

En lärare har haft flera på varandra följande vikariatsanställningar. Fråga om tillämpning av den så kallade omvandlingsregeln i 5 § andra stycket anställningsskyddslagen. Fråga även om arbetsgivaren har skiljt läraren från hennes anställning eller om läraren frivilligt frånträtt anställningen.

---

**Postadress**  
Box 2018  
103 11 STOCKHOLM  
**Besöksadress**  
Stora Nygatan 2 A och B

**Telefon**  
08-617 66 00  
**Telefax**  
08-617 66 15  
[kansliet@arbetsdomstolen.se](mailto:kansliet@arbetsdomstolen.se)  
[www.arbetsdomstolen.se](http://www.arbetsdomstolen.se)

**Expeditionstid**  
Måndag-fredag  
09.00-12.00  
13.00-15.00

**ARBETSDOMSTOLEN**

DOM  
2015-04-22  
Stockholm

Dom nr 26/15  
Mål nr B 136/13

**KLAGANDE**

Minervaskolan i Umeå AB, 556573-5049, Nygatan 47, 903 30 Umeå  
Ombud: advokaten Ulrika Runelöv, Elmszell Advokatbyrå AB,  
Gamla Brogatan 32, 111 20 Stockholm

**MOTPART**

U.D. i Umeå  
Ombud: förbundsjuristen Rikard Hultman, Lärarförbundet, Box 12229,  
102 26 Stockholm

**SAKEN**

skadestånd m.m.

**ÖVERKLAGAD DOM**

Umeå tingsrätts dom den 21 oktober 2013 i mål T 82-12

---

Tingsrättens dom, se bilaga.

Minervaskolan i Umeå AB (Minervaskolan) har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska lämna U.D:s talan utan bifall. Minervaskolan har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska befria Minervaskolan från skyldighet att betala U.D:s rättegångskostnad vid tingsrätten och i stället förplikta henne att ersätta Minervaskolans rättegångskostnad vid tingsrätten.

U.D. har bestritt ändring av tingsrättens dom. För det fall Arbetsdomstolen skulle befria Minervaskolan från skyldighet att betala U.D:s rättegångskostnad vid tingsrätten och i stället förplikta henne att betala Minervaskolans rättegångskostnader där, har U.D. bestritt skäligheten av Minervaskolans yrkade ersättning för rättegångskostnad vid tingsrätten men vitsordat 50 000 kr i rättegångskostnader.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har bild- och ljudupptagningar från samtliga förhör som åberopades vid tingsrätten spelats upp. U.D. har åberopat samma skriftliga bevisning som vid tingsrätten.

Parterna har åberopat samma grunder som vid tingsrätten. Parterna har till utveckling av sin talan i allt väsentligt anfört detsamma som antecknats i tingsrättens dom. Minervaskolan har emellertid förtydligat sin talan enligt följande. Det är riktigt att tvåårsgränsen i den så kallade omvandlingsregeln passerades den 15 mars 2009. Omvandlingsregeln kan dock inte tolkas enligt

sin ordalydelse. Det är orimligt att lön ska utgå för en period när ingen av parterna känt till att arbetstagaren skulle ha innehaft en tillsvidareanställning. För det fall Arbetsdomstolen kommer fram till att U.D:s vikariatsanställning övergick till en tillsvidareanställning redan den 15 mars 2009, är det enbart själva anställningsformen som omvandlats. Anställningsvillkoren har inte följt med. Den beräkning av lönebeloppen som U.D. gjort är dock riktig. U.D:s vikariatsanställning övergick till en tillsvidareanställning den 10 januari 2011. U.D. har inte stått till skolans förfogande för arbete från juni 2011 eftersom hon omkring den 27 juni 2011 träffade ett bindande anställningsavtal med en annan skola. Att hon inte tillträdde det arbetet förrän i augusti saknar betydelse. I vart fall ska skadestånden jämkas ytterligare, eftersom skolan har handlat i god tro beträffande anställningsformen och rättat misstaget genom att erbjuda U.D. anställning.

## **Domskäl**

### *Kort om bakgrunden och den uppkomna tvisten*

Följande är ostridigt. U.D., som avlade lärarexamen år 2006 och är medlem i Lärarförbundet, blev anställd som vikarie av Minervaskolan den 15 augusti 2006, och erhöll därefter flera på varandra följande vikariatsanställningar hos Minervaskolan. Den 15 mars 2009 hade hon varit anställd som vikarie hos Minervaskolan i mer än två år. Den sista anställning, som parterna kom överens om, omfattade tiden den 10 januari 2011–16 juni 2011. I början av juni 2011 blev U.D. sjukskriven och återvände därefter inte till Minervaskolan. Lärarförbundet gjorde den 15 juni 2011 en förhandlingsframställan hos Minervaskolan med innehållet att U.D. enligt anställningsskyddslagen var tillsvidareanställd hos Minervaskolan samt att både förbundet och U.D. krävde skadestånd. Minervaskolan besvarade framställan den 15 och 17 juni 2011 och anförde att U.D:s vikariat hade löpt ut samt att skolans personal skulle resa till Afrika den 18 juni varför sakens fortsatta handläggning fick ske till hösten. När Minervaskolans personal återkom från Afrika uppgav Minervaskolan i brev daterat den 24 augusti 2011 att U.D. innehade en tillsvidareanställning. U.D. informerade Minervaskolan om att hon hade erhållit en annan anställning från den 12 augusti 2011.

Mellan parterna är tvistigt om U.D:s anställning som vikarie övergått till en tillsvidareanställning enligt 5 § andra stycket anställningsskyddslagen den 15 mars 2009 eller den 10 januari 2011, om U.D:s lön och arbetstidsomfattning följde med att gälla som anställningsvillkor vid tillsvidareanställningen samt om U.D. stått till Minervaskolans förfogande under den omtvistade tiden.

Twisten rör vidare frågan om Minervaskolan har skiljt U.D. från hennes anställning eller om hon frivilligt frånträtt anställningen. För det fall domstolen kommer fram till att Minervaskolan skiljt henne från anställningen, föreligger tvist om bolaget är skadeståndsskyldigt på grund av brott mot formföreskrifterna i 30 § första stycket och 8 § andra stycket alternativt

19 § andra stycket anställningsskyddslagen samt om ytterligare jämkning av skadeståndet ska ske.

#### *Några rättsliga utgångspunkter*

Enligt 4 § anställningsskyddslagen gäller anställningsavtal som huvudregel tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning kan dock träffas bland annat i de fall som anges i 5 § anställningsskyddslagen. Enligt 5 § första stycket får avtal om tidsbegränsad anställning träffas för bland annat vikariat.

Enligt 5 § andra stycket gäller – såvitt här är av intresse – att om en arbetstagare under en femårsperiod varit anställd hos en arbetsgivare som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Detta betyder alltså att en tillsvidareanställning uppstår så snart tidsgränsen om två år under en femårsperiod överskrids.

Av denna så kallade omvandlingsregel framgår endast att det är avtalsformen som ändras. I förarbetena uttalas att den närmare tillämpningen av bestämmelsen överlämnas till rättstillämpningen (prop. 2005/06:185 s. 52 och prop. 2006/07:111 s. 28).

#### *Har U.D:s vikariatsanställning övergått till en tillsvidareanställning den 15 mars 2009?*

Det är ostridigt att U.D. den 15 mars 2009 har varit anställd som vikarie hos Minervaskolan i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod. U.D. har gjort gällande att anställningen därför automatiskt har omvandlats till en tillsvidareanställning. Minervaskolan har invänt att omvandlingsregeln inte kan tolkas enligt sin ordalydelse eftersom det inte kan vara förenligt med lagstiftarens avsikt att en vikariatsanställning omvandlats till en tillsvidareanställning flera år innan arbetstagaren ens påstått detta.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Som ovan nämnts gäller anställningsavtal som huvudregel tills vidare och avtal om tidsbegränsade anställningar får träffas endast i vissa fall. Regleringen har inriktats på att motverka att tidsbegränsade anställningar pågår under lång tid hos en och samma arbetsgivare. Enligt förarbetena till omvandlingsregeln bör målsättningen vara att antalet tidsbegränsade anställningar ska minska och att regelverket ska främja att tidsbegränsat anställda slussas in i tillsvidareanställning (prop. 2005/06:185 s. 39). Övergången från vikariatsanställning till tillsvidareanställning sker, enligt nyss redovisade regel, så snart den angivna tidsgränsen överskrids (prop. 2005/06:185 s. 119).

Parterna är överens om att U.D. den 15 mars 2009 hade varit anställd hos Minervaskolan i vikariatsanställningar under mer än två år under en femårsperiod. Av omvandlingsregeln följer därmed att U.D:s vikariatsanställning den 15 mars 2009 övergick till en tillsvidareanställning. Det finns inte någon anledning att tolka regeln på annat sätt än enligt dess

ordalydelse. Endast det förhållandet att U.D. vänt sig till sitt fackförbund lång tid senare och först då fått klart för sig att hon var tillsvidareanställd och påpekat detta för arbetsgivaren, innebär inte att hon blivit tillsvidareanställd vid senare tidpunkt.

*Har U.D:s lön och arbetstidsmätt följt med till tillsvidareanställningen?*

U.D. har anfört följande. De anställningsvillkor hon hade i mars 2009 omfattade 100 procent sysselsättningsgrad som lärare på Minervaskolan med fast lön om 22 935 kr per månad till och med december månad 2009 och om 23 623 kr per månad från och med januari 2010. Dessa anställningsvillkor följde med när vikariatsanställningen omvandlades till en tillsvidareanställning. Minervaskolan ska därför till henne utge skillnaden mellan förfallen lön enligt gällande enskilt anställningsavtal och av Minervaskolan faktiskt utgiven lön.

Minervaskolan har gjort gällande att det enbart är själva anställningsformen som omvandlas enligt 5 § andra stycket anställningsskyddslagen, varför lön motsvarande skillnaden mellan förfallen lön och utgiven lön inte ska utgå.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Som angetts ovan har den närmare tillämpningen av bestämmelsen överlämnats till rättstillämpningen.

Vid omvandlingstidpunkten den 15 mars 2009 arbetade U.D. heltid. Hon fortsatte att arbeta heltid till den 17 juni 2009. Av utredningen framgår att U.D. under höstterminerna 2009 och 2010 varit timvikarie. Annat är inte visat än att hon stått till arbetsgivarens förfogande och vid upprepade tillfällen till arbetsgivaren låtit meddela att hon önskade arbeta så mycket som möjligt och att hon stod ”fullt ut” till arbetsgivarens förfogande. Minervaskolan har inte vare sig vid omvandlingstidpunkten eller senare under terminen vidtagit några åtgärder för att förändra U.D:s anställningsvillkor.

Mot denna bakgrund finner Arbetsdomstolen att U.D. hade rätt till de anställningsvillkor som gällde vid omvandlingstidpunkten. Att Minervaskolan inte känt till att U.D:s visstidsanställning övergått till en tillsvidareanställning saknar, enligt Arbetsdomstolens mening, i detta sammanhang betydelse.

Bolaget har vid denna utgång vitsordat den löneberäkning som U.D. har gjort. U.D:s yrkande om ersättning för lön ska därför bifallas.

*Har Minervaskolan skiljt U.D. från hennes anställning?*

U.D. har anfört att Minervaskolan skiljde henne från hennes tillsvidareanställning den 16 juni 2011 utan att laga grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning förelåg.

Minervaskolan har anfört följande. U.D. lämnade självmant sin anställning som vikarie den 16 juni 2011. Då det framkom att hennes anställning rätteligen skulle vara en tillsvidareanställning undanröjde Minervaskolan missförståndet inom skälig tid genom att den 24 augusti 2011 lämna besked till henne att hon innehade en tillsvidareanställning. Minervaskolan klarade då att det inte varit skolans avsikt att skilja henne från anställningen och att anställningen fortfarande bestod. U.D. avböjde fortsatt anställning i ett e-postmeddelande den 28 augusti 2011 med hänvisning till att hon redan skaffat sig ett annat arbete i slutet av juni 2011. Därmed kan anställningsförhållandet inte anses upplöst av Minervaskolan.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Utredningen visar att Minervaskolan i juni 2011 var av uppfattningen att U.D. innehade en anställning som vikarie. Att Minervaskolan även hade uppfattningen att denna upphörde den 16 juni 2011 stöds bland annat av arbetsgivarintyg den 16 juni 2011, av vilket framgår att anställningen upphörde den dagen, och e-post-korrespondensen som följde mellan H.J. och Lärarförbundet efter att förhandlingsframställan lämnats till Minervaskolan i juni 2011. Minervaskolan har först drygt två månader senare klargjort för U.D. att skolan ansåg henne vara tillsvidareanställd. Det är ostridigt att U.D. under våren 2011 hos Minervaskolan sökt en anställning som lärare och att Minervaskolan inte erbjudit henne denna. Av utredningen framgår också att U.D. även på andra sätt och vid andra tillfällen har uttryckt en önskan till Minervaskolan om att få vara kvar i anställning och att Minervaskolan då har uppgett att det inte fanns något arbete att tillgå efter den 16 juni. Arbetsdomstolen finner att Minervaskolan härigenom har gjort klart för U.D. att hennes anställning upphört och att skolan därför har agerat som om hon blivit skiljd från sin anställning. Minervaskolan har inte gjort gällande att laga skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning skulle föreligga.

#### *Ekonomiskt och allmänt skadestånd*

Arbetsdomstolen har kommit fram till att U.D. skiljts från sin anställning utan att laga skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning förelegat. Minervaskolan är därför skyldig att betala ekonomiskt och allmänt skadestånd till U.D..

Om beloppet avseende det ekonomiska skadeståndet råder inte tvist.

När det gäller det allmänna skadeståndet har Minervaskolan gjort gällande att ett eventuellt allmänt skadestånd ska jämkas ytterligare, utöver vad tingsrätten har gjort, eftersom båda parter saknade kännedom om vilken anställning som U.D. haft, att U.D. därför inte kunnat uppleva sig som kränkt av skiljandet från anställningen och att när skolan väl insett sitt misstag rättat till det genom att erbjuda henne en tillsvidareanställning. Minervaskolan har även bestritt att betala allmänt skadestånd för formaliafelen, de så kallade konsekvensskadestånden, på den grunden att skolan handlade i god tro beträffande vilken anställning hon hade, vilket får till följd att skadestånd

inte ska utgå för de fel som blir konsekvensen av missbedömningen i fråga om anställningsform.

U.D. har bestritt ytterligare jämkning.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

I tingsrätten yrkade U.D. 120 000 kr för det felaktiga skiljandet från anställningen och 20 000 kr för formaliafelen det vill säga sammanlagt 140 000 kr. Tingsrätten kom fram till att Minervaskolan är skadeståndsskyldig för såväl skiljandet från anställningens som för formaliafelen. Tingsrätten jämkade skadestånden till sammanlagt 70 000 kr.

Lika med tingsrätten finner Arbetsdomstolen att Minervaskolan ska betala allmänt skadestånd till U.D. på grund av att hon skiljts från sin anställning utan laga grund. Arbetsdomstolen bestämmer beloppet till skäliga 60 000 kr.

När det sedan gäller allmänt skadestånd för formaliafelen, konstaterar Arbetsdomstolen, att annat inte har framkommit än att Minervaskolan vid sitt agerande trots sig ha haft rätt i sin uppfattning att U.D:s anställning var en vikariatsanställning, som upphörde den 16 juni 2011. Till skillnad mot tingsrätten, finner Arbetsdomstolen, att något skadestånd på den grunden att Minervaskolan underlåtit att underrätta U.D. om det tilltänkta skiljandet från anställningen samt att tillstålla henne besked om fullföljdshänvisning och besked om företrädesrätt därför inte bör utgå (se AD 2014 nr 13, AD 2003 nr 105 och AD 1994 nr 17). Tingsrättens domslut vad gäller konsekvensskadestånden ska således ändras.

#### *Sammanfattning och rättegångskostnader*

Arbetsdomstolens ställningstagande ovan innebär att tingsrättens dom ska fastställas förutom såvitt avser det allmänna skadeståndets storlek.

Den angivna utgången innebär att Minervaskolan i huvudsak har förlorat såväl vid tingsrätten som i Arbetsdomstolen. Att Arbetsdomstolen med ändring av tingsrättens dom inte förpliktar Minervaskolan att betala de så kallade konsekvensskadestånden, är inte av sådan betydelse sett till målet i övrigt att det bör påverka rättegångskostnadernas fördelning vid tingsrätten eller förpliktelse för Minervaskolan att betala U.D:s rättegångskostnad i Arbetsdomstolen.

U.D. har i Arbetsdomstolen yrkat ersättning med 47 000 kr avseende ombudsarvode. Om beloppet råder inte tvist.

#### **Domslut**

1. Med ändring av tingsrättens domslut, punkten 1, förpliktar Arbetsdomstolen Minervaskolan i Umeå AB att till U.D. betala allmänt skadestånd med 60 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 2 februari 2012 till dess betalning sker.

2. Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens domslut punkterna 2, 3 och 5.
3. Minervaskolan i Umeå AB förpliktas att ersätta U.D. för hennes rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 47 000 kr avseende ombudsarvode jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Hans Blyme, Kurt Eriksson, Charlott Richardson, Ken Johnsson, Marcel Carlstedt och Margareta Zandén.  
Enhälligt.

Rättssekreterare: Märta Lindberg



Tingsrättens dom (ledamöter: Lars Viktorsson, Ola Wärbo och Fredrik Henriksson)

## **BAKGRUND**

U.D., som avlade lärarexamen år 2006 och är medlem i Lärarförbundet, anställdes på vikariat av Minervaskolan i Umeå AB (Minervaskolan) den 15 augusti 2006 - den 31 december 2006, den 8 januari 2007 - den 12 juni 2007, den 16 augusti 2007 - den 31 december 2007, 608 timmar vårterminen 2008, den 12 augusti 2008 - den 17 juni 2009, 356 timmar höstterminen 2009, den 8 januari 2010 - den 11 juni 2010, 480 timmar höstterminen 2010 och den 10 januari 2011 - den 16 juni 2011. Den 15 mars 2009 hade hon varit anställd som vikarie hos Minervaskolan i sammanlagt mer än 721 dagar eller mer två år. Hon blev sjukskriven i början av juni 2011 och arbetade därefter inte något ytterligare hos Minervaskolan.

U.D., som hade uppfattat sig som vikariatsanställd hos Minervaskolan, vände sig till Lärarförbundet som den 15 juni 2011 gjorde en förhandlingsframställan hos Minervaskolan. I anmälan angavs att U.D. enligt lagen om anställningsskydd (LAS) var tillsvidareanställd hos Minervaskolan. Vidare angavs i framställan att U.D. yrkade skadestånd av Minervaskolan. Minervaskolan besvarade framställan den 15 och 17 juni 2011 med att U.D:s vikariat hade gått ut den 11 juni 2011 och att skolans personal den 18 juni 2011 skulle resa till Afrika varvid sakens fortsatta handläggning fick ske till hösten. I brev daterat den 24 augusti 2011, vilket U.D. mottog den 26 augusti 2011, erbjöd Minervaskolan henne en tillsvidareanställning. Hon avböjde Minervaskolans erbjudande sedan hon erhållit en annan anställning från den 12 augusti 2011.

## **YRKANDEN M.M.**

U.D. har yrkat att tingsrätten ska förplikta Minervaskolan att till henne betala

1. allmänt skadestånd med 120 000 kr för skiljandet av henne från hennes anställning den 16 juni 2011 utan att laga grund för avskedande eller uppsägning har förelegat,
2. allmänt skadestånd med 10 000 kr för underlåtenhet att lämna underrättelse före skiljandet av henne från anställningen den 16 juni 2011,
3. allmänt skadestånd med 10 000 kr för underlåtenhet att lämna fullföljds hänvisning samt ge besked om företrädesrätt vid skiljandet av henne från anställningen den 16 juni 2011,
4. ekonomiskt skadestånd för skiljande av henne från hennes anställning den 16 juni 2011 utan att laga grund eller saklig grund för uppsägning har förelegat med 11 973 kr för juli 2011 och 8 381 kr för den 1 augusti 2011 till den 11 augusti 2011,
5. lön - motsvarande skillnaden mellan förfallen lön per månad enligt enskilt anställningsavtal och av Minervaskolan faktiskt utgiven lön plus vad hon uppburit från annat arbete - med 15 395 kr för augusti 2009, 8 379 kr för september 2009, 4 993 kr för oktober 2009, 8 166 kr för november 2009, 5 689 kr för december 2009, 5 527 kr för januari 2010, 14 475 kr för juli 2010, 23 623 kr för augusti 2010, 9 993 kr för september 2010, 4 510 kr för

november 2010 och 5 339 kr för januari 2011 samtliga med förfallodag den sista i respektive månad.

På belopp avseende allmänt skadestånd har hon yrkat ränta enligt 6 § räntelagen från den 2 februari 2012 (dag för delgivning av stämning). På belopp avseende lön och ekonomiskt skadestånd för utebliven lön har hon yrkat ränta enligt 6 § räntelagen från respektive löns förfallodag - den sista i varje månad - med början den 31 augusti 2009, allt till dess betalning sker.

Minervaskolan har bestritt käromålet. Om tingsrätten finner att skadeståndsskyldighet föreligger ska de allmänna skadestånden jämkas, i första hand till noll kr, och i andra hand till de belopp som domstolen finner skäliga. Minervaskolan har inte vitsordat några belopp som skäliga i och för sig. Minervaskolan har dock vitsordat att om U.D. ska anses ha varit berättigad till en grundlön under år 2009 på 22 935 kr och under år 2010 och år 2011 på 23 623 kr att mellanskillnaden mellan hennes lön och faktiskt utgiven lön per månad och vad hon uppburit i lön från annat arbete uppgått till de av henne angivna beloppen.

Parterna har fordrat ersättning av varandra för rättegångskostnader.

Det antecknas att Minervaskolan inte är bunden av kollektivavtal i förhållande till Lärarförbundet.

## **UTREDNINGEN**

U.D. har åberopat som muntlig bevisning förhör under sanningsförsäkran med sig själv och vittnesförhör med regionchefen på Lärarförbundet C.J. samt viss skriftlig bevisning. Minervaskolan har åberopat som muntlig bevisning förhör under sanningsförsäkran med dess skolchef H.J. och vittnesförhör med skolans rektor J.H.

## **PARTERNAS RÄTTSLIGA GRUNDER OCH SAKOMSTÄNDIGHETER**

U.D. har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande: Den 16 juni 2011 skiljde Minervaskolan henne från hennes tillsvidareanställning i strid med LAS utan att laga grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning förelåg. Minervaskolan fullgjorde inte sin omplaceringsskyldighet. Minervaskolan underlät i strid med LAS att underrätta henne om det tilltänkta skiljandet från anställningen, underlät att tillstålla henne fullföljdshänvisning och besked om företrädesrätt. Hon har därför rätt till allmänt och ekonomiskt skadestånd. - Minervaskolan underlät under perioden den 1 augusti 2009 till den 31 januari 2011 att månadsvis utge förfallen lön i enlighet med det enskilda anställningsavtal som gällde tillsvidare mellan henne och Minervaskolan sedan den 15 mars 2009. Hon stod till förfogande för arbete hos Minervaskolan och försökte minska sin ekonomiska skada. Hon ska för perioden den 15 mars 2009 till den 16 juni 2011 äga rätt till lön motsvarande mellanskillnaden mellan förfallen lön med 22 935 kr per månad under år 2009 och med 23 623 kr per månad under år 2010 och år 2011 enligt gällande

enskit anställningsavtal och av Minervaskolan faktiskt utgiven lön per månad och vad hon uppbar i lön från annat arbete. - Minervaskolan är en friskola i aktiebolagsform som bedriver verksamhet inom områdena fritidshem, förskola, grundskola och gymnasium. Minervaskolan, som har en nettoomsättning på 100 miljoner kr, har cirka 100 anställda. - I vart fall från den 15 augusti 2006 började hon tjänstgöra som lärarvikarie på Minervaskolan. Den 15 mars 2009 övergick hennes pågående vikariatsanställning automatiskt till tillsvidareanställning enligt reglerna i 5 § 2 st. LAS. Anställningsvillkoren i mars 2009 omfattade 100 procent sysselsättningsgrad som lärare på Minervaskolan med fast lön om 22 935 kr per månad vilken höjdes den 1 januari 2010 till 23 623 kr per månad. - För tid efter juli 2009 underlät Minervaskolan under vissa perioder att tillhandahålla arbete och utge lön till henne enligt villkoren för det anställningsförhållande som gällde tillsvidare mellan parterna sedan den 15 mars 2009. Under dessa perioder stod hon till förfogande för arbete hos Minervaskolan. - Den 10 januari 2011 påbörjade hon en arbetsperiod hos Minervaskolan. Vid periodens slut den 16 juni meddelade Minervaskolan henne att hon inte längre skulle komma att vara anställd efter den 16 juni 2011. Vid detta tillfälle var hon rätteligen tillsvidareanställd hos Minervaskolan sedan den 15 mars 2009. Under alla förhållanden var hon tillsvidareanställd sedan januari 2011. Minervaskolan skiljde henne därmed den 16 juni 2011 från hennes tillsvidareanställning utan att laga grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning förelåg. Minervaskolan kände till eller borde i vart fall ha känt till att hon var tillsvidareanställd men oavsett detta är skolan skadeståndsskyldig gentemot för henne för brott mot LAS. Minervaskolan underlät att undersöka om det fanns en ledig befattning till vilken hon hade tillräckliga kvalifikationer och kunde omplaceras. Minervaskolan underlät att underrätta henne enligt 30 § LAS om det tilltänkta skiljandet från anställningen. Vid skiljandet erhöll hon inte någon fullföljdshänvisning enligt 8 § alternativt 19 § LAS eller besked om företrädesrätt. - Efter att hon hade skiljts från anställningen hos Minervaskolan erhöll hon den 12 augusti 2011 anställning som lärare hos en annan arbetsgivare med högre lön än 23 623 kr per månad.

Minervaskolan har till stöd för sitt bestridande anfört i huvudsak följande: Det vitsordas att U.D:s anställning hos Minervaskolan omvandlades till en tillsvidareanställning. Hennes yrkande om ersättning för lön bestrids på den grunden att hon inte tillsvidareanställdes förrän den 10 januari 2011. Det kan sedan inte vitsordas att hon stått till Minervaskolans förfogande under de perioder för vilka hon yrkat lön. Om hennes anställning omvandlades till en tillsvidareanställning redan den 15 mars 2009 vitsordas inte att hon skulle ha uppburit en lön under år 2009 på 22 935 kr per månad och under år 2010 och år 2011 på 23 623 kr. Vad gäller U.D:s yrkanden om ersättning för allmänt och ekonomiskt skadestånd har Minervaskolan vare sig avskedat eller sagt upp henne utan hon lämnade självmant sin vikariatsanställning den 16 juni 2011. Minervaskolan underlät inte heller att undersöka omplaceringsmöjligheter. Då det framkom att hennes anställning rätteligen skulle vara en tillsvidareanställning undanröjde Minervaskolan detta missförstånd inom skälig tid genom att den 24 augusti 2011 lämna besked till henne att hon innehade en tillsvidareanställning. Minervaskolan klarlade då att det inte varit skolans avsikt att skilja henne från anställningen och att anställningen fortfarande

bestod. Hon avböjde fortsatt anställning i e-post den 28 augusti 2011 med hänvisning till att hon skaffat sig ett annat arbete i slutet av juni 2011. Därmed kan anställningsförhållandet inte anses upplöst av Minervaskolan. Om tingsrätten skulle komma fram till att Minervaskolan skiljde hennes från anställningen genom avskedande eller uppsägning bestrids de s.k. konsekvensskadestånden (utebliven underrättelse m.m.) på den grunden att skolan handlade i god tro beträffande vilken anställning hon hade, vilket får till följd att skadestånd inte ska utgå för de fel som blir konsekvensen av missbedömningen i fråga om anställningsform. Under alla förhållanden bör eventuella skadestånd jämkas eftersom Minervaskolan handlade i god tro beträffande anställningsformen och rättade till detta inom skälig tid. - Det bestrids således att U.D:s anställning övergick till en tillsvidareanställning den 15 mars 2009. Det kan inte vara förenligt med vad lagstiftaren avsett att hennes vikariatsanställning omvandlades till en tillsvidareanställning flera år innan hon påstod att så hade skett. Det förhållandet att hennes anställning hade omvandlats till en tillsvidareanställning den 10 januari 2011 uppmärksammades av förbiseende av vare sig skolan eller henne. Skolan erbjöd henne emellertid en tillsvidareanställning så snart misstaget hade uppdagats. Minervaskolan skiljde henne inte från anställningen genom ett avskedande eller en uppsägning. Hon hade en vikariatsanställning som löpte ut den 16 juni 2011 och vid denna tidpunkt var ingen av parterna varse om att hennes vikariat omvandlats till en tillsvidareanställning. Att det skulle vara fråga om ett avskedande eller en uppsägning framfördes först i augusti 2011 av Lärarförbundet. Mot den bakgrunden kan hon inte med fog ha uppfattat sig som avskedad eller uppsagd den 16 juni 2011 och än mindre förstod eller borde Minervaskolan ha förstått att hon ansåg sig ha blivit avskedad eller uppsagd. Vad hon gjorde var att självant lämna sin anställning då vikariatet löpte ut. - Minervaskolan bestrider att yrkandena om ekonomiskt skadestånd och lön har någon rättslig grund. Enligt den s.k. omvandlingsregeln i 5 § 2 st. LAS framgår endast att anställningsformen ändras. I detta ligger att vissa av reglerna i LAS för tillsvidareanställning ska tillämpas i motsvarande mån, exempelvis reglerna om uppsägningstid, saklig grund för uppsägning, varsel m.m. men det anses inte givet att tidigare anställningsvillkor såsom lön, arbetstidens längd eller arbetsuppgifterna ska tillämpas automatiskt i den nya anställningen. I förarbetena (prop. 2005/06:185 s. 52 och prop. 2006/07:111 s. 28) uttalas att det ska överlämnas till rättstillämpningen att avgöra. Det är alltså inte automatiskt så att arbetstagaren är bibehållen det löneskydd som har legat i det ingångna visstidsavtalet (se Lunning, Toijer, Anställningsskydd, 10 upplagan, s. 269).

## **TINGSRÄTTENS BEDÖMNING**

Tingsrätten upptar först till prövning U.D:s löneanspråk för tiden augusti 2009 till januari 2011. Parterna är ense om att hon den 15 mars 2009 arbetat som vikarie hos Minervaskolan i mer än två år. Av detta följer enligt 5 § 2 st. LAS att anställningen övergår till en tillsvidareanställning. Endast det förhållandet att hon fått klart för sig och påpekat detta lång tid senare kan inte innebära att hon ska anses ha blivit tillsvidareanställd vid en senare tidpunkt. Tingsrätten finner därför att U.D. tillsvidareanställts från den 15 mars 2009.

Frågan är då vad som följt med U.D:s tillsvidareanställning. Tingsrätten delar Minervaskolans uppfattning att omvandlingsregeln i 5 § 2 st. LAS endast innebär att anställningsformen ändras och att det har överlämnats till rättstillämpningen att avgöra frågor som arbetsuppgifter, arbetstid och lön. Tingsrätten har därför att ta ställning till vad som gällt för U.D. i dessa avseenden från den 15 mars 2009. Hon har fram till dess arbetat heltid på ett lärarvikariat sedan skolstarten hösten 2008 med en månadslön på 22 935 kr. Visserligen har Minervaskolan gjort gällande att skolan inte känt till att hennes anställningsform ändrats men skolan har vare sig vid omvandlingstidpunkten eller senare under terminen vidtagit några åtgärder för att förändra hennes arbetsvillkor. När hon därefter arbetat heltid som lärare under år 2010 och år 2011 har hennes lön höjts till 23 623 kr. Minervaskolan har inte redovisat någon alternativ uppfattning om U.D:s arbetsvillkor. Det framgår visserligen av utredningen att hon under höstterminerna 2009 och 2010 varit timvikarie och inte alltid arbetat som lärare men vad som, enligt tingsrättens mening, bör vara särskilt vägledande vid denna bedömning är vad som gällt vid omvandlingstidpunkten. Tingsrätten finner vid anförda förhållanden rimligt att anse att hennes vikariat omvandlats till tillsvidareanställning som lärare på heltid med den lön som hon hävdar vid de olika tidpunkterna. Med denna bedömning och då annat inte framkommit än att U.D. stått till Minervaskolans förfogande ska hennes yrkande om ersättning för lön bifallas.

Tingsrätten övergår här efter till att pröva U.D:s yrkande om ersättning för allmänt och ekonomiskt skadestånd. En uppsägning från arbetsgivarens sida ska, enligt 7 § LAS, vara sakligt grundad. En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Saklig grund för uppsägning kan vara dels arbetsbristsituationer dels personliga skäl. Avskedande får ske, enligt 18 § LAS, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Tingsrätten ifrågasätter inte att såväl U.D. som Minervaskolan hyst den uppfattningen att hon under våren 2011 haft en vikariatsanställning hos skolan. När den löpt ut den 16 juni 2011 har Minervaskolans uppfattning varit att hon inte längre haft någon anställning hos skolan. Minervaskolan har vid flera tillfällen markerat sin uppfattning för henne, något som framgått bland annat av hennes kontakter med J.H. när de under våren 2011 diskuterat tillsättningen av en lärartjänst till hösten 2011 som hon inte erbjudits och H.J:s e-postkorrespondens med Lärarförbundet i juni 2011. Minervaskolan har inte heller omgående ändrat ståndpunkt när Lärarförbundet i sin förhandlingsframställan och i senare e-post klargjort att hon varit tillsvidareanställd. Minervaskolan har inte förrän i slutet av augusti 2011 insett sitt misstag och klargjort för henne att hon varit tillsvidareanställd. Mot bakgrund av att U.D. varit tillsvidareanställd den 16 juni 2011 och att Minervaskolan ansett att hon därefter inte haft någon anställning hos skolan har skolan agerat som att hon skiljts från sin tillsvidareanställning utan att laga grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning förelegat. Minervaskolan har till följd av sin bristande insikt om hennes tillsvidareanställning inte fullgjort sin omplaceringsskyldighet, inte underrättat henne om det tilltänkta skiljande från anställningen, inte tillställt henne fullföljdshänvisning och inte lämnat henne besked om företrädesrätt, vilka skyldigheter följer av 7, 8, 19 och 30 §§ LAS. För rätten till

allmänt skadestånd saknar det betydelse att Minervaskolan varit i god tro om vilken anställning hon haft. Minervaskolan har hävdad att rätt till jämkning av ett eventuellt skadestånd föreligger och pekat på att båda parter saknat kännedom om vilken anställning hon haft och att hon därför inte kunnat uppleva sig som kränkt av skiljandet från anställningen och att när skolan väl insett sitt misstag rättat till det inom skälig tid genom att erbjuda henne en tillsvidareanställning. Tingsrätten kan dela Minervaskolans uppfattning om att skiljandet av U.D. från hennes anställning inte framstår som lika kränkande som när båda parter har full insikt om arbetstagarens anställningsform. Vad Minervaskolan anfört om att hon, utan avsevärt dröjsmål, erbjudits en tillsvidareanställning bör även tas i visst beaktande, även om denna förklaring kunnat komma tidigare med hänsyn till innehållet i Lärarförbundets framställan. Tingsrätten finner vid en sammantagen bedömning skäligt att jämka de allmänna skadestånden till hälften eller 70 000 kr.

Med den bedömning som tingsrätten gjort angående U.D:s anställningsförhållande har hon också rätt till ekonomiskt skadestånd av Minervaskolan. Om beloppet råder inte tvist.

U.D. har av Minervaskolan yrkat ersättning för sina rättegångskostnader med 79 604 kr. Hon har fått framgång med sin talan i de principiella delarna, d.v.s. att hon haft rätt till lön och allmänt och ekonomiskt skadestånd. Beloppsmässigt har hon fått framgång med cirka tre fjärdelar av yrkat belopp, dock att yrkandet i stämningsansökan varit högre. Tingsrätten finner vid dessa förhållanden skäligt att Minervaskolan, som ska stå sina egna rättegångskostnader, ska ersätta mer än hälften av hennes rättegångskostnader eller 50 000 kr.

## **DOMSLUT**

1. Minervaskolan i Umeå AB förpliktas att till U.D. betala allmänt skadestånd med totalt 70 000 kr plus ränta enligt 6 § räntelagen från 2012-02-02 tills betalning sker.
2. Minervaskolan i Umeå AB förpliktas att till U.D. betala ekonomiskt skadestånd med totalt 20 354 kr plus ränta enligt 6 § räntelagen på 11 973 kr från 2011-07-31 och på 8 381 kr från 2011-08-31, allt tills betalning sker.
3. Minervaskolan i Umeå AB förpliktas att till U.D. betala lön med totalt 106 089 kr plus ränta enligt 6 § räntelagen på 15 395 kr från 2009-08-31, på 8 379 kr från 2009-09-30, på 4 993 kr från 2009-10-31, på 8 166 kr från 2009-11-30, på 5 689 kr från 2009-12-31, på 5 527 kr från 2010-01-31, på 14 475 kr från 2010-07-31, på 23 623 kr från 2010-08-31, på 9 993 kr från 2010-09-30, på 4 510 kr från 2010-11-30 och på 5 339 kr från 2011-01-31, allt tills betalning sker.
5. Minervaskolan i Umeå AB, som ska stå sina egna rättegångskostnader, ska ersätta U.D. för hennes rättegångskostnader med 50 000 kr plus ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet från 2013-10-21 tills betalning sker.