



Sveriges
Kommuner
och Landsting

Cirkulärnr: 08:75
Diariernr: 08/4302
Arbetsgivarpolitik: 08-2:31
Nyckelord: AD, intermittent anställning, företrädesrätt
Handläggare: Göran Söderlöf
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Datum: 2008-11-13
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2008 nr 81 - Beräkning av
anställningstid för intermittent anställd
Bilagor: AD dom 2008 nr 81 med tingsrättsdom



CIRKULÄR 08:75

Arbetsgivarpolitik: 08-2:31

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen
Göran Söderlöf

Nyckelord: AD, intermittert anställning,
företrädesrätt

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Arbetsdomstolens dom 2008 nr 81 - Beräkning av anställningstid för intermittert anställd

Arbetsdomstolen (AD) har avgjort ovan rubricerade fråga i dom 2008 nr 81 mellan R H-M och Malmö kommun.

Bakgrund

Den 30 mars 2007 avkunnade Malmö tingsrätt en dom i ett mål (T 1708-06) som rörde R H-M, som under flera år haft tidsbegränsade anställningar som undersköterska inom kommunens sociala hemtjänst.

Målet handlade om

1. R H-M träffat bindande överenskommelse med kommunen om semester-vikariat.
2. Kommunen brutit mot LAS genom att enbart räkna LAS-dagar per varje enskilt anställningstillfälle.
3. R H-M haft rätt till ersättning för övertid för ett nattarbetspass.
4. Kommunen kränkt R H-M genom att inte utreda anklagelse mot henne om brottslig gärning.
5. Rättegångskostnaderna.

R H-M yrkade på både allmänt och ekonomiskt skadestånd.

R H-M hade enligt egen uppfattning haft olika tidsbegränsade anställningar fr.o.m. den 1 juli 2002 till en sammanlagd tid om 23 månader och gått miste om sin företrädesrätt genom att kommunen inte givit besked enligt 15 § LAS.

Enligt kommunen, som bestred samtliga yrkanden, hade R H-M arbetat till och från som både vikarie och intermittert anställd sedan 1979. De intermitterta anställningarna innebar att hon under perioder om några månader var uppförd på

en lista över personer som var villiga att bli uppringda och tillfrågade om tillfälliga arbeten och för vilka det stod fritt att tacka nej. Anställningsavtal ingicks vid varje tillfälle R H-M tackat ja till ett erbjudande. Något fortlöpande anställningsavtal hade dock inte ingåtts. Ett sådant avtal förpliktar båda parter till skillnad mot vad som gäller vid intermittent anställning.

Vid beräkning av anställningstid hade R H-M enligt kommunen inte arbetat mer än 12 månader under en treårsperiod, och hon hade därför inte kvalificerat sig för företrädesrätt enligt 25 § LAS.

Tingsrätten

Malmö kommun dömdes att betala 1.500 kronor till R H-M för utfört nattarbete.

I övrigt lämnades käromålet utan bifall.

Av särskilt intresse är att tingsrätten behandlade kommunens ordning för hantering av intermittent anställda och därav följande sätt att beräkna anställningstid. Tingsrätten fann att det skulle vara orimligt att beräkna anställningstiden utifrån den fortlöpande tid som R H-M stått till kommunens förfogande. Kommunen sätt att räkna enbart LAS-dagar per varje enskilt anställningstillfälle fann tingsrätten vara rimligt. Detta var korrekt enligt tingsrättens bedömning.

Arbetsdomstolen

Domen överklagades av R H-M i de delar hon inte haft framgång.

Begreppet intermittent anställning

AD gör en genomgång av begreppet intermittent anställning och konstaterar att detta begrepp varken finns i LAS eller i annan arbetsrättslig lagstiftning. Kännetecknande för intermittent anställning är enligt AD att arbetstagaren endast arbetar vissa dagar i en vecka eller under vissa perioder och då endast efter kallelse från arbetsgivaren. Utmärkande är också att det rör sig om ett nytt anställningsförhållande vid varje arbetstillfälle. Personen har, vilket är betydelsefullt, rätt att tacka nej till erbjudande om arbete. Personen är arbetstagare enbart under de perioder denne arbetar.

I vad mån parternas avtalsförhållande är av fortlöpande karaktär eller ej är ytterst en bevisfråga. Arbetsgivaren måste därför göra detta klart vid avtalets ingående; att det arbete som avses är intermittent.

AD väger i detta mål samman flera omständigheter; bland annat att R H-M var införstådd med det system kommunen tillämpade för intermitterande anställningar inom den sociala hemtjänsten, att hon inte hade någon arbetsskyldighet och att hon hade arbetat i ringa utsträckning under den aktuella treårsperioden. Det var enligt AD inte fråga om en sammanhängande anställning i det här fallet.

AD fastställer tingsrättens domslut i överklagade delar.

Kommentar

Domen ligger i linje med AD:s tidigare rättspraxis om så kallad intermittert anställning. Företeelsen intermittert anställda är också vanligt förekommande inom kommunernas vård- och omsorgsförvaltningar.

Det förtjänar att observera vad AD säger om vikten av att arbetsgivaren tydligt gör klart för samtliga berörda att det är fråga om intermittert anställning, som inte är av fortlöpande karaktär, när detta är aktuellt och samtidigt informera om vad detta innebär vad gäller arbetsgivarens och arbetstagarparternas åtaganden.

Att beräkna LAS-dagar och hålla reda på från vilken anställningsform de härrör är viktigt. Enligt de nya bestämmelserna i LAS om tidsbegränsade anställningar så kan både vikariat och allmän visstidsanställning konverteras till tillsvidareanställning – efter mer än två år under en femårsperiod enligt 5 § stycket två. Intermittert anställda är, såvida det inte tecknats lokalt kollektivavtal med annan innebörd, endera av dessa anställningsformer. Vidare inträder företrädesrätten, efter 15 § besked och skriftlig anmälan från arbetstagaren, efter mer än tolv månader under en treårs period – enligt 25 § LAS.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Göran Söderlöf

Bilagor: AD dom 2008 nr 81 med tingsrättsdom