämmelser kring hur många gånger en tidsbegränsad anställning får förnyas. Medlemsstaterna har härigenom ett betydande utrymme

---

<sup>32</sup> Ramavtalet klausul 4.4.

<sup>33</sup> Mål C-170/84 Bilka-Kaufhaus GmbH mot Karin Weber von Hartz, REG 1986 1607; Barnard, s. 440.

<sup>34</sup> Mål C-268/06 Impact mot Minister for Agriculture and Food m.fl., REG 2008 I-2483, p. 80.

<sup>35</sup> Ibid., p. 114.

<sup>36</sup> Barnard, s. 441.

för skönsmässig bedömning, en så kallad *margin of appreciation*; dock ska medlemsstaterna alltjämt iakttä föreliggande unionsrätt, i synnerhet de allmänna principerna och de övriga bestämmelserna i ramavtalet.<sup>37</sup>

Klausulen om skydd mot missbruk har kommit att prövas ett flertal gånger i praxis. I målet *Adeneler* konstaterade EU-domstolen, att *objektiva grunder* enligt punkt 5(1)(a) avser precisa och konkreta omständigheter som är kännetecknande för en viss verksamhet och som därför kan motivera att på varandra följande avtal om tidsbegränsad anställning används i det särskilda sammanhanget. Som exempel på sådana omständigheter angav EU-domstolen arbetets särskilda beskaffenhet, arbetsuppgifternas natur eller i förekommande fall medlemsstatens strävan efter att uppnå ett berättigat socialpolitiskt mål.<sup>38</sup>

Klausulen har också prövats i målet *Kücük*.<sup>39</sup> Fallet handlade om så kallade rullande vikariat. *Kücük* hade under en period om drygt elva år innehaft tretton olika vikarieanställningar, samtliga avseende tillsvidareanställda arbetstagare som beviljats tillfällig tjänstledighet. *Kücük* menade att den senast ingångna anställningen var otillåten, detta då varaktigheten av hennes anställningsförhållanden var av obestämd karaktär. EU-domstolen konstaterar inledningsvis att en bestämmelse som tillåter förnyelse av avtal om vikariat inte i sig strider mot klausul 5 i ramavtalet. Anställning av en tillfällig vikarie för en annan arbetstagare för att tillgodose arbetsgivarens huvudsakligen tillfälliga behov av personal kunde, enligt EU-domstolen, i princip utgöra en objektiv grund i den mening som avses i ramavtalets klausul 5(1)(a).<sup>40</sup> I kommissionens utlåtande i målet underströks att även om vikariat generellt skulle anses föreligga på sådana objektiva grunder i målet, hade arbetsgivaren i förevarande fall missbrukat reglerna genom mängden vikariat.<sup>41</sup> EU-domstolen fastslog dock att det var upp till myndigheterna i medlemsstaten att se till att klausul 5(1)(a) iakttas, detta genom konkreta kontroller av att förnyelser av sådana anställningar syftar till att tillgodose just ett tillfälligt behov. Vid permanenta och varaktiga behov av

---

<sup>37</sup> Mål C-378/07 *Kiriaki Angelidaki m.fl. mot Organismos Normarchiakis Autodioikisis Rehyannis och Dimos Geropotamou*, REG 2009 I-3071; Barnard, s. 442.

<sup>38</sup> *Adeneler*, p. 69-70.

<sup>39</sup> Mål C-586/10 *Bianca Kücük mot Land Nordrhein-Westfalen*, REG 2010 I-000.

<sup>40</sup> *Ibid.*, p. 30.

<sup>41</sup> *Ibid.*, p. 35.

personal ska i praktiken tidsbegränsade anställningar inte tillämpas.<sup>42</sup> Utöver om objektiva grunder för tidsbegränsad anställning föreligger ska myndigheten göra en helhetsbedömning, och däri beakta huruvida det tidigare förekommit på varandra följande tidsbegränsade anställningar med samma arbetsgivare, antalet och varaktigheten av dessa.<sup>43</sup> EU-domstolen har i målet *Adeneler* konstaterat att en nationell regel som innebär att anställningar enbart ska ses som på varandra följande när tiden mellan dem är under 20 arbetsdagar inte uppfyller unionsrättens krav på objektiva grunder.<sup>44</sup>

Ett mål som berör en fråga nära den i *Küçük* är det något nyare målet *Márquez Samahano*.<sup>45</sup> Fallet handlade om en spansk biträdande lektor vid ett universitet, vars tidsbegränsade anställning förnyats tre gånger. Den nationella lagstiftningen innehöll ingen bestämmelse som begränsade varken längsta tillåtna totala giltighetstid eller hur många gånger sådana avtal kan förnyas.<sup>46</sup> Dock framgår det av de nationella bestämmelserna att universitetens behov av att tidsbegränsat anställa biträdande lektorer motiveras av att det inom specifik undervisning är nödvändigt att anlita specialister och experter som till vardags utövar sin yrkesverksamhet på andra områden än inom universitetsvärlden. Målet för sådan verksamhet är att skapa en anknytning mellan undervisningen och yrkesvärlden.<sup>47</sup> EU-domstolen konstaterar att det förvisso ter sig som att tidsbegränsade anställningar av biträdande lektorer förnyas för att möta ett konstant behov som universitet har, vilket skulle kunna tillgodoses genom en tillsvidareanställning; dock kan inte att denna omständighet ensam utesluta att det föreligger en objektiv grund för förnyande av tidsbegränsade anställningar, detta genom behovet av specialister.<sup>48</sup> EU-domstolen lämnar till myndigheterna i medlemsstaten att vid förnyande av anställningar pröva om en sådan objektiv grund föreligger.<sup>49</sup>

---

<sup>42</sup> *Küçük*, p. 39.

<sup>43</sup> *Ibid*, p. 40.

<sup>44</sup> *Adeneler*, sammanfattningens p. 3.

<sup>45</sup> Mål C-190/13 Antonio Márquez Samohano mot Universitat Pompeu Fabra, ännu ej publicerad i REU.

<sup>46</sup> *Ibid*, p. 31.

<sup>47</sup> *Ibid*, p. 47.

<sup>48</sup> *Ibid*, p. 57.

<sup>49</sup> *Ibid*, p. 59.

I fallet *Kiriaki Angelidaki* fastslogs vad likvärdiga åtgärder för att förhindra missbruk innebär. Fallet behandlade dels frågan om kvalificering av arbetstagarnas anställningskontrakt, dels det förhållande att dessa anställningskontrakt inte förnyats. I målet hade arbetstagarnas tidsbegränsade anställningar grundats på en nationell bestämmelse vilken erkände som objektiv grund det förhållande att tidsbegränsade avtal förnyades i syfte att tillgodose tillfälliga behov, även om dessa behov i realiteten var konstanta.<sup>50</sup> EU-domstolen konstaterade likt tidigare att kravet på objektiva grunder avsåg precisa och konkreta omständigheter. Dock menade EU-domstolen att en nationell bestämmelse som föreskrev att förnyelse av tidsbegränsade anställningar var berättigade så länge sådana anställningar godkändes i lag inte utgjorde ett sådant objektivt rättfärdigande som krävdes enligt klausul 5(1), och den nationella lagstiftningen underkändes därför.

Även i målet *Impact* prövades och tolkades klausul 5 i ramavtalet. Tvist hade uppstått mellan den irländska fackföreningen *Impact*, som företrädde 91 irländska offentliganställda, och de departement dessa var anställda vid. Fristen för införlivandet av direktivet gick ut år 2001, men i Irland antogs inte en sådan reglering förrän år 2003. Under tiden däremellan hade anställningsförhållanden förlängts i tidsbegränsad form på upp till åtta år hos ifrågavarande departement. Genom att arbetstagarna var tidsbegränsat anställda omfattades de av andra regler än tillsvidareanställda tjänstemän. *Impact* gjorde gällande att arbetstagarna både hade rätt till samma anställningsvillkor som tillsvidareanställda och att anställningarna övergått till tillsvidareanställningar, även om direktivet inte vid tidpunkten för ingåendet av anställningarna hade införlivats i Irland. Domstolen konstaterade att klausul 5(1) *inte* hade sådan direkt effekt att den kunde åberopas direkt inför nationell domstol utan att först ha införlivats i medlemsstaten, men att direktivet i alla fall var bindande för medlemsstaterna i förhållande till resultatet.<sup>51</sup> Då direktivets syfte angetts vara just att begränsa möjligheterna till upprepade tidsbegränsade anställningsavtal, ansåg EU-domstolen att medlemsstaten hade agerat direktivstridigt genom att förnya sådana avtal för ovanligt långa perioder även under sådan tid då direktivet inte ännu

---

<sup>50</sup> *Kiriaki Angelidaki*, p. 88.

<sup>51</sup> *Impact*, p. 83.



implementerats i medlemsstaten.<sup>52</sup> Genom ett sådant förfarande skulle de berörda arbetstagarna inte komma i åtnjutande av de införlivandeåtgärder som den nationella lagstiftaren senare vidtagit enligt klausul 5(1).<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> *Impact.*, p. 89.

<sup>53</sup> *Ibid.*, p. 91.

## 3 Svensk rätt

### 3.1 Regleringen av tidsbegränsad anställning i svensk rätt

De svenska reglerna kring tidsbegränsade anställningar finns i lag (1982:80) om anställningsskydd (nedan LAS). Dess 4 § ger vid hand, att huvudregeln tillika utgångspunkten inom svensk rätt är att en anställning ingås tillsvidare. Således finns en presumtion för tillsvidareanställning om inget annat anges, och i de fall det är tvistigt vilken typ av anställning som har ingåtts åligger det den part som hävdar annat än tillsvidareanställning att bevisa detta.<sup>54</sup> Normalt innebär detta att arbetsgivaren har bevisbördan.<sup>55</sup>

Andra anställningsformer än tillsvidareanställning måste finna stöd i LAS, annan författning eller kollektivavtal.<sup>56</sup> Motiven till denna ordning var främst att minska risken för missbruk av tidsbegränsade anställningar, något som adresserades redan i förarbetena till den första LAS från år 1974.<sup>57</sup>

Syftet med stadgandet om tillsvidareanställning som huvudregel var att skilja denna anställningsform, som skulle åtnjuta fullt anställningsskydd (t.ex. bestämmelser om uppsägningstid), från andra, i vilka endast vissa delar av skyddet skulle gälla.<sup>58</sup> Vidare skulle tidsbegränsade anställningar fortsättningsvis enbart användas i särskilt angivna fall.

De första tidsbegränsade anställningsformer som intogs i LAS var anställning för viss tid, viss säsong och visst arbete om det föranleddes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. I den sistnämnda kategorin ansågs vikariat och praktikarbete falla in. Reglerna om tidsbegränsade anställningar är semi-dispositiva, 2 § 3 st LAS. Detta innebär att om sådana anställningsformer tillåts i centrala kollektivavtal, kan en ansluten arbetsgivare sluta sådana avtal.<sup>59</sup>

---

<sup>54</sup> Se prop. 1973:129 s. 145 och prop. 1981/82:71 s. 117; Källström/Malmberg, s. 115.

<sup>55</sup> Adlercreutz/Mulder, s. 197. För praxis, se t.ex. AD 2007 nr 29.

<sup>56</sup> 4 § LAS; Glavå/Hansson, s. 234. För praxis se t.ex. AD 2015 nr 50, AD 2002 nr 28 samt AD 1998 nr 36. Se också resonemang i AD 1990 nr 92.

<sup>57</sup> Prop. 1973:129 s. 145.

<sup>58</sup> Ibid; prop. 1981/82:71 s. 31. Se också resonemang i AD 1978 nr. 17.

<sup>59</sup> Prop. 1981/82:71 s. 33 och 39; Glavå/Hansson, s. 241.

Representanter från arbetsgivarorganisationer var inte sena med att kritisera ordningen, och menade att det fanns ett ”starkt, berättigat och ömsesidigt behov av utrymme för provanställningar och andra tidsbegränsade anställningar” vilket inte kunde tillgodoses kollektivavtalsvägen.<sup>60</sup> Kritiken resulterade i dagens LAS från år 1982, som alltså ännu är gällande med justeringar gjorda efterhand. LAS från 1982 innehöll ett väsentligen utökat utrymme för tidsbegränsade anställningar. Arbetsgivaren gavs också möjligheten att anställa för tillfällig arbetsanhopning under en period om maximalt sex månader under en tvåårsperiod.<sup>61</sup>

Under mitten av 2000-talet gjordes ytterligare, genomgripande förändringar i regleringen. Dessa syftade till att vidga möjligheterna för tidsbegränsade anställningar.<sup>62</sup> Ytterligare viktiga ändringar har skett så sent som i maj 2016, vilka kommer presenteras i det följande.

Nedan redogörs för de olika typer av tidsbegränsade anställningar som finns i svensk rätt.

Det tåls att sägas, att andelen tidsbegränsade anställningar succesivt ökat de senaste tjugofem-trettio åren, från i genomsnitt cirka 11 procent under 1990-talets första hälft till 16,7 procent av de anställda år 2014. Av de tidsbegränsat anställda utgör gruppen mellan 15 och 24 år den största andelen, och det är vanligare att kvinnor uppbär en tidsbegränsad anställning än män.<sup>63</sup>

### **3.1.1 Allmän visstidsanställning**

Allmän visstidsanställning, även kallad AVA, tillåts genom 5 § 1 st. LAS. Utgångspunkten för införandet av anställningsformen var att det skulle vara enkelt för arbetsgivaren att anställa.<sup>64</sup> Ett avtal om allmän visstidsanställning kräver varken någon objektivt konstaterad grund från arbetsgivares sida eller att denne motiverar avtalet, utan en sådan anställning kan ingås mellan arbetsgivare och arbetstagare om parterna kommer överens om det.<sup>65</sup> Det är vanligt att sådana anställningar ingås i kortare sjök om sex månader, men det finns egentligen inget

---

<sup>60</sup> Prop. 1981/82:71 s. 34.

<sup>61</sup> Glavå/Hansson, s. 239f.

<sup>62</sup> Källström/Malmberg, s. 115.

<sup>63</sup> ”Utvecklingen av tidsbegränsat anställda”, SCB.

<sup>64</sup> Wästfält m.fl., s. 80.

<sup>65</sup> Prop. 2006/07:111 s. 28 och 32; Öman, 5 § LAS.

som direkt hindrar att anställningen ingås på längre tid.<sup>66</sup> Notera dock omvandlingsregelns effekt för anställningar längre än två år samt den nya sammanläggningsmöjligheten, se nedan under avsnitt 2.2.

### 3.1.2 Vikariat

Vikariat har funnits med som möjlig tidsbegränsad anställningsform sedan en lång tid tillbaka, och är historiskt sett den mest använda tidsbegränsade anställningsformen.<sup>67</sup> Till en början var dess tillämpning mycket strikt: det skulle finnas en direkt och tydlig personanknytning, och formen skulle därutöver bara användas vid ett tillfälligt arbetsbehov. AD har i praxis konstaterat att kännetecknande för en vikariatsanställning är att ”anställningen består så länge tjänstens ordinarie innehavare är ledig eller om denne frånträtt tjänsten intill dess tjänsten blir besatt med ordinarie innehavare”.<sup>68</sup> Detta kallas ofta för ett ”äkta vikariat”.<sup>69</sup>

För att ett vikariat ska vara giltigt krävs vidare att arbetsgivaren klargör för arbetstagaren vilket arbete eller vilken position vikariatet avser.<sup>70</sup> I praxis har det förekommit att brister från arbetsgivarens sida i detta avseende har lett till att anställningen har ansetts vara en tillsvidareanställning.<sup>71</sup>

Allteftersom har AD blivit tvungna att hålla en mer generös inställning till vikariatet, då det av praktiska skäl inte alltid har varit möjligt att organisera en verksamhet genom en direkt ersättning av en ledig arbetstagare. Ibland har arbetsgivare behövt dela upp tjänstgöringsunderlag på nya sätt under ledigheter och göra personalrockader, och i dessa fall har det inte ansetts vara motiverat att underkänna ett vikariat på den grunden. Grundtanken är dock fortfarande att vikariaten ska spegla den verkliga personalsituationen och de anställdas ledigheter.<sup>72</sup>

Till skillnad från allmän visstidsanställning, ses inte vikariat som en väg till en tillsvidareanställning. Enbart om annan tjänst finns tillgänglig när vikariatet

---

<sup>66</sup> Öman, 5 § LAS.

<sup>67</sup> Glavå/Hansson, s. 248.

<sup>68</sup> AD 1984 nr 66.

<sup>69</sup> Adlercreutz/Mulder, s. 199.

<sup>70</sup> Wästfält m.fl., s. 81.

<sup>71</sup> AD 1976 nr. 23.

<sup>72</sup> Adlercreutz/Mulder, s. 199; Öman, 5 § LAS.

är över kan arbetstagaren anställas. Arbetstagaren kan i det fallet åberopa reglerna om företrädesrätt till återanställning, 25 § LAS.<sup>73</sup>

### 3.1.3 Säsongsanställning

Arbete för viss säsong, eller säsongsanställning, var en av de första tidsbegränsade anställningsformerna. De brukar beskrivas som en anställningsform som till följd av naturens växlingar eller andra jämförbara orsaker inte kan bedrivas året runt, utan enbart periodvis då väder och dylikt tillåter.<sup>74</sup> Till sakens natur hör alltså att denna typ av anställning inte varar längre än den säsong arbetet berör.<sup>75</sup>

### 3.1.4 Anställning efter 67 års ålder

När en arbetstagare fyllt 67 år försvinner en del av det anställningsskydd som hänger samman med en tillsvidareanställning. Arbetsgivaren kan nämligen enligt 33 § LAS vid utgången av den månad arbetstagaren fyller 67 år meddela denne om att anställningen upphör, och detta utan att ange saklig grund för uppsägningen. Det står arbetsgivaren fritt att anställa personer över 67 år på tidsbegränsade former, utan begränsning i tid.<sup>76</sup>

Möjligheten till tidsbegränsad anställning för personer över 67 år är avsedd att underlätta på arbetsmarknaden för personer som har uppnått en lagstadgad pensionsålder, men som vill fortsätta att arbeta.<sup>77</sup>

### 3.1.5 Provanställning

Provanställningar godkänns i svensk rätt om provtiden inte överstiger sex månader, 6 § LAS. Det huvudsakliga motivet till en sådan anställning är att arbetsgivaren kan ha ett intresse av att se hur arbetstagaren sköter ett givet arbete, och argumentet har sedan åtminstone 1981 års proposition godtagits.<sup>78</sup>

---

<sup>73</sup> Ds 2002:56 s. 268f.

<sup>74</sup> Prop. 1981/82:71 s. 122. Se t.ex. AD 1978 nr 98 och AD 1978 nr 165 om anställning som golfinstruktör respektive sommargårdsarbetare.

<sup>75</sup> Öman, 5 § LAS.

<sup>76</sup> Ibid.

<sup>77</sup> Prop. 2005/06:185 s. 48f.

<sup>78</sup> Se ovan under punkt 2.1; prop. 1981/82 s. 34. Jmf. AD 2010 nr 61.

Av detta följer också, att en provanställning inte kan följa på en visstidsanställning om den avser samma arbete.<sup>79</sup>

Efter provotiden övergår provanställningen till en tillsvidareanställning; detta sker automatiskt, och något avtal om ny anställning vid provotidens utgång behöver inte träffas. Om någon av parterna inte önskar denna övergång, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid provotidens utgång, se andra stycket.<sup>80</sup>

Det finns inga krav på arbetsgivaren att lämna objektiva godtagbara skäl för en provanställning; dock kan mer detaljerade bestämmelser finnas i kollektivavtal.<sup>81</sup> En arbetsgivares behov av en sådan anställningsform kan inte överprövas i domstol annat än vid misstanke om missbruk eller kringgående.<sup>82</sup> Däremot kan ett beslut om att inte låta en provanställning övergå i tillsvidareanställning prövas mot bestämmelser i diskrimineringslagen och medbestämmandelagen.<sup>83 84</sup>

## 3.2 Omvandlingsregeln

### 3.2.1 Historik

Förekomsten av tidsbegränsade anställningar har ofta väckt diskussionen om arbetstagarens ställning i förhållande till arbetsgivaren. I början av 1900-talet betraktades anställningsavtalet som ett kontraktsförhållande mellan två jämbördiga parter. Det var sällan eller aldrig tal om någon anställningstrygghet, och skäl för uppsägning behövde inte anges för att anställningsförhållande skulle upphöra.<sup>85</sup>

I syfte att undvika missbruk av tidsbegränsade anställningar har lagstiftaren infört regler om omvandling av sådana till tillsvidareanställningar. Bestämmelsen om sådan omvandling antogs för första gången år 1997. Regeln trädde dock i kraft först år 2000.<sup>86</sup> Den första versionen avsåg enbart vikariat,

---

<sup>79</sup> Adlercreutz/Mulder, s. 200.

<sup>80</sup> Ibid.

<sup>81</sup> Wästfelt m.fl., s. 86.

<sup>82</sup> Daleklant/Weihe, 6 § LAS, Karnov; AD 2002 nr. 102.

<sup>83</sup> Lag (2008:567) om diskriminering samt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

<sup>84</sup> Öman, 5 § LAS; Källström/Malmberg, s. 117. Se också AD 2004 nr 49.

<sup>85</sup> Andersson m.fl., s. 72.

<sup>86</sup> Prop. 1996/97:16.

och innebar att om en arbetstagare under en kvalifikationsperiod av fem år innehaft anställningar som vikarie under sammanlagt minst tre år skulle anställningen per automatik omvandlas till en tillsvidareanställning.<sup>87</sup>

Även den efterföljande regeln var uppställd på detta sätt, med nyheten att den erbjöd samma omvandlingsmöjlighet för allmänna visstidsanställningar.<sup>88</sup>

Senare infördes en ändring avseende tidsfristen för vikarieanställningar.<sup>89</sup> Fram till den 30 april i år (2016) löd omvandlingsregeln i 5 § andra stycket LAS:

”Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.”

Regeln uppställer separata kvalifikationsramar för de typer av anställningar som grundar en övergång till tillsvidareanställning; arbetstagaren ska ha arbetat i minst två år under en femårsperiod i någon av anställningsformerna för att en tillsvidareanställning ska uppstå. Sammanräkning av tid arbetad i de olika typerna av tidsbegränsade anställningar kunde således inte göras.<sup>90</sup>

### 3.2.2 Omvandlingsregeln idag

Sedan den 1 maj 2016 gäller i svensk rätt en ny regel vad avser omvandling av tidsbegränsade anställning till tillsvidareanställning.<sup>91</sup> Denna ordning är ett resultat av en lång tids utredning som initierades av en anmälan till EU-kommissionen.<sup>92</sup> Det hade avseende den gamla regeln länge funnits en osäkerhet kring huruvida den stämde överens med EU-rätten på området.<sup>93</sup>

Fackförbundet TCO, den anmälande parten, menade att de regler som kom att gälla i Sverige genom propositionen ”*Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning m.m.*” innebar bristande genomförande av EU-rätt på området – framförallt då allmän visstidsanställning infördes, vilken skulle kunna användas utan krav på objektiva grunder.<sup>94</sup> TCO ansåg att de skyddsregler som syftade

---

<sup>87</sup> Iseskog, s. 63.

<sup>88</sup> Prop. 2006/07:111 s. 9.

<sup>89</sup> Lag om ändring i lag (1982:80) om anställningsskydd (SFS 2007:391), 5 § 2 st.

<sup>90</sup> Iseskog, s. 64-67; AD 2013 nr 42.

<sup>91</sup> Prop. 2015/16:62; SFS 2016:248.

<sup>92</sup> Anmälan mot Konungariket Sverige [...].

<sup>93</sup> Adlercreutz/Mulder, s. 200.

<sup>94</sup> Prop. 2006/07:111.

förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar urholkades, samtidigt som de nya regler som infördes inte uppfyllde de krav på ett effektivt skydd mot missbruk som EU-rätten hade ställt upp i sin praxis.<sup>95</sup> TCO ansåg också att reglerna om vikariat i praxis fått en mycket generös tillämpning, något som bidragit till att arbetsgivare fått större möjligheter att anställa på tidsbegränsade på nära obestämd tid.<sup>96</sup> En skriftväxling inleddes mellan EU-kommissionen och den dåvarande svenska regeringen. I det slutliga yttrandet från kommissionen under april 2014 konstateras att det förhållande att den svenska rätten tillåter kombination mellan visstidsanställning och vikariat eller säsonganställning samt att ha korta uppehåll mellan avtalen, gör att lagen inte hindrar arbetsgivare från att hålla kvar arbetstagare i tidsbegränsade anställningsformer i det oändliga.<sup>97</sup> Slutsatsen som dras i yttrandet är att den svenska rätten inte uppfyller EU-rättens krav. Härefter har utredning fortlöpt, som nu resulterat i den nya omvandlingsregel som gäller idag.

Ändringen innebär dels ett utvidgande av vilka typer av tidsbegränsade anställningar som kan användas för beräkning av kvalifikationstiden, dels ett nytt sätt att sammanräkna olika tidsbegränsade anställningar. Paragrafen, omdöpt till 5a §, lyder numera i första stycket:

"En allmän visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år

1. under en femårsperiod, eller
2. under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra."

I den nya ordningen finns regeln om omvandling för allmän visstidsanställning som pågått i mer än två år under en femårsperiod kvar i punkt 1, men den har kompletterats med en regel om fall då olika tidsbegränsade anställningar (redovisade för under avsnitt 2.1 med undantag från provanställningen) under en period har *följt på varandra*. Vad lagstiftaren menar med en sådan period då anställningar har följt på varandra förklaras i 5a § andra stycket:

---

<sup>95</sup> Anmälan mot Konungariket Sverige, s. 1.

<sup>96</sup> TCO:s rättsutredning [...], s. 5f.

<sup>97</sup> EU-kommissionens kompletterande motiverade yttrande, p. 43.



”En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.”

Bestämmelsen syftar till att begränsa möjligheten för arbetsgivare att använda upprepade tidsbegränsade anställningar strategiskt för att undvika en övergång till tillsvidareanställning. Denna kompletterande omvandlingsregel, som inte har ett tak likt det på fem år som gäller enligt första punkten, gör att en arbetstagares sammanlagda tid i olika anställningar hos en och samma arbetsgivare kan läggas ihop, så länge det inte har passerat mer än 6 månader mellan en anställnings slutdag och nästa anställnings tillträdesdag.

Kvalificeringstiden för att allmän visstidsanställning och vikariat ska övergå i tillsvidareanställningar räknas ut genom en sammanläggning av arbetstid hos en och samma arbetsgivare.<sup>98</sup> För statliga anställningar gäller regeln arbete inom den anställande myndigheten. En anställning som uppnått kvalificeringstiden i 5a § punkt 1 eller 2 övergår även i den nya ordningen per automatik till en tillsvidareanställning – arbetstagaren behöver alltså inte särskilt yrka på sådan övergång.<sup>99</sup>

Tredje och sista stycket i 5a § LAS är kvar från föregående gällande ordning och lyder alltså även fortsättningsvis:

”Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.”

Då EU-kommissionens kritik, som redogörs för nedan, till större delen tog sikte på just allmän visstidsanställning, har det inte ansetts föreligga skäl för ändring av den ordning som gäller avseende flera anställningar genom vikariat.

Bestämmelsen är därmed inte ändrad i sak.<sup>100</sup>

Under beredningen av ärendet har remisser inhämtats från flera instanser. Ett flertal arbetsgivarorganisationer har härvid uttalat att de ansett den tidigare gällande regleringen som tillräcklig för att uppfylla EU-rättens krav.<sup>101</sup> Sveriges Advokatsamfund har i sitt remissvar påtalat att frågan om huruvida Sverige uppfyller de krav som finns i EU-rätten avseende tidsbegränsade anställningar

---

<sup>98</sup> Adlercreutz/Mulder, s. 200.

<sup>99</sup> Ibid.

<sup>100</sup> Prop. 2015/16:62 s. 36.

<sup>101</sup> Remissvar från Fastigo, Arbetsgivarverket, Arbetsgivaralliansen, Arbetsgivarförbundet KFO, Idea, Företagarna respektive Svensk Scenkonst; prop. 2015/16 s. 11.

inte enbart hänger samman med utformningen av anställningsskyddslagen, utan att detta också är beroende av hur kollektivavtal och specialförfattning utformas.<sup>102</sup> Ett antal arbetstagarorganisationer har påtalat att anledning kan finnas att se över även speciallagstiftning.<sup>103</sup>

### 3.2.3 Rättsliga medel att tillgripa vid missbruk

Det ligger på arbetsgivaren att göra klart för arbetstagaren om anställningen som avtalas om är en tidsbegränsad sådan. Normalt sett ska detta göras klart för arbetstagaren senast vid anställningstillfället. Om arbetsgivaren i efterhand försöker ändra ett redan ingånget tillsvidareavtal till ett tidsbegränsat avtal kan detta vara att jämställa med en uppsägning.<sup>104</sup>

De rättsliga medel en arbetstagare bjuds vid kringgående av bestämmelserna om tidsbegränsade anställning är att genom domstolsförfarande få förklarad anställningen vara gällande tills vidare, vilket kan ske med stöd av 4 och 36 §§ LAS.<sup>105</sup> Regler för hur förfarandet ska gå till återfinns i 38 – 40 §§ LAS.

Det finns också en särskild lag mot diskriminering av arbetstagare med tidsbegränsad anställning, vilken kan användas för att angripa anställningsvillkor på diskriminerande grunder.<sup>106</sup>

## 3.3 Kollektivavtal

LAS bestämmelser är till stora delar semidispositiva, och således sekundära till t.ex. kollektivavtalsbestämmelser och speciallagstiftning.<sup>107</sup> I en jämförelse gjord i internationell kontext kan konstateras att den svenska arbetsrätten till stor del bygger på principen om att en stor del av ansvaret för innehållet i regleringen ligger på arbetsmarknadens parter.<sup>108</sup> Genom detta förfarande ges parterna möjlighet att anpassa regleringens innehåll så att den blir mer kompatibel med den aktuella verksamheten.<sup>109</sup> Såväl på arbetsgivar- som arbetstagersidan är

---

<sup>102</sup> Remissvar från Sveriges Advokatsamfund; prop. 2015/16:62 s. 11.

<sup>103</sup> Remissvar från TCO, Saco, Naturvetarna samt Fackförbundet ST; prop. 2015/16:62 s. 11.

<sup>104</sup> Bylund m.fl., s. 50f.

<sup>105</sup> Adlercreutz/Mulder, s. 197.

<sup>106</sup> Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

<sup>107</sup> LAS, 2 §.

<sup>108</sup> Adlercreutz/Mulder, s. 35.

<sup>109</sup> Källström/Malmberg, s. 120.

organisationsgraden hög, och nära 90 % av arbetstagarna omfattas av kollektivavtal.<sup>110</sup>

I Sverige finns en rad författningar som avviker från LAS avseende tidsbegränsade anställningar. Dessa är ofta motiverade av särskilda skäl, där en intresseavvägning har gjorts. Inte sällan ligger dessa intressen utanför de strikt arbetsmässiga.<sup>111</sup>

### 3.4 Praxis

I Sverige har som ovan nämnt kollektivavtal en särskild upphöjd ställning, och till den svenska modellens karakteristika hör just arbetsmarknadens parter inflytande över regleringen. I ett fall från 2002 var frågan om journalistavtalets (kollektivavtal) bestämmelser om anställning innebar att omvandlingsregeln av vikariat till tillsvidareanställning var tillämplig eller inte. Journalistavtalet innehöll en bestämmelse om att anställningsavtal skulle träffas enligt något av de angivna alternativen i avtalet. Vikariat tilläts som anställningsform, men bland bestämmelserna återfanns inte en regel som innehöll ett tak för hur många gånger ett vikariat förnyas – alltså en reglering i enlighet med 5 § 2 st LAS om omvandling. Svenska journalistförbundet, som representerade arbetstagaren, menade att 5 § 2 st LAS skulle gälla som komplettering till avtalet, då den bara reglerar en speciell rättsverkan av en redan tillåten anställningsform. AD höll dock inte med om detta resonemang, utan konstaterade istället att innehållet i kollektivavtalet ersatte de relevanta dispositiva bestämmelserna i LAS för anställningsförhållandet. Således hade parterna i praktiken avtalat bort omvandlingsregeln vad avsåg vikariat.<sup>112</sup>

I AD 2015 nr 50 hade en arbetstagare under ett år haft tre tidsbegränsade anställningar avseende en månad i taget i ett medieföretag. Företaget var bundet av kollektivavtal, vilket innehöll bestämmelser om när tidsbegränsade anställningar var tillåtna. I avtalet fanns inte upptaget allmän visstidsanställning som godkänd tidsbegränsad anställningsform. Arbetsgivaren menade att bestämmelserna i avtalet utgjorde ett komplement till regleringen i LAS, och att

---

<sup>110</sup> Adlercreutz/Mulder., s. 34f.

<sup>111</sup> Källström/Malmberg, s. 120.

<sup>112</sup> AD 2002 nr 28.

LAS regel om tillåtlighet av allmän visstidsanställning i 5 § därmed var tillämplig. AD fastslog dock att innehållet i kollektivavtalet avsåg reglera samma situationer och tillgodose samma intressen som 5 § LAS, varför avtalets uppräknade av tillåtna tidsbegränsade anställningar ersatte tillämpningen av 5 § LAS. Således hade arbetsgivaren brutit mot kollektivavtalet.<sup>113</sup>

I AD 2002 nr 92 tvistade en kommun och Sveriges Kommunal tjänstemannaförbund (SKTF) om speciallagstiftnings betydelse, i förevarande fall skollagen. Läraren hade under en period om knappt fem år haft elva olika tidsbegränsade anställningar. Fråga var om anställningen, som varat i sammanlagt mer än tre år, hade omvandlats till en tillsvidareanställning. Invändningen mot detta från kommunens sida bestod i att läraren inte var behörig lärare, och således inte enligt skollagen kunde förvärva en tillsvidareanställning som lärare, utan enbart avtal med tidsbegränsning om maximalt ett år åt gången. SKTF menade i första hand att övergång inte behövde ske till en tillsvidaretjänst som lärare, men om så var fallet kunde en tjänst som lärare ändå fås av arbetstagaren med stöd i en bestämmelse i skollagen. AD fastslår att det är den vid den aktuella tidpunkten pågående anställningen övergår till en tillsvidareanställning. Grunden i kravet på behörighet har sin förklaring i statsmaktens vilja att kunna garantera att kompetenta lärare används i undervisningen för att uppnå bästa kvalitet, något AD konstaterar måste få företräde framför omvandlingsreglerna varför målet avgörs till kommunens fördel. Avgörande i fallet var således att arbetstagaren inte var behörig lärare.<sup>114</sup>

Angående lärarbehörighet behandlade AD 2013 nr 42 frågan om en utbildad förskolelärare kunde tillgodoräkna sig tidsbegränsade anställningar som obehörig lärare vid tillämpningen av omvandlingsregeln. AD kom fram till att grunden för tidsbegränsad anställning som obehörig lärare fanns i skollagen, vilken ersatte bestämmelserna i LAS och således inte var en sådan anställning vilken kunde tillgodoräknas vid tillämpning av omvandlingsregeln.<sup>115</sup>

---

<sup>113</sup> AD 2015 nr 50.

<sup>114</sup> AD 2002 nr 92.

<sup>115</sup> AD 2013 nr 42. Notera att tillämplig omvandlingsregel i målet var den förra 5 § 2 st LAS.

## 4 Analys och slutsats

### 4.1 Det svenska skyddet och förenligheten med EU-rätten

Genom regleringen i 5 och 5a §§ LAS finns i Sverige ett faktiskt skydd mot missbruk av upprepade tidsbegränsade anställningar.

Avseende allmän visstidsanställning uppfylls kravet i klausul 5(1) i ramavtalet genom att en takregel har införts avseende sammanläggning av tidsbegränsade anställningar för omvandling till tillsvidareanställning.

För vikariat består detta i ett krav på anknytning till en ledig arbetstagare, något som berördes i målet *Kücüik*. EU-domstolen konstaterade härvid att vikariat som grundas på ett tillfälligt behov av arbetskraft är godkända utan att arbetsgivare på arbetsplatser med stora och kontinuerliga behov av arbetskraft behöver bereda en tillsvidare tjänst för vikarien. I Sverige uppfylls detta genom att krav ställs just på koppling till en ledig arbetstagare. Därutöver uppfyller den svenska rätten också kravet i 5(1)(b) om en takregel genom 5a § 3 st.

Avseende säsongsanställning utgör naturens växlingar en sådan objektiv grund som godtagits i EU-rätten. Säsongsanställningen ter sig vara den ”svåraste” formen av tidsbegränsade anställningar att missbruka.

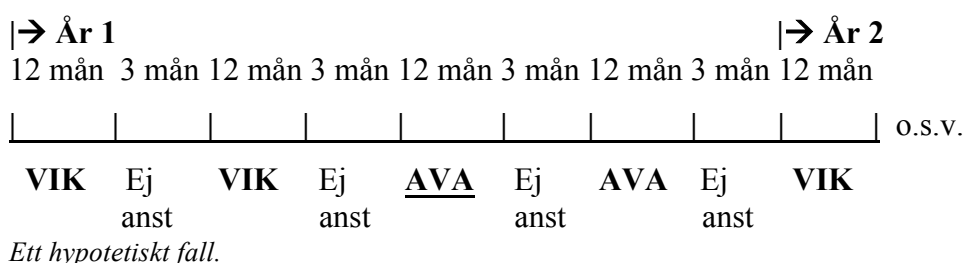
För tidsbegränsad anställning efter 67 års ålder finns i svensk rätt ett objektivt ålderskrav kopplat till avgångsskyldighet. Detta bör ligga i linje med EU-rätt dels då det finns socialpolitiska motiv – den till åldern komna ska bereda plats åt en yngre generation arbetstagare – samt att det är ett villkor som ovillkorligt tillämpas lika för alla.

Vad gäller provanställning består objektiviteten i en gräns för varaktigheten på 6 månader. Avseende allmän visstidsanställning saknades länge ett sådant objektivt krav, något den nya regleringen från maj 2016 avsåg att ändra.

Skillnaden mellan regleringen innan och efter införandet av 5a § LAS i maj 2016 syns tydligt vid studerande av paragrafernas ordalydelser. Lagstiftaren har gått EU-kommissionens kritik till mötes genom att välja en av de lösningar som föreslagits i korrespondens mellan parterna. Genom införandet av en takregel för allmänna visstidsanställningar i kombination med andra tidsbegränsade

anställningsformer, har lagstiftaren upprättat en ordning i linje med visstidsdirektivets klausul 5(1)(b). Den praktiska effekten av detta, sett till enbart LAS, torde vara att arbetsgivare nu möter något större motstånd vid strategisk tillämpning av tidsbegränsade anställningar. Pendlande mellan olika typer av anställningsformer för att undvika en omvandling till tillsvidareanställning är inte längre en enkel lösning.

Nedanstående modell kan användas för att demonstrera skillnaden. Innan lagändringen utgjorde denna kedja av tidsbegränsade anställningar ett tillåtet bruk utan omvandling till tillsvidareanställning, så länge perioderna med vikariat och allmän visstidsanställning inte uppnår 2 år.



Efter lagändringen sker dock en omvandling till tillsvidareanställning redan vid den första allmänna visstidsanställningen (understruken) eftersom tillämpning av omvandlingsregeln för tidsbegränsade anställningar omfattar även kombinationen av olika sådana, så länge tiden emellan dem understiger 6 månader.

Frågan kvarstår dock, om de regleringar som införts kommer få en reell och faktiskt verkan – för att sådan verkan ska uppstå, krävs att reglerna faktiskt tillämpas. AD 2013 nr 42 skulle troligtvis inte ha avgjorts annorlunda med den nya regleringen.<sup>116</sup> Detta beror på LAS inneboende dispositivitet, 2 §, som gör att innehållet står tillbaka mot kollektivavtal och specialförfattning. Genom att arbetsmarknadens parter ofta disponerar över innehållet genom kollektivavtal – den brukliga, svenska modellen – är det lätt att lagstiftning på området efter EU-direktiv lätt får en marginell betydelse, annat än styrkan i parternas utgångsposition vid förhandling. Precis som Sveriges Advokatsamfund och

---

<sup>116</sup> Se avsnitt 3.4.

Naturvetarna angav i sitt remissvar, tror jag att det är svårt att genomföra det faktiska skydd som åsyftas i direktivet om lagstiftaren inte samtidigt ser över de andra styrande momenten på området.<sup>117</sup> Det är också tydligt i remissinstansernas inställning till den nu genomförda förändringen, att åsikterna går isär avseende behovet av den. Vilken påverkan dessa redovisade inställningar kan få för formuleringen av innehåll i framtida kollektivavtal kan vi i nuläget bara sia om. Vid ett hypotetiskt utfall bestående i en glidning mot fler avvikande bestämmelser i kollektivavtal uppstår enligt mig en viss oklarhet kring vilket reellt genomslag avseende skydd direktivet faktiskt har. Här uppstår närmst en kulturkrock som bygger på att EU-rätten verkar vara framtagen med ett annat system i åtanke än det svenska.

Av ovanstående framgår att direktivets bestämmelser visserligen i sig kan anses vara ändamålsenliga, men att en del av denna ändamålsenlighet förtas då de implementeras i en medlemsstat där det tillåts avsteg från dem.

En lösning på problemet med kollektivavtalens möjlighet att frångå direktivgrundade bestämmelser är att införa en EU-spärr för bestämmelsen. Detta skulle innebära att innehållet i kollektivavtal avseende inte tilläts medföra att mindre förmånliga villkor tillämpas för arbetstagarna. Genom en sådan ordning skulle såväl frågan i AD 2002 nr 28 och AD 2015 nr 50 besvarats annorlunda, genom att bestämmelserna i kollektivavtalen då skulle underkännas som mindre förmånlig.

## 4.2 Framtida utmaningar

Ett annat förhållande som förtjänar belysas, är att arbetsgivaren inte har någon lagstadgad plikt att informera arbetstagaren när denne har uppnått kvalificeringstiden för omvandling av anställningen. Arbetsgivaren är förvisso skyldig att delge arbetstagaren information om anställningen enligt grundläggande arbetsrättsliga regler, men avsaknaden av informationsplikt innebär att en omvandling kan gå en ouppmärksam arbetstagare förbi. Förvisso har detta i praxis hanterats så att omvandlingen bakdateras till dagen för den faktiska omvandlingen; men i de fall en arbetstagare aldrig väcker frågan om

---

<sup>117</sup> Se avsnitt 2.2.

avslutandet av en tidsbegränsade anställning i själva verket var ett avskedande från tillsvidareanställning, kommer inte heller här arbetstagaren till åtnjutande av skyddet. Utöver verkningarna detta har för själva anställningen, kan man också mot bakgrund av de exemplifierande artiklar som presenterades i uppsatsens inledning tänkas att människor påverkas negativt psykiskt av osäkra arbetsförhållanden.

En möjlig konsekvens av den nya omvandlingsregeln är att fler arbetsgivare väljer att anställa genom bemanningsföretag istället för att ha egna tidsbegränsat anställda. Genom ett sådant förfarande är det lättare för arbetsgivaren att bli av med arbetskraften när den inte längre behövs. Bemanningsarbete och reglerna kring detta utgör en stor utmaning ur ett unionsrättsligt lagstiftningsperspektiv, mycket till följd av den triangulära modell som sådan verksamhet bygger på.

## **4.3 Slutkommentar**

Som tydliggjorts genom arbetet utgör tidsbegränsade anställningar ett i högsta grad föränderligt område, inom vilket en balans eftersträvas mellan flexibilitet och skydd, sysselsättning och arbetslöshet. Det är tydligt att lagstiftningen i Sverige under årens lopp varit mycket beroende av politiska växlingar. Överlag är de sociala rättigheterna för arbetstagare inom EU på uppgång, ett arbete fött ur vår tids största utmaning: arbetslösheten.

I min mening ter det sig förhållandevis enkelt att frångå bestämmelser som bygger på EU-direktiv genom kollektivavtal, vilket säger en del om den svenska inställningen till EU-rättslig reglering på arbetsrättens område. Personligen håller jag ingenting emot sådana avtal, men det verkar olustigt att stora resurser läggs ner på reglering som väldigt få kommer komma i åtnjutande av.

Det återstår att se om ordningen i den nya 5a § LAS är tillräcklig, eller om Sverige kommer få fortsatt påbackning av sättet att hantera frågan om tidsbegränsade anställningar.



# Käll- och litteraturförteckning

## Källor

### *Offentligt tryck*

Ds 2002:56 *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv*

Lag (1976:580) *om medbestämmande i arbetslivet*

Lag (1982:80) *om anställningsskydd*

Lag (2002:293) *om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning*

Lag (2008:567) *om diskriminering*

SFS 2007:391 Lag om ändring i lag (1982:80) om anställningsskydd

Proposition 1973:129 *Med förslag till lag om anställningsskydd*

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

Proposition 1996/97:16 *En arbetsrätt för ökad tillväxt*

Proposition 2005/06:185 *Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen*

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

Proposition 2015/16:62 *Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar*

### *EU-rättsligt material*

EU-kommissionens formella yttrande, 18 mars 2010,

<http://www.tco.se/globalassets/visstid/kommissionens-underrattelse.pdf>.

EU-kommissionens kompletterande motiverade yttrande, 16 april 2014,

<http://www.tco.se/globalassets/kompl-my-2007-4835.pdf>.

Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om

visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EUT L 175. 10.7.1999)

## Litteratur

Adlercreutz, Axel, Mulder, Bernard Johann (2013) *Svensk arbetsrätt*. 14 uppl.

Stockholm: Norstedts Juridik (Cit: Adlercreutz/Mulder)

ISBN:978-91-39-20588-3

Andersson, Anderz, Zanderin, Lars och Edström, Örjan (2013) *Arbetsrätt*. 6

uppl. Malmö: Liber (Cit: Andersson m.fl.)

ISBN: 978-91-47-11100-8

Barnard, Catherine (2012) *EU Employment Law*. 4th edition. Oxford: Oxford University Press (Cit: Barnard)

ISBN: 978-0-19-969292-7

Bylund, Bo, Elmér, Anders, Viklund, Lars och Öhman, Toivo (2011)

*Anställningsskyddslagen. Med kommentar*. 11 uppl. Stockholm: Norstedt (Cit: Bylund m.fl.)

ISBN: 978-91-13-03278-8

Glavå, Mats och Hansson, Mikael (2016) *Arbetsrätt*. 3 uppl. Lund:

Studentlitteratur (Cit: Glavå/Hansson)

ISBN: 978-91-44-09362-8

Isekog, Tommy (2014) *Tidsbegränsade anställningar*. 1 uppl. Stockholm:

Norstedts Juridik (Cit: Isekog)

ISBN 978-91-39-01822-3

Kleineman Jan, Rättsdogmatisk metod, i Korling, Fredric & Zamboni, Mauro (red.) (2013) *Juridisk metodlära*. 1 uppl. Lund: Studentlitteratur (Cit: Kleineman)

ISBN: 978-91-44-08386-5

Källström, Kent och Malmberg, Jonas (2013) *Anställningsförhållandet*. 3 uppl.

Uppsala: Iustus förlag (Cit: Källström/Malmberg)

ISBN: 978-91-7678-845-5

Nyström, Birgitta (2011) *EU och arbetsrätten*. 4 uppl. Stockholm: Norstedts

Juridik (Cit: Nyström)

ISBN: 978-91-39-10959-4

Wästfelt, Martin, Bäckström, Magnus, Wulkan, Malin, Åström, Lars (2014)

*Anställningsskyddslagen. Med kommentar*. 12 uppl. Lund: Studentlitteratur (Cit: Wästfelt m.fl.)

ISBN: 978-91-44-10195-8

## **Elektroniska källor**

### *Artiklar*

Numhauser-Henning, Ann (2002) *Fixed-term Work in Nordic Labour Law*, publicerad i *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 18, Issue 4, 2002, s. 429-457 (Cit: Numhauser-Henning), nedladdning på [https://works.bepress.com/ann\\_numhauser-henning/](https://works.bepress.com/ann_numhauser-henning/)

## Lagkommentarer

Daleklant, Per och Weihe, Anders, kommentar till 6 § LAS, Karnov Öman, Sören, lagkommentaren till 5 § LAS, Lexino 2015-07-01  
*Övriga internetkällor*

Attila Rostoványi (ordförande fackförbundet DIK) *Arbetsgivare missbrukar tidsbegränsade anställningar*, publicerad på Dagens arena 18 februari 2016  
<http://www.dagensarena.se/opinion/dik-arbetsgivare-missbrukar-tidsbegransade-anstallningar/>, läst 20 april 2016.

Europeiska Unionens historia, [http://europa.eu/about-eu/eu-history/1990-1999/1997/index\\_sv.htm](http://europa.eu/about-eu/eu-history/1990-1999/1997/index_sv.htm), läst 15 maj 2016.

Fackförbundet Kommunal *Flexibilitetens pris* rapport från februari 2016,  
[https://www.kommunal.se/sites/kommunal.se/files/kommunal\\_flexibilitetens\\_pris\\_0.pdf](https://www.kommunal.se/sites/kommunal.se/files/kommunal_flexibilitetens_pris_0.pdf), läst 19 april 2016.

Inga-Kari Fryklund (förbundsdirektör, Vårdföretagarna) *Därför är det bra med tidsbegränsade jobb*, publicerad på Dagens samhälle 22 februari 2016  
<http://www.dagensamhalle.se/debatt/daerfoer-aer-det-bra-med-tidsbegransade-jobb-22755>, läst 22 april 2016.

Lenita Granlund & Ellinor Odeberg (Kommunal) *Anställda får betala högt pris för att vara flexibla*, publicerad på Dagens samhälle 19 februari 2016  
<http://www.dagensamhalle.se/debatt/anstaellda-far-betala-hoegt-pris-foer-att-vara-flexibla-22693>, läst 20 april 2016.

Sveriges Kommuner och Landsting *Tidsbegränsade anställningar*, publicerad på Sveriges Kommuner och Landstings hemsida 11 mars 2016  
<https://skl.se/arbetsgivarekollektivavtal/kollektivavtal/fragorochsvar/fragorochsvarkollektivavtal/tidsbegransadeanstallningar.8383.html>, läst 22 april 2016.

Statistiska Centralbyrån *Tidsbegränsade anställningar – en vanlig ingång till arbete*, publicerad på Statistiska Centralbyråns hemsida 24 februari 2015  
<http://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Arbetskraftsundersokningar/Arbetskraftsundersokningarna-AKU/23265/23272/Behallare-for-Press/385694/>, läst 23 april 2016.

Tjänstemännens centralorganisations *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*, 20 juni 2007,  
<http://www.tco.se/globalassets/pdf/er/eu-anmalan-las---slutlig.pdf>, läst 15 maj 2016.

Tjänstemännens centralorganisations *Rättsutredning avseende frågan om den svenska lagregleringen av visstidsarbete innebär att Sverige bryter mot EU:s direktiv om visstidsarbete 1999/70/EG*, 25 mars 2010,

<http://www.tco.se/globalassets/visstid/bilaga-2--rattsutredning---anmalan.pdf>,  
läst 15 maj 2016.

Gemenskapens stadga om grundläggande sociala rättigheter för arbetstagare,  
antagen år 1989 i Strasbourg,  
<http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf>, läst 5 maj  
2016.

# Rättsfallsförteckning

## *Arbetsdomstolen*

AD 1976 nr 23  
AD 1978 nr 17  
AD 1978 nr 98  
AD 1978 nr 165  
AD 1984 nr 66  
AD 1990 nr 92  
AD 1998 nr 36  
AD 2002 nr 28  
AD 2002 nr 92  
AD 2002 nr 102  
AD 2004 nr 49  
AD 2007 nr 29  
AD 2010 nr 61  
AD 2013 nr 42  
AD 2015 nr 50

## *Europeiska Unionens domstol*

Mål C-170/84 Bilka-Kaufhaus GmbH mot Karin Weber von Hartz, REG 1986 1607 (Cit: Bilka-Kaufhaus)

Mål C-212/04 Konstantions Adeneler m.fl. mot Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG), REG 2006 I-6057 (Cit: Adeneler)

Mål C-268/06 Impact mot Minister for Agriculture and Food m.fl., REG 2008 I-2483 (Cit: Impact)

Mål C-378/07 Kiriaki Angelidaki m.fl. mot Organismos Normarchiakis Autodioikisis Rehymnis och Dimos Geropotamou, REG 2009 I-3071 (Cit: Kiriaki Angelidaki)

Mål C-586/10 Bianca Küçük mot Land Nordrhein-Westfalen, REG 2010 I-000 (Cit: Bianca Küçük)

Mål C-190/13 Antonio Márquez Samohano mot Universitat Pompeu Fabra, ännu ej publicerad i REU (Cit: Samohano)