



Sveriges
Kommuner
och Landsting

Cirkulärnr: 2006:8
Diariernr: 2006/0184
P-cirknr: 2006-2:3
Nyckelord: AD, tidsbegränsade anställningar
Handläggare: Christina Madfors
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Datum: 2006-01-25
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2005 nr 117 angående fråga om
fältarkeologer kommit att bli tillsvidareanställda
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2005 nr 117



CIRKULÄR 2006:8

Arbetsgivarpolitik: 2006-2:3

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen
Christina Madfors

Nyckelord: AD, tidsbegränsade
anställningar

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Arbetsdomstolens dom 2005 nr 117 angående fråga om fältarkeologer kommit att bli tillsvidareanställda

Arbetsdomstolen har i rubricerade dom mellan Arkeologsektionen av Göteborgs/Tanums Lokala Samorganisation av SAC och Göteborgs stad prövat frågan om fältarkeologer, som haft flera på varandra följande s.k. projektanställningar, kommit att bli anställda tills vidare. Även fråga om uppsägning har skett av en av fältarkeologerna. Arbetsdomstolen ansåg att anställningarna var fortsatt tidsbegränsade och att ingen uppsägning skett.

Bakgrund

Fyra fältarkeologer hade haft flera på varandra följande tidsbegränsade anställningar i form av s.k. projektanställningar under år 2003 vid Göteborgs stadsmuseum. Under år 2004 var fältarkeologerna fortsatt anställda vid stadsmuseet. SAC hävdade att de kommit att bli anställda tills vidare med stöd av presumptionsregeln i 4 § första stycket anställningsskyddslagen på grund av att några nya avtal om tidsbegränsade anställningar inte hade träffats för tid efter utgången av år 2003. Staden hävdade sammanfattningsvis i första hand att muntliga anställningsavtal hade träffats om nya projektanställningar. I andra hand gjordes gällande att arbetstagarna, som enligt staden varit väl medvetna om att staden endast avsett att ingå nya avtal om projektanställningar, genom att fortsätta utföra sina arbetsuppgifter på samma sätt som tidigare med i huvudsak samma anställningsvillkor, accepterat nya tidsbegränsade anställningar.

En av de berörda arkeologerna fick besked enligt 15 § anställningsskyddslagen om att anställningen upphörde den 31 december 2004. Enligt SAC blev arbetstagaren därmed uppsagd från anställningen och menade att det inte förelåg saklig

Sveriges Kommuner och Landsting

118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20
Tfn: växel 08-452 70 00, Fax: 08-452 70 50
info@skl.se, www.skl.se

grund för uppsägning. Staden menade att någon uppsägning inte skett då arbetstagaren inte haft en tillsvidareanställning.

Arbetsdomstolen

Hade muntliga anställningsavtal träffats?

Enligt Arbetsdomstolen kunde inte staden styrka att det träffats några uttryckliga avtal om tidsbegränsad anställning med var och en av de berörda arkeologerna.

Har omständigheterna varit sådana att det ändå kan anses avtalat att anställningarna skulle gälla för begränsad tid?

Ett antal omständigheter beaktades från Arbetsdomstolens sida vilka var följande. Dels att arbetstagarna haft flera på varandra följande tidsbegränsade anställningar i form av s.k. projektanställningar under år 2003. Dels att det inte framkommit några omständigheter som tydde på att det för tiden därefter skett någon påtaglig förändring i verksamheten eller i arbetstagarnas anställningsförhållanden. Dels att en anställning tills vidare inte uttryckligen varit på tal för någon av dem. Dels att staden inte avsett att anställa dem tills vidare. Dels att den strategiplan för stadsmuseets arkeologiska fältverksamhet som SAC åberopat som stöd för sin talan, inte gav fog för uppfattningen att arkeologerna blivit anställda tills vidare utan bara var uttryck för en framtidssyn. Slutligen konstaterade domstolen att arkeologerna genom att fortsätta med tidsbegränsade anställningar, godtagit dessa anställningar.

Fråga om uppsägning har skett av en av arkeologerna

Arbetsdomstolen konstaterade att arbetstagaren inte blivit uppsagd. Det besked om anställningens upphörande som lämnats, var förenligt med anställningsavtalet.

Kommentar

Allmänt om anställningsformer och bevisbördans placering

Enligt 4 § första stycket anställningsskyddslagen är huvudregeln att anställningsavtal gäller tills vidare, om inte annat har avtalats. Avtal om tidsbegränsade anställningar får träffas med stöd av 5, 5 a och 6 §§ samma lag. Från dessa lagbestämmelser kan avvikelser göras med stöd av kollektivavtal.

Huvudregeln i 4 § första stycket anställningsskyddslagen om tillsvidareanställning har utformats som en presumptionsregel vilket innebär att en anställning tills vidare ska anses föreligga om inte parterna har uttryckligen kommit överens om annat eller det annars med hänsyn till vad som förevarit dem emellan eller till förhållandets natur får anses avtalat att anställningen ska gälla för begränsad tid. Regeln medför att det ankommer på den som vill göra gällande att anställningsavtalet avsåg begränsad tid att bevisa detta. Detta leder till att om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har klargjort att anställningsavtalet avsåg begränsad tid och arbetstagaren tillträder anställningen utan att något sådant klargörande har skett, kan arbetstagaren vara att anse som tillsvidareanställd.

Av 6 a § första stycket anställningsskyddslagen framgår att arbetsgivaren skriftligen ska informera arbetstagaren om de villkor som gäller för anställningen inom en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. Lagregeln gäller för anställningar som omfattar minst en månad. Om anställningstiden är kortare tid än en månad, är det likväl viktigt att det klargörs från båda parter sida att anställningsavtalet avser begränsad tid.

Angående frågan om muntliga anställningsavtal hade träffats

Det finns inga formkrav för att anställningsavtal ska bli gällande mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det innebär att såväl muntliga som skriftliga avtal blir gällande mellan parterna oavsett om det är fråga om anställning tills vidare eller för begränsad tid. I bevishänseende är det vanligtvis svårare att styrka att ett muntligt avtal har träffats jämfört med ett skriftligt avtal. I Arbetsdomstolens praxis framgår att ett muntligt anställningsavtal uttryckligen ska ha träffats för att beviskravet ska vara uppfyllt. I målet gjorde staden gällande att muntliga anställningsavtal hade träffats om nya tidsbegränsade anställningar och hade därför bevisbördan för detta. Staden kunde inte styrka att det uttryckligen hade träffats några muntliga anställningsavtal med var och en av de berörda arkeologerna varför denna invändning lämnades utan avseende.

Angående frågan om omständigheterna varit sådana att det ändå kan anses avtalat att anställningarna skulle gälla för begränsad tid

För det fall ett anställningsavtal inte uttryckligen har träffats, kan i undantagsfall avtal ändå anses gälla mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Något som är av betydelse för bedömning av frågan om avtal av ett visst innehåll gäller mellan parterna, är de förhållanden som tidigare har gällt mellan parterna. Detta är en bevisfråga. I målet kunde staden påvisa ett antal omständigheter av sådan tyngd att de fick betydelse för den helhetsbedömning som domstolen gjorde. Fältarkeologerna ansågs ha accepterat att arbeta vidare på oförändrade villkor, d.v.s. i projektanställningar. I målet var ostridigt mellan parterna att projektanställningarna var tillåtna enligt anställningsskyddslagen och AB 01.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Christina Madfors