

Cirkulärnr: 15:17
Diariernr: 15/3227
P-cirknr: 15-2:8
Nyckelord: LAS, konvertering, vikariat, lärare, Arbetsdomstolen,
AD
Handläggare: Göran Söderlöf
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Datum: 2015-06-10
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Tillämpning av konverteringsregeln i 5 § andra stycket
anställningsskyddslagen och om arbetsgivaren skiljt
henne från hennes anställning genom att inte konvertera
anställningen till en tillsvidareanställning vid rätt
tidpunkt
Bilagor: AD dom 2015 nr 26

PACTA

CIRKULÄR 15:17

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Göran Söderlöf

Nyckelord: LAS, konvertering, vikariat, lärare,
Arbetsdomstolen, AD

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Tillämpning av konverteringsregeln i 5 § andra stycket anställningsskyddslagen och om arbetsgivaren skiljt henne från hennes anställning genom att inte konvertera anställningen till en tillsvidareanställning vid rätt tidpunkt

Arbetsdomstolen (AD) har avgjort ovan rubricerade mål i dom 2015 nr 26 mellan Lärarförbundet och den fristående skolan Minervaskolan i Umeå AB.

Bakgrund

U.D., som avlade lärarexamen 2006, anställdes på vikariat av Minervaskolan i augusti 2006. Anställningen avsåg till en början vikariat terminsvis och senare som timvikarie. Efter juni 2011 arbetade hon inte alls på Minervaskolan.

U.D., som uppfattat sig vara vikariatsanställd på Minervaskolan, vände sig till sin fackliga organisation Lärarförbundet som gjorde en förhandlingsframställan till skolan. Lärarförbundet angav i denna att U.D. enligt anställningsskyddslagen (LAS) rätteligen var tillsvidareanställd. Vidare yrkades skadestånd av Minervaskolan.

Minervaskolan intog först inställningen att U.D:s vikariatsanställning löpt ut den 16 juni 2011 och att hon därefter inte hade någon anställning hos dem. I slutet av augusti 2011 ändrade skolan sig och meddelade att hon varit tillsvidareanställd samt erbjöd en tillsvidareanställning. U.D. avböjde skolans erbjudande då hon redan fått en annan anställning.

Förhandlingarna ledde inte till någon överenskommelse och Lärarförbundet ansökte om stämning hos tingsrätt.

Tingsrätten avgjorde målet till U.D:s fördel och dömde Minervaskolan att betala både allmänt och ekonomiskt skadestånd samt retroaktiv lön till henne.

U.D. hade enligt tingsrätten varit tillsvidareanställd på grund av konverteringsregeln i 5 § andra stycket LAS redan den 15 mars 2009. Minervaskolan hade därför när de meddelade att U.D:s vikariat skulle avslutas i juni 2011, felaktigt skiljt henne från en anställning som (på grund av konverteringen) egentligen var en tillsvidareanställning.

U.D. fick allmänt skadestånd för dels skiljande från tjänsten, dels för arbetsgivarens formaliafel när anställningen avslutades (bestämmelserna om underrättelse och fullföljdshänvisning).

Vidare fick U.D. rätt till ekonomiskt skadestånd, dvs. ersättning för den ekonomiska förlust hon lidit.

Arbetsdomstolen

Minervaskolan överklagade tingsrättsdomen till AD, som medgav prövningstillstånd.

AD konstaterar i domen att U.D. den 15 mars 2009 varit anställd hos Minervaskolan i mer än två år och att hennes anställning då, vid den tidpunkten, övergick till en tillsvidareanställning. Att hon vänt sig till sin fackliga organisation långt senare, i juni 2011, innebär inte att hon blivit konverterad till en tillsvidareanställning vid någon senare tidpunkt.

Vid konverteringstidpunkten i mars 2009 arbetade U.D. heltid och därför har hon rätt till den sysselsättningsgrad och lön som då gällde som tillsvidareanställd. Hon hade i och för sig arbetat som timvikarie därefter, men stått till arbetsgivarens förfogande och meddelat att hon önskade arbeta så mycket som möjligt.

Genom att inte utgå från det rätta förhållandet, dvs. att U.D. sedan mars 2009 hade en tillsvidareanställning, har skolan skiljt U.D. från hennes anställning utan att vare sig laga grund för avsked eller saklig grund för uppsägning förelåg.

Arbetsdomstolen dömde Minervaskolan att betala både allmänt skadestånd med 60 000 kr och ekonomiskt skadestånd för utebliven och retroaktiv lön till U.D. Med hänsyn till omständigheterna - skolan hade haft fog för att uppfatta att U.D.s vikariat upphörde den 16 juni 2011 - utdömdes dock inget skadestånd för formaliafelen.

Minervaskolan dömdes som förlorande part att betala U.D:s rättegångskostnader.

Kommentar

Sakförhållandena i den nu aktuella domen är ovanliga eftersom arbetstagaren fortsatte att vikariera fortlöpande under lång tid efter det att två-årsgränsen för konvertering hade uppnåtts. Tvisten om anställningsform och skadestånd uppstod först när det sista i raden av vikariat löpte ut.

Konverteringsregeln i 5 § andra stycket LAS verkar enligt sin ordalydelse automatiskt när tidsvillkoret mer än två års vikariatsanställning under en femårsperiod (eller i förekommande fall mer än två års allmän visstidsanställning) är uppfyllt. Då blir vikariatsanställningen omvandlad till en tillsvidareanställning. Någon anmälan för att göra anspråk på rättigheten att bli tillsvidareanställd krävs inte. Detta är en skillnad mot bestämmelserna om företrädesrätt där anmälan om anspråk på företrädesrätt krävs, både enligt 25 § LAS och AB § 35 mom. 1 f).

Arbetstagaren kan dock för kortare perioder, maximalt sex månader åt gången, avstå från konvertering till tillsvidareanställning enligt AB § 4 mom. 4 anmärkning 2.

Det är således arbetsgivaren som ska hålla reda på när tidpunkten för konvertering till tillsvidareanställning ska ske. Om arbetsgivaren inte håller reda på tidpunkten för konvertering till tillsvidareanställning och konverteringen uteblir kan det som i denna dom bli mycket kostsamt.

Oaktat vad som följer av den nu aktuella domen så kan arbetsgivare och arbetstagare, inom ramen för det enskilda anställningsavtalet, komma överens om annan sysselsättningsgrad än den som gällde på konverteringsdagen. En sådan överenskommelse kan arbetsgivare och arbetstagare alltid träffa under förutsättning av att de är överens om detta. Det kan föreligga ömsesidigt önskemål om detta.

Konverteringsregler inom den kommunala sektorn

Observera att det inom den kommunala sektorn, utöver vad som följer av LAS, gäller ytterligare en konverteringsregel enligt AB § 4 mom. 4. Denna AB-bestämmelse innebär att om en arbetstagare har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än tre år under en femårsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Sophie Thörne

Göran Söderlöf

Bilaga:
AD dom 2015 nr 26