

## Tidsbegränsade anställningar i översikt

Sektionen HR 2022-09-06, uppdaterad 2024-08-16

Huvudregeln är att en anställning ingås tillsvidare. För att tidsbegränsa en anställning krävs grund i lag, förordning eller kollektivavtal.

Syftet med denna översikt är att redovisa de tidsbegränsningsgrunder som finns för att kunna anställa någon för en viss tid vid Lunds universitet. Översikten innehåller enbart anställningar och inte andra sätt att knyta personer till universitetet såsom emeritus eller gäster.

För ytterligare information se det regelverk som styr respektive tidsbegränsningsgrund samt HR-webben.

### Förkortningar

AF	Anställningsförordningen (1994:373)
HF	Högskoleförordningen (1993:100)
LAS	Lagen om anställningsskydd (1982:80)

### Tidsbegränsade anställningar enligt lagen om anställningsskydd (LAS)

Lag/förordning/avtal	Anställning	Villkor och förutsättningar i korthet
Särskild visstidsanställning LAS 5a § (Gäller fr o m 2022-06-30 med tillträde 2022-10-01 eller senare)	Inte knuten till någon särskild befattning. Även anställning som lärare kan tidsbegränsas enligt LAS om det inte är frågan om anställning som professor inbegripet adjungerad professor och gästprofessor (HF 4 kap 9 § )	För tidsbegränsningsgrunden särskild visstidsanställning (SÄVA) behöver inte arbetsgivaren uppge något särskilt skäl till tidsbegränsningen. Vid anställning är det viktigt att tänka på att om en tidsbegränsat anställd har haft en SÄVA i sammanlagt mer än <b>12 månader</b> under de senaste fem åren inom Lunds universitet övergår anställningen enligt lag till en tillsvidareanställning. <b>Viktigt att beakta särskilda övergångsregler vid anställning och för övergång till en tillsvidareanställning. Vidare finns en en särskild beräkningsregel för tre eller flera korta anställningar under en kalendermånad.</b> Observera att även anställningstid äldre än fem år kan räknas in i tiden för att omvandla en särskild visstidsanställning till en tillsvidareanställning. Detta gäller endast om tidsbegränsade anställningar enligt 5 § LAS har följt på varandra utan uppehåll eller med mindre än sex månaders mellanrum. För en arbetstagare som har fyllt 69 år övergår inte en särskild visstidsanställning till en tillsvidareanställning enligt 5 a § (se 33 d § LAS).
Vikariat LAS 5 § 2 p	Inte knuten till någon särskild befattning. Även anställning som lärare kan tidsbegränsas enligt LAS om det inte är frågan om anställning som professor inbegripet adjungerad professor och gästprofessor (HF 4 kap 9 § )	Denna tidsbegränsningsgrund används för att ersätta en eller flera personer som är tillfälligt lediga från sin anställning. Den kan också användas under pågående rekryteringsförfarande. Vid anställning är det viktigt att tänka på att om en tidsbegränsat anställd har haft vikariat i sammanlagt mer än två år under de senaste fem åren inom Lunds universitet övergår anställningen enligt lag till en tillsvidareanställning. För en arbetstagare som har fyllt 69 år övergår inte ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a § (se 33 d § LAS).

<p>Säsongsarbete LAS 5 § 3 p</p>	<p>Inte knuten till någon särskild befattning. Även anställning som lärare kan tidsbegränsas enligt LAS om det inte är frågan om anställning som professor inbegripet adjungerad professor och gästprofessor (HF 4 kap 9 § )</p>	<p>Vissa arbeten kan på grund av till exempel årstidernas växlingar bara utföras under en viss tid av året. Då är det möjligt att anställa tidsbegränsat under säsongen. Säsongen kan vara olika lång under olika år, till exempel beroende på väderleken. Säsongsarbete är sällan tillämpligt vid LU med ett fåtal undantag, så som arbete vid Botaniska trädgården.</p>
<p>Provanställning LAS 6 §</p>	<p>Inte knuten till någon särskild befattning, men får ej avse professorer</p>	<p>Provanställning skiljer sig från andra tidsbegränsningsgrunder på så sätt att syftet är att anställningen ska övergå till en tillsvidareanställning. Prövotiden får vara högst sex månader. Huvudregeln är att det inte är tillåtet att förlänga eller förnya en provanställning. Undantag från denna huvudregel föreligger dock om starka skäl talar för det. Sådana skäl finns om arbetstagaren varit frånvarande från arbetet under stora delar av prövotiden och därför inte har kunnat prövas t ex på grund av föräldraledighet. Om inget görs övergår en provanställning i en tillsvidareanställning. Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att prövotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid prövotidens utgång. En provanställning får avbrytas även före prövotidens utgång. Arbetsgivaren ska då underätta arbetstagaren och varsla eventuellt berörd arbetstagarorganisation om detta minst två veckor i förväg. Se närmare information under Tillsvidareanställning på HR-webben.</p>

## Särskilda tidsbegränsningsgrunder för det statliga området

Lag/förordning/avtal	Anställning	Villkor och förutsättningar i korthet
Centralt avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands (URA)	Oberoende av befattning/kategori	URA är det generella avtalet för statligt anställda arbetstagare med stationering utomlands. URA-avtalet ger en arbetsgivare möjlighet att genom ett utlandskontrakt skraddarsy anställningsvillkoren utifrån verksamhetens krav, uppdragets karaktär och arbetstagarens situation. Avtalet ger tidsbegränsningsmöjligheter utöver bestämmelserna i LAS. Kontraktet ersätter Villkorsavtalen för en utlandsstationerad arbetstagare. Med stöd av URA kan arbetsgivaren anställa medarbetare särskilt för utlandstjänstgöring. En utlandstjänstgöring ska alltid tidsbegränsas enligt avtalet. Utlandskontraktet upprättas mellan universitetet och arbetstagaren enligt LU:s interna rutiner.
Centralt avtal om villkor för tidsbegränsad anställning som studentmedarbetare	Studentmedarbetare	Syftet med studentmedarbetaravtalet är att universitets- och högskolestuderande under ett begränsat antal timmar får möjlighet att parallellt med studierna arbeta med uppgifter som har en tydlig koppling till dessa. Anställningen ger den studerande praktisk arbetslivserfarenhet som kan bidra till att underlätta övergången mellan studier och arbetsliv samtidigt som verksamheten tillförs aktuell kunskap. Genom avtalet kan statliga verksamheter också underlätta framtida rekryteringar av färdigutbildade akademiker. En studentmedarbetare anställs terminsvis och sammantaget under maximalt fyra terminer. Anställningen motsvara högst 25 % av en heltid. För att kunna anställas som studentmedarbetare måste studenten ha fullgjort godkända studier motsvarande lägst 60 högskolepoäng, bedriva heltidsstudier och inte påbörjat en forskarutbildning. Villkorsavtalet ska tillämpas med vissa undantag. Se avtalet för mer info gällande dessa bestämmelser. Observera att kollektivavtalet för studentmedarbetare ersätter 5 § LAS, vilket innebär att bla 15 och 25 §§ LAS även gäller vid denna anställningform. D v s vid uppnådd kvalifikationstid ska reglerna för varsel, besked och företrädesrätt tillämpas enligt LAS.
Statlig visstidsanställning. Bilaga 6, Överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på den statliga sektorn. Tidsbegränsningsgrunden tillämpas från och med den 1 oktober 2022.	Inte knuten till någon befattning, men får ej avse professorer	Avtal om statlig visstidsanställning får träffas när en arbetsgivare ska utföra ett tidsbegränsat uppdrag till följd av bestämmelser i regleringsbrev, direkt uppdrag från departement eller efter överenskommelse med extern part, om anställningsbehovet och uppdraget överstiger 12 månader, om arbetsuppgifterna ligger utanför ramen för arbetsgivarens ordinarie verksamhet och om uppdraget finansieras med särskilt tillskott av budgetmedel eller externa medel. Protokollsanteckning: Med externa medel avses inte forskningsanslag som beviljats efter ansökan från en enskild person eller en forskargrupp. Forskning vid universitet och högskolor samt forskningsinstitut eller motsvarande ligger inte utanför ramen för arbetsgivarens ordinarie verksamhet. Utbildningsverksamhet, även uppdragsutbildningar, vid universitet och högskolor ligger inte heller utanför ramen för ordinarie verksamhet. En statlig visstidsanställning får inte erbjudas en arbetstagare för en anställning som professor. Innan arbetsgivaren beslutar om anställning enligt denna bestämmelse ska arbetsgivaren förhandla enligt MBL. Bedöms det finnas förutsättningar för att tillämpa avtalet ska sektionen HR kontaktas.

## Universitets- och högskolespecifika tidsbegränsningsgrunder

### Läroanställningar

Lag/förordning/avtal	Anställning	Villkor och förutsättningar i korthet
HF 4 kap. 10 §	Lärare inom konstnärlig verksamhet	En lärare inom konstnärlig verksamhet får anställas tills vidare, dock längst fem år. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år. I fråga om anställningen gäller i övrigt LAS * Möjligheten att anställa lärare inom konstnärlig verksamhet finns kvar i HF med motiveringen att de konstnärliga utbildningarna intar en särställning vad gäller behovet av förnyelse.
HF 4 kap. 11 §	Adjungerad professor	En adjungerad professor ska ha sin huvudsakliga sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn. Syftet med adjungeringar är att tillföra unik kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för en utbildning av hög kvalitet. En adjungerad professor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tolv år. I fråga om anställningen gäller i övrigt LAS*. Se Lunds universitets anställningsordning för mer info om bestämmelsen.
HF 4 kap. 12 §	Gästprofessor	En gästprofessor ska ha en speciell kompetens av värde för den aktuella verksamheten. En gästprofessor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst fem år. I fråga om anställningen i övrigt gäller LAS*. Se Lunds universitets anställningsordning för mer info om bestämmelsen.
Centralt avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare	Adjungerad universitetslektor eller adjungerad universitetsadjunkt	En adjungerad lärare ska ha sin huvudsakliga sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn. Syftet med adjungeringar är att tillföra tillfällig kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för en utbildning av hög kvalitet. En adjungerad universitetslektor eller universitetsadjunkt får anställas tills vidare dock längst två år. En sådan anställning får förnyas och detta innebär att det inte finns en borte gräns för hur länge anställningen kan innehas. Omfattningen av anställningen är normalt ca 20 % av en heltidsanställning men det kan i vissa fall bli aktuellt med en högre omfattning dock aldrig högre än lärarens huvudsakliga anställning utanför universitetet. Vid anställning enligt detta avtal gäller LAS med vissa avvikelser. Anställningen ger inte företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS eller rätt till högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § LAS. Se även Lunds universitets anställningsordning för mer info om bestämmelsen. Detta avtal gäller inte i de fall Högskoleförordningens 4 kap. 10 § 3 är tillämplig.

## Meriteringsanställningar/lärare

Lag/förordning/avtal	Anställning	Villkor och förutsättningar i korthet
HF 4 kap. 12 a och 12 b §§	Biträdande universitetslektor	Syftet med ett biträdande lektorat är att läraren ska ges möjlighet till pedagogisk och vetenskaplig/konstnärlig meritering för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som lektor. En biträdande lektor får anställas tills vidare, dock längst under en tid om minst fyra år och högst sex år som bestämts av universitetet före anställningen. Anställningen får förnyas, dock högst sammanlagt två år, om det på grund av den biträdande lektorns sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen. För anställningen gäller i övrigt LAS*. Avtal om tidsbegränsad anställning enligt LAS 5 § får träffas tidigast 6 månader efter denna anställning. Se Lunds universitets anställningsordning för mer info om bestämmelsen. För utlysningar som skett före den 1 april 2018 gäller lokalt kollektivavtal om meriteringsanställning- biträdande universitetslektorer, se mer information på HR-webben.
Centralt avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor med giltighet t o m 2022-01-31 Observera övergångsreglerna i det nya avtalet	Postdoktor (äldre avtal)	Den tidsbegränsade anställningen som postdoktor är avsedd för meritering inom forskning och utbildning och för att bereda personerna möjlighet att utveckla sin kompetens för fortsatt akademisk karriär. En postdoktor ska anställas i två år och den får förlängas om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller liknande omständigheter. Tjänstledighet för annan anställning utgör dock inte särskilt skäl att förlänga en anställning som postdoktor. Observera att en person som tidigare varit anställd vid Lunds universitet som postdoktor under mer än ett år inte kan anställas som postdoktor igen inom samma eller närliggande ämnesområde vid universitetet. Se Lunds universitets anställningsordning för mer info om bestämmelsen. För anställningen gäller i övrigt LAS* Övergångsregel: I samband med det nya postdoktoravtalet som började gälla 2022-02-01, kan anställningen för en postdoktor som är anställd enligt det äldre avtalet och vars anställning sträcker sig över 1 oktober 2022, förlängas enligt bestämmelsern i det nya avtalet, se nedan. Den sammanlagda anställningstiden får inte vara längre än tre år. I samband med en sådan förlängning omfattas postdoktorn av det nya avtalet för den återstående tiden av sin anställning.

<p>Centralt avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor med giltighet fr o m 2022-02-01</p>	<p>Postdoktor</p>	<p>En anställning som postdoktor är tidsbegränsad och är en del i att främja framtida kompetensförsörjning. Enligt avtalet ska den som anställs som postdoktor ha avlagt doktorsexamen eller en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. För att kunna anställas med stöd av avtalet ska främst den komma ifråga som avlagt doktorsexamen för högst tre år sedan, beräknat från sista ansökningsdag. Om det finns särskilda skäl kan examen ha avlagts tidigare. En postdoktor ska under anställningstiden huvudsakligen bedriva forskning samt utveckla sin självständighet som forskare och skapa förutsättningar för vidare meritering. Anställningen avser arbete på heltid. En postdoktor anställs tills vidare, dock längst under en tid om minst två och högst tre år. En anställning får förlängas om det krävs för att uppnå syftet med anställningen, men den totala anställningstiden får inte överstiga tre år. Anställningen får dock förlängas utöver de tre åren om det finns särskilda skäl.</p> <p>Observera att en person som tidigare varit anställd vid Lunds universitet som postdoktor under mer än ett år inte kan anställas som postdoktor igen inom samma eller närliggande ämnesområde vid universitetet. Se Lunds universitets anställningsordning för mer info om bestämmelsen samt ytterligare information om bl a särskilda skäl på HR-webben. För anställningen gäller i övrigt LAS*</p>
---	-------------------	---

## Utbildningsanställningar

Lag/förordning/avtal	Anställning	Villkor och förutsättningar i korthet
HF 5 kap. 3-7 §§	Doktorand	En anställning som doktorand ska gälla tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt och aldrig för längre tid än ett år efter avlagd doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen. Den första anställningen får gälla högst ett år. Anställningen får därefter förnyas med högst två år i taget. En person får vara anställd som doktorand sammanlagt högst åtta år (vid omfattning 50 %) eller högst fyra år (vid heltid). Den sammanlagda anställningstiden får dock vara längre om det finns särskilda skäl. Sådana skäl kan vara ledighet på grund av sjukdom, ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret eller för förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer eller föräldraledighet. För anställning av en doktorand vars studiefinansiering består av stipendium finns särskilda regler i HF 5 kap. 4 och 4 a §§.
HF 5 kap. 8-12 §§	Amanuens	En anställning som amanuens är tidsbegränsad till högst ett år och kan förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock vara högst tre år. En anställning som amanuens får motsvara högst 50 % av full arbetstid. Arbete ska avse undervisning, administration eller medverkan i forskning. Bara den som är antagen till utbildning på grundnivå eller avancerad nivå får anställas som amanuens. Amanuenser kan i undantagsfall anställas i verksamheter som endast har T/A-personal. Det ska dock finnas en tydlig koppling mellan utbildningen och arbetsuppgifterna. Anställningen t.ex. vad gäller omfattningen får inte heller hindra studenten från att fullgöra sin utbildning.
HF 5 kap. 8-12 §§	Klinisk assistent	En anställning som klinisk assistent är tidsbegränsad till högst ett år och kan förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får högst vara tre år. Arbetsuppgifterna ska vara inom klinisk utbildning och forskning. Bara den som har avlagt läkarexamen eller tandläkarexamen eller som antas eller redan har antagits till utbildning på forskarnivå inom medicin eller odontologi får anställas som klinisk assistent.

\* Innebär samma skyldighet både att lämna besked på det sätt som anges i 15 § anställningsskyddslagen och att varsla den anställdes lokala arbetstagarorganisation på det sätt som anges i 30 a § i LAS samt att arbetsgivaren kan bli skadeståndsskyldig på det sätt som anges i 38 § LAS om inte detta görs.