

P A C T A

CIRKULÄR 17:49

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sofia Linder

Nyckelord: Arbetsdomstolen, AD, LAS, tidsbegränsad
anställning, anställningsavtal, vikariat, allmän
visstidsanställning, anställningsskydd

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Arbetsdomstolen dom AD 2017 nr 50, fråga om huruvida anställningsavtal gällt tillsvidare eller för begränsad tid samt om arbetstagaren blivit uppsagd alternativt avskedad

Bakgrund

A.H. började arbeta i Finska församlingen (Församlingen) i mars 2014 som kyrkvaktmästare, och arbetade fram till årsskiftet vid behov i varierande utsträckning. I början av 2015 var den andra vaktmästaren ledig och Församlingens husmor, som också utförde vissa vaktmästaruppgifter, blev långtidssjukskriven. A.H. och J.L, kyrkoherde och tillika verksamhetsledare, hade ett samtal innan jul 2014 om hur A.H. skulle arbeta efter årsskiftet. Efter årsskiftet 2014/2015 arbetade A.H. heltid.

Den 23 augusti 2015 fick A.H. ett SMS från J.L. om att han var arbetsbefriad men skulle få lön för de dagar som redan överenskommits.

Tingsrättens bedömning

A.H. väckte talan vid tingsrätten och yrkade att domstolen skulle ogiltigförklara avskedandet av honom samt att han skulle tillerkännas allmänt och ekonomiskt skadestånd. Församlingen bestred yrkandet och anförde att A.H. hade haft upprepade tidsbegränsade anställningar som hade löpt ut den 31 augusti 2015.

Tingsrätten fann vid en samlad bedömning fann att A.H. hade en tidsbegränsad anställning som löpte ut den 31 augusti 2015. Vidare bedömde tingsrätten att A.H. genom det SMS-meddelande som han fick den 23 augusti 2016 genast skildes från sin anställning och att detta inneburit ett avskedande från den tidsbegränsade anställningen, oaktat att han fick lön för den återstående tiden.

**Pacta – arbetsgivarorganisationen med kommunala avtal
för kommunala bolag och kommunalförbund.**

Sveriges Kommuner och Landsting
Post: 118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20
Tfn växel: 08-452 70 00, Fax diarier: 08-452 70 50
Org nr: 222000-0315, info@skl.se • www.skl.se

Pacta
Post: 118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20
Tfn växel: 08-452 77 00
kontakt@pacta.se • www.pacta.se

För kränkningen som avskedandet inneburit tillerkändes A.H. ett allmänt skadestånd om 10 000 kronor. Vidare var det ostridigt att Församlingen inte hade lämnat någon fullföljdshänvisning, och för detta tillerkändes A.H. ett allmänt skadestånd om 10 000 kronor. Med anledning av att det skadestånd som A.H. tillerkänts utgjorde enbart en ringa del av vad han hade yrkat ansågs han ha förlorat målet till den allra största delen och blev därför skyldig att ersätta Församlingen deras rättegångskostnader.

Arbetsdomstolens bedömning

A.H. överklagade domen till Arbetsdomstolen där han framställde samma yrkanden som i tingsrätten och även yrkade att han skulle befrias från skyldigheten att ersätta Församlingen för dess rättegångskostnader. Församlingen motsatte sig ändring av tingsrättens dom.

Anställningsform

Arbetsdomstolen konstaterar att presumtionen är att en anställning gäller tills vidare enligt 4 § LAS. För att en anställning ska gälla för viss tid måste arbetsgivaren vid anställningsavtalets ingående göra detta klart för den anställde. För att förhindra oklarheter åligger det arbetsgivaren att lämna skriftlig information om anställningsvillkoren till arbetstagaren senast en månad efter avtalets ingående i enlighet med 6 c § LAS. Om arbetsgivaren inte lämnar sådan information kan det vara till nackdel för denne i bevishänseende. Församlingen hade inte skickat någon sådan skriftlig information, inte heller hade något skriftligt anställningsavtal upprättats.

En tidsbegränsad anställning kan också ha kommit till stånd om omständigheterna är sådana att det måste ha stått klart för arbetstagaren att det var fråga om upprepade tidsbegränsade anställningar. Den arbetsgivare som påstår att ett anställningsavtal har ingåtts för begränsad tid har bevisbördan för detta.

Arbetsdomstolen fann det inte utrett att A.H. vid något tillfälle uttryckligen erbjudits en tillsvidareanställning. Det förhållandet att A.H. efter årsskiftet 2014/2015 kom att i praktiken arbeta heltid och att han schemalades på samma sätt som församlingens tillsvidareanställda vaktmästare talar dock för att han inte haft upprepade tidsbegränsade anställningar. Arbetsgivaren hade inte heller innan sommaren gjort klart för A.H. att anställningen inte skulle förlängas. Omständigheterna var sammantaget sådana att det inte kunde anses ha stått klart för A.H. att Församlingens uppfattning var att det rörde sig om en tidsbegränsad anställning. Bedömningen förändrades inte av det faktum att den arbetsledare som erbjudit arbete inte var behörig att besluta om tillsvidareanställning.

Saklig grund för uppsägning

Genom det SMS som A.H. fick den 23 augusti meddelades han om att anställningen skulle upphöra efter de dagar han var schemalagd på, dvs. den 31 augusti, och att han inte behövde arbeta under den tid som var kvar. Arbetsdomstolen konstaterar att detta

innebar att han blev uppsagd med åtta dagars uppsägningstid och arbetsbefriad under uppsägningstiden.

Församlingen anförde att saklig grund för uppsägning på grund av arbetsbrist förelåg i och med att Församlingen beslutat att de istället för två rena vaktmästartjänster skulle ha en tjänst som vaktmästare och en tjänst som husmor. Grunden till beslutet var att husmorssysslorna hade blivit eftersatta sedan husmor hade blivit sjukskriven och A.H. hade hjälpt till med dem. A.H. invände att det inte fanns någon arbetsbrist utan att anställningen avslutats på grund av att han påtalat vissa arbetsmiljöproblem.

Arbetsdomstolen konstaterar att anledningen till att A.H. inte kunde erbjudas fortsatt anställning var klarlagd. Förändringen av tjänsterna var motiverad av verksamhetsskäl och det förelåg därmed faktiskt arbetsbrist. Det saknade därför betydelse om Församlingen även av andra anledningar ansåg att A.H.s anställningar skulle upphöra.

Omplacering

A.H. gjorde också gällande att han hade tillräckliga kvalifikationer för två andra lediga befattningar hos arbetsgivaren, dels tjänsten som husmor, dels en tjänst som kommunikatör. Arbetsdomstolen fann det utrett att även om vissa vaktmästarsysslor ingick i tjänsten som husmor så saknade A.H. erfarenhet av husmorssysslorna, och anledningen till att Församlingen beslutat att genomföra tjänsteförändringen var att husmorssysslorna blivit eftersatta under den period som A.H. hjälp till med dessa.

Arbetsdomstolen konstaterade vidare att det inte framkommit att A.H. hade utbildning eller praktisk erfarenhet av de uppgifter som ingick i tjänsten som kommunikatör.

Mot denna bakgrund kunde det inte anses skäligt att kräva att Församlingen skulle bereda A.H. annat arbete, och saklig grund för uppsägning förelåg således.

Skadestånd

Församlingen hade saklig grund för uppsägningen av A.H., men hade inte iakttagit den lagstadgade uppsägningstiden utan sagt upp honom med åtta dagars varsel. Arbetsdomstolen konstaterade att A.H. vid uppsägningen hade fyllt 67 år och därmed hade rätt till en månads uppsägningstid. Han tillerkändes därmed ekonomiskt skadestånd för skillnaden mellan en månadslön och den uppsägningslönen han erhållit de åtta dagar då han varit arbetsbefriad. Det ekonomiska skadeståndet beräknades till 25 908 kronor.

Eftersom Församlingen ostridigt inte hade lämnat någon fullföljdshänvisning och inte hade iakttagit den lagstadgade uppsägningstiden tillerkändes A.H. ett allmänt skadestånd om 40 000 kronor.

Arbetsdomstolen bedömde att A.H. vunnit bifall till sitt yrkande till så pass liten del, totalt 65 908 kronor av ett yrkande på nästan 500 000, att han förpliktigades att ersätta Församlingen dess rättegångskostnader.

SKL:s kommentar

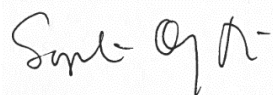
Domen ligger i linje med Arbetsdomstolens tidigare praxis på området, och visar att presumtionen i 4 § LAS om att en anställning gäller tillsvidare är stark, samt att det ankommer på arbetsgivaren att vid avtalets ingående göra klart för arbetstagaren att anställningen är tidsbegränsad.

Anställningsavtalet kan tidsbegränsas 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 befattningssinnehavare återinträder i arbete. Utan ett sådant klagörande kan anställningen anses vara tidsbegränsad bara om omständigheterna var sådana att det måste ha stått klart för arbetstagaren att det var fråga om en tidsbegränsad eller upprepade tidsbegränsade anställningar.

Domen visar tydligt att arbetsgivaren har bevisbördan för påstående om att en anställning har tidsbegränsats när detta bestrids av arbetstagaren.

Även om anställningsavtal kan ingås formlöst, visar domen på vikten av att avtal om tidsbegränsade anställningsavtal ingås skriftligen. Vidare bekräftas betydelsen av att arbetsgivaren ger arbetstagaren skriftlig information om anställningsvillkoren i enlighet med 6 c § LAS, och att det är till nackdel för arbetsgivaren ur bevishänseende att inte göra det.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik



Sophie Thörne



Sofia Linder

Bilaga:
AD 2017 nr 50

