

# Anvisningar om ramavtal, visstidsanställningar och deltidsarbete

Syftet med denna anvisning är att ge vägledning om användningen av ramavtal och kortvariga visstidsanställningar samt att främja ett korrekt avtalande om arbetsvillkor i enlighet med gällande lagstiftning och kollektivavtal. Dessutom ska den aktuella rättspraxisen vid varje tillfälle beaktas.

Syftet är också att hjälpa till att strukturera olika typer av avtal och villkor i arbetsavtalet:

- *avtalande om villkoren för anställningsförhållandet (ramavtal: ett skriftligt avtal om de villkor som följs om man separat ingår till exempel ett anställningsförhållande på viss tid)*
- *villkor gällande arbetsavtalets längd (vistidsanställning)*
- *villkor gällande arbetstiden i arbetsavtalet (deltidsarbete)*

och att beakta de rättigheter och skyldigheter i anslutning till dessa som följer av lagstiftningen och kollektivavtalet.

## A) Vad är ett ramavtal och hur skiljer det sig från ett arbetsavtal?

Ett ramavtal är inte ett arbetsavtal och utgör i sig inget anställningsförhållande. Ett ramavtal förpliktar inte arbetsgivaren att erbjuda arbete eller arbetstagaren att ta emot arbete. När man använder sig av ramavtal ska varje visstidsanställning avtalas separat med arbetstagaren och arbetstagaren har rätt att tacka nej till de visstidsanställningar som arbetsgivaren erbjuder.

Det finns ingen definition av ramavtal i lagstiftningen eller i kollektivavtalet för den privata socialservicebranschen. I praktiken innebär det ett avtal om de villkor som följs om arbetsgivaren och arbetstagaren separat avtalar om ett vanligtvis tidsbundet anställningsförhållande. Ramavtalet innehåller alltså vanligtvis villkor för kommande enskilda tidsbundna uppdrag.

Syftet med ramavtalet är att det ska fungera som stöd vid fastställandet av arbetsvillkoren, så att man kan hänvisa till det varje gång man ingår ett nytt visstidsavtal, i stället för att varje gång avtala om alla arbetsvillkor separat.

## B) I vilka situationer lämpar sig ett ramavtal och i vilka situationer inte?

Ett ramavtal lämpar sig vanligtvis i situationer där arbetet till sin natur är tidsbundet och kortvarigt eller oförutsägbart, till exempel när man tillgodoser behovet av korta, enstaka vikariat genom tillfälliga inhopp.

Det lämpar sig inte för situationer där behovet av arbetskraft är permanent på det sätt som avses i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren bedömer det aktuella behovet av arbetskraft från fall till fall och överväger utifrån detta vilken avtalstyp som är lämpligast i varje situation. Om behovet av arbetskraft till exempel är kontinuerligt men varierande, kan ett arbetsavtal som gäller tills vidare, med varierande arbetstid, komma i fråga.

## C) Visstidsanställning och dess grund

Utgångspunkten i arbetsavtalslagen är att ett arbetsavtal gäller tills vidare.

Enligt den lag som gäller i början av 2026 gäller ett arbetsavtal tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Ett arbetsavtal som på arbetsgivarens initiativ har ingåtts för viss tid utan grundad anledning ska anses gälla tills vidare. På arbetstagarens begäran eller initiativ kan arbetsavtalet ingås för viss tid utan grund.

Grunden för ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts på arbetsgivarens initiativ kan till exempel vara arbetets natur (t.ex. arbetets säsongsbetonade karaktär eller en engångsprestation)

- ett vikariat
- ett tidsbundet projekt
- en läroanstalts praktikperiod
- ett läroavtals giltighetstid

Varje visstidsavtal granskas i regel separat. På varandra följande visstidsavtal är i regel tillåtna, om det för varje enskilt avtal finns en grundad anledning. Det kan till exempel vara frågan om flera på varandra följande vikariat.

Enligt arbetsavtalslagen är det inte tillåtet att upprepat använda arbetsavtal för viss tid när antalet visstidsavtal eller den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar visar att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent. När behovet av arbetskraft blivit permanent har arbetsgivaren inte längre rätt att fortsätta avtalsförhållandet som en visstidsanställning. Arbetsavtalslagen anger dock ingen maximal tid eller något maximalt antal arbetsavtal som automatiskt skulle ligga till grund för ett konstaterande om att på varandra följande visstidsanställningar har ingåtts i strid med lagen. Bedömningen ska göras separat i varje enskilt fall, det vill säga förutsättningarna för att ingå ett arbetsavtal för viss tid ska prövas genom en helhetsbedömning där man beaktar det totala antalet och den sammanlagda varaktigheten för de visstidsavtal som arbetsgivaren har använt.

Enligt 3 § punkt 3.1 i kollektivavtalet för den privata socialservicebranschen får arbetsavtal på viss tid inte utan grund ingås för kortare tid än det tidsbundna behov av arbetskraft som arbetsgivaren känner till för det aktuella arbetet.

*Det kan komma att ske ändringar i lagstiftningen som inte har beaktats i dessa anvisningar. Därför är det viktigt att följa med den aktuella lagstiftningen och vid behov uppdatera förfaringsätten enligt de nya bestämmelserna. På så sätt kan man säkerställa att praxis motsvarar de gällande bestämmelserna och arbetsvillkoren.*

## D) Upprepade visstidsanställningar och bedömning av sammanhängande anställning vid intjänande av förmåner (arbetsavtalslagen 1 kap 5 §)

I 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen föreskrivs att om flera arbetsavtal efter varandra har ingåtts för viss tid mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, utan avbrott eller endast med korta avbrott, anses anställningsförhållandet ha fortgått utan avbrott när anställningsförmånerna bestäms.

I praktiken bör man alltså beakta att enligt 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen intjänas arbetstagarens anställningsförmåner även i det fall då det blir kortvariga avbrott mellan på varandra följande visstidsanställningar och utförandet av arbetet.

### **När har man haft flera på varandra följande arbetsavtal?**

I lagen definieras inte hur många visstidsavtal som är "flera på varandra följande".

I den juridiska litteraturen har det framförts att bestämmelsen är tillämplig när två eller flera på varandra följande arbetsavtal har ingåtts och det har förekommit ett kortvarigt avbrott mellan dem. Avbrottens längd ska avgöras i varje enskilt fall när respektive anställningsförmån som baseras på anställningsförhållandets längd blir aktuell. Det avgörande i sista hand är om arbetstagaren kontinuerligt har utfört arbete åt arbetsgivaren på grundval av arbetsavtal för viss tid, som i sig har varit förenliga med 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. I den juridiska litteraturen har det också framförts uppfattningar om att längden på intjänandeperioden för en förmån (s.k. situationsbunden proportionalitet) samt orsakerna bakom det kortvariga avbrottet kan ha betydelse vid bedömningen av ett kortvarigt avbrott.

### **Vad menas med ett kortvarigt avbrott?**

I lagen har det inte fastställts någon exakt kalendertid för hur långa "kortvariga avbrott" kan vara. Syftet med detta har varit att förhindra att bestämmelsen kringgås.

Tillämpning av bestämmelsen i ett enskilt fall förutsätter en helhetsbedömning av det specifika fallet. Arbetsgivaren ska avgöra om bestämmelsen är tillämplig på en arbetstagare som arbetar i anställningsförhållanden på viss tid, när respektive anställningsförmån som grundar sig på anställningens längd blir aktuell. Bedömningen blir aktuell i fråga om anställningsförmåner som bestäms utifrån anställningsförhållandets längd.

Till exempel i samband med följande anställningsförmåner som är beroende av anställningens längd:

- rätt till ersättning för förkortning av arbetstid vid en arbetsskiftlista som innehåller en söckenhelg (kollektivavtalet för privata socialservicebranschen 7 §)
- utbetalning av lön för sjukdomstiden vid arbetsoförmåga (kollektivavtalet för privata socialservicebranschen 20 §),
- lön under familjeledighet (kollektivavtalet för privata socialservicebranschen 23 §),
- intjänande av semester och rätt till ledighet motsvarande semester samt beräkningsprocenten för semesterersättning (kollektivavtalet för privata socialservicebranschen 18 §, semesterlagen 2 kap. 8 §, 4 kap. 17 §, 16 §) och
- skyldighet att betala semesterpenning (kollektivavtalet för privata socialservicebranschen 19 §)
- arbetsgivarens eventuella egna anställningsförmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd

I anslutning till denna bedömning som avses i arbetsavtalslagen har det i den nya tillämpningsanvisningen för kollektivavtalet för den privata socialservicebranschen även konstaterats att arbetsgivaren i praktiken ska följa upp om förutsättningen för en sammanhängande anställningsperiod i fråga om olika anställningsförmåner uppfylls för en arbetstagare som arbetar i anställningsförhållanden på viss tid. Detta är viktigt för att bedömningen som avses i arbetsavtalslagen ska göras korrekt även i praktiken.

## E) Skyldigheten att erbjuda mertidsarbete åt en deltidsanställd

Enligt 2 kap. 5 § i arbetsavtalslagen är arbetsgivaren skyldig att erbjuda en deltidsanställd arbete. I praktiken innebär detta att när arbetsgivaren behöver nya arbetstagare, ska hen i första hand erbjuda mertidsarbete åt de deltidsanställda arbetstagarna i hens tjänst (arbetsavtalslagen 2 kap. 5 §).

Förutsättningen är att arbetet som erbjuds är lämpligt för den deltidsanställda i fråga. Om det nya arbetet förutsätter sådan utbildning som arbetsgivaren med hänsyn till arbetstagarens lämplighet rimligen kan ordna, ska arbetstagaren ges sådan utbildning.

Om arbetsavtalet emellertid har ingåtts som ett deltidsavtal på arbetstagarens initiativ och enligt arbetstagarens önskemål, eller om arbetstagaren på något annat, bindande sätt har meddelat arbetsgivaren att hen inte är intresserad av att utöka sin arbetstid, har arbetsgivaren inte någon skyldighet att erbjuda mertidsarbete enligt vad som avses i paragrafen i arbetsavtalslagen. En arbetstagare kan när som helst meddela arbetsgivaren att hen framöver är villig att ta emot mertidsarbete. Därefter är arbetsgivaren skyldig att erbjuda hen mertidsarbete alltid när sådant finns.

Den deltidsanställda kan erbjudas heltidsarbete i stället för deltidsarbete, eller erbjudas fler timmar i sitt deltidsarbete eller möjligheten att arbeta hela mertidsskift. Situationen varierar från fall till fall. Erbjudandet av mertidsarbete kan ordnas till exempel så att arbetsgivaren erbjuder en deltidsanställd ett heltidsarbete som blivit tillgängligt, medan den deltidsanställdas tidigare arbete antingen erbjuds en annan deltidsanställd eller så anställs en ny arbetstagare för uppgiften. Det mertidsarbete som blivit tillgängligt kan också delas upp så att arbetsgivaren fördelar den nya arbetsuppgiften antingen mellan de deltidsanställda som redan är i arbetsgivarens tjänst eller mellan dessa och en ny arbetstagare som anställs.

Arbetsgivaren ska också beakta turordningen vid erbjudandet av arbete. Till exempel har deltidsanställda företräde till mertidsarbete i förhållande till arbetstagare som omfattas av återanställningsskyldigheten samt sådana visstidsanställda vilkas arbetsavtal ska förnyas. Att ingå ett visstidsavtal betraktas alltså som att anställa en ny arbetstagare. Detta bör beaktas även i situationer där man ingår ett tidsbundet arbetsavtal med en person som omfattas av ett ramavtal.

I den juridiska litteraturen har det dock konstaterats att skyldigheten att erbjuda mertidsarbete inte föreligger om mertidsarbetet i fråga infaller vid en tidpunkt då den deltidsanställda som var i arbetsgivarens tjänst inte har kunnat tillgodose behovet av arbetskraft. Enligt den juridiska litteraturen kan dessutom faktorer som beror på geografiskt avstånd ge anledning till en motsvarande bedömning, särskilt i sådana fall där arbetsgivaren endast kan erbjuda annat liknande arbete som komplement till deltidsarbetet. Däremot kan arbetsgivaren ta en arbetstagare i läroavtalsutbildning utan att skyldigheten att erbjuda mertidsarbete hindrar det.

För att befrias från skyldigheten att erbjuda mertidsarbete måste arbetsgivaren kunna visa att det arbete som finns tillgängligt till sin karaktär inte lämpar sig för den deltidsanställda eller att det av företagsekonomiska eller produktionsmässiga skäl är omöjligt, eller åtminstone tillräckligt oändamålsenligt, att erbjuda arbete. På samma sätt ska arbetsgivaren kunna visa att arbetstagaren inte varit intresserad av att ta emot mertidsarbete, om det uppstår en tvist om saken. Dessa faktorer ska granskas separat för varje arbetsuppgift som erbjuds. Skyldigheten att erbjuda mertidsarbete förfaller om arbetsgivaren kan visa att det är omöjligt att erbjuda mertidsarbete eller att arbetstagaren inte är villig att ta emot det.

## F) Att öka arbetstiden för en deltidsanställd

Enligt 2 kap. 6 § i arbetsavtalslagen har arbetsgivaren skyldighet att på begäran av en deltidsanställd ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet.

När det gäller avtal med varierande arbetstid föreskrivs i kollektivavtalet för den privata socialservicebranschen att om den faktiska arbetstiden under de föregående 12 månaderna visar att den avtalade minimiarbetstiden inte motsvarar arbetsgivarens faktiska behov av arbetskraft, ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran förhandla om att ändra arbetstidsvillkoret så att det motsvarar det faktiska behovet.

## G) Att avtala om anställningsvillkoren

Anställningsvillkoren ska avtalas tillräckligt tydligt, så att avtalsparterna känner till anställningsvillkoren.

Även om ett arbetsavtal som varar högst en vecka ingås muntligt, ska arbetstagaren enligt kollektivavtalet för privata socialservicebranschen för varje anställningsförhållande informeras skriftligt eller elektroniskt om anställningsförhållandets längd, den ordinarie arbetstiden och grunden för visstidsanställningen.

### **I samarbete**

Välståndsbanschen Hali rf

Förhandlingsorganisationen för social- och hälsovården Sote

rf Förbundet för den offentliga sektorn och

välståndsområdena JHL rf

Fackorganisationen för högutbildade inom socialbranschen Talentia rf

Sosiaalipalvelualan allianssi Salli ry