



## PACTA

### CIRKULÄR 13:65

---

Arbetsgivarpolitik 13-2:21  
Arbetsgivarpolitiska avdelningen  
Arbetsrättsliga sektionen  
Dag Linde

Nyckelord: Arbetsdomstolen, anställningsform,  
visstidsanställning, intermittent anställning,  
uppsägning, avsked, frånträädande

Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik

### **Linköpings tingsrätts dom. Fråga om vilken anställningsform en arbetstagare haft och hur anställningen upphört**

#### Bakgrund

Den 17 april 2013 avkunnade Linköpings tingsrätt dom i mål T 4794-11 mellan arbetstagaren M och Linköpings kommun. Domen överklagades till Arbetsdomstolen som inte beviljade prövningstillstånd. Tingsrättens dom stod därför fast.

Arbetstagaren yrkade på ekonomiskt skadestånd. Arbetstagaren ansåg att hon haft en tillsvidareanställning som personlig assistent och att kommunen avskedat henne vid möte den 1 september 2011. Linköpings kommun ansåg att arbetstagaren haft en visstidsanställning – intermittent anställning - som undersköterska och att arbetstagaren på eget initiativ avbrutit anställningen den 1 september bl.a. genom att lämna in en skrivelse och genom att avböja att arbeta de pass under september månad som arbetstagaren och kommunen tidigare enats om att hon skulle arbeta.

#### Tingsrätten

Tingsrätten bedömde att arbetstagaren inte innehaft en tillsvidareanställning utan istället haft en visstidsanställning som undersköterska inom kommunen. Främst genom vittnesförhör med en enhetschef och schemat är styrkt att arbetstagaren erbjudits och accepterat arbete på timmar fram till den 18 september 2011. Det är ostridigt att arbetstagaren avbröt anställningen den 1 september 2011. Utredningen ger inte belägg för att hon blivit avskedad, att arbetsmiljön varit så dålig eller att arbetstagaren av annat skäl, hänförligt till förhållandena på arbetsplatsen, haft fog för att avbryta visstidsanställningen. Annat är därför inte visat än att hon genom sitt eget val avböjde att arbeta de kvarvarande passen i september 2011. Mot bakgrund av det sagda skall käromålet i sin helhet ogillas.

Arbetstagaren överklagade domen till Arbetsdomstolen.

Arbetsdomstolen

Arbetstagaren beviljades inte prövningstillstånd.

Kommentar

Huvudregeln enligt LAS är tillsvidareanställning enligt 4 § men i 5 § LAS och i § 4 Allmänna bestämmelser (AB) klargörs i vilka fall en visstidsanställning är möjlig.

Domen bekräftar att det kan vara tillåtet med en visstidsanställning som avser tjänstgöring vid varje enskilt tillfälle – s.k. intermittert anställning. Avgörande för bedömningen är bl.a. att det framgår av det skriftliga anställningsavtalet att efter varje arbetspass är anställningsförhållandet avslutat och att grunden för tidsbegränsningen klargörs. Det är även viktigt att poängtera att det ska finnas en möjlighet för arbetstagaren att tacka nej till arbetspass och att förutsättningen för anställningen – att det är fråga om s.k. intermittert anställning och inte en anställning av fortlöpande karaktär - måste klargöras vid anställningens ingående.

Det är en bevisfråga om arbetsgivaren och arbetstagaren enats om att anställningen är av fortlöpande karaktär eller inte. Det är därför av stor vikt att såväl det skriftliga anställningsavtalet som övrig kommunikation med arbetstagaren är tydlig. I vilken omfattning arbetstagaren arbetat under anställningen är även av betydelse för bedömningen. Det förtjänar att påpekas att personen i fråga som målet rörde endast hade arbetat i ca två månader inom kommunen.

Domen ligger i linje med tidigare rättspraxis rörande s.k. intermittert anställning.

Se även cirkulär 08:75

Sveriges Kommuner och Landsting  
Arbetsgivarpolitiska avdelningen



Namnförtydligande

Sophie Thörne



Namnförtydligande

Dag Linde

Bilagor:  
Linköpings tingsrätts dom T 4794-11