



Examen för auktoriserad translator 11.11.2017

Språk och språkriktning

från svenska till andra språk

Ämnesområde (aukt2)

lag och förvaltning

Översättningsuppgift

På följande sida.

1. Källtext
Arbetsdomstolens dom

Källa: <http://www.arbetsdomstolen.se/upload/pdf/2017/50-17.pdf>

2. Översättningens syfte

Översättning är avsedd till den andra parten i målet.

*Obs! Skriv inte bestyrkningsfras eller namn på översättningen!
På grund av det underkänns examensprestationen.*

Den text som ska översättas har 2037 tecken

ARBETSDOMSTOLEN

Dom nr 50/17, Mål nr B 102/16

Fråga om en kyrkvaktmästare haft upprepade tidsbegränsade anställningar eller om han varit tillsvidareanställd. Även fråga om det funnits saklig grund för uppsägning på grund av arbetsbrist.

/--/

A.H. har yrkat att Arbetsdomstolen fullt ut ska bifalla hans talan vid tingsrätten. Han har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska befria honom från skyldigheten att ersätta församlingen för dess rättegångskostnader vid tingsrätten samt förplikta församlingen att ersätta A.H. för hans rättegångskostnader där.

Församlingen har motsatt sig att tingsrättens dom ändras.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

/--/

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 4 § första stycket anställningsskyddslagen gäller ett anställningsavtal tills vidare om parterna inte avtalat om annat. För att ett avtal om tidsbegränsad anställning ska föreligga ska parterna ha avtalat att anställningen gäller för begränsad tid, dvs. de ska ha avtalat om en viss slutpunkt för anställningen (jfr 6 c § anställningsskyddslagen). Denna slutpunkt kan bestämmas på olika sätt, t.ex. genom ett bestämt slutdatum, genom att ange anställningens längd eller genom att ange att anställningen ska upphöra när visst arbete är slutfört eller när ordinarie befattningsinnehavare återinträder i arbete.

Om arbetsgivaren anser att anställningen ska gälla för begränsad tid ankommer det på denne att vid anställningsavtalets ingående göra klart detta för den anställde. För att klarlägga anställningsvillkoren och förhindra att det uppstår oklarheter ska arbetsgivaren, /--/, senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta lämna skriftlig information till arbetstagaren om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid. I det senare fallet ska informationen bl.a. innehålla anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra. Om arbetsgivaren inte lämnar den föreskrivna informationen kan detta vara till nackdel för denne i bevishänseende.