



PACTA

Cirkulärnr: 14:25
Diariernr: 14/3507
P-cirknr: 14-2:11
Nyckelord: AD, Arbetsdomstolen, rekrytering, avsked, hävning, skollagen, lärarbehörighet, LAS
Handläggare: Göran Söderlöf
Avdelning: Arbetsgivarpolitiska avdelningen
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Datum: 2014-06-12
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2014 nr 39 om kommun haft rätt att häva anställningsavtal med en lärare som uppgivit felaktig ämnesbehörighet.
Bilagor: AD dom 2014 nr 39

P A C T A

CIRKULÄR 14:25

Avd för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen
Göran Söderlöf
Nyckelord: AD, Arbetsdomstolen, rekrytering, avsked,
hävning, skollagen, lärarbehörighet, LAS

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Arbetsdomstolens dom 2014 nr 39 om kommun haft rätt att häva anställningsavtal med en lärare som uppgivit felaktig ämnesbehörighet.

Arbetsdomstolen (AD) har prövat frågan om Uddevalla kommun, genom att häva anställningsavtalet mellan I.B. och kommunen, därmed avskedat henne utan laglig grund.

AD ansåg att det inte fanns skäl att häva avtalet, att kommunens åtgärd var ett avsked av läraren och att avskedet inte var lagligt grundat. Kommunen förlorade därmed målet.

Bakgrund

I.B. tillträdde den 13 augusti 2012 en tillsvidareanställning som lärare på Nordenskolan i Uddevalla kommun. Under hösten 2012 arbetade hon sedan som lärare i ämnena engelska och svenska på högstadiet.

I annonsen om den aktuella lärarbefattningen ställdes krav på lärarexamen och behörighet i svenska och engelska för årskurs 7-9. I.B. uppgav felaktigt att hon förutom engelska även hade behörighet i svenska på högstadiet. Detta upptäckte kommunen i oktober 2012 och hävde, sedan I.B. tackat nej till att gå över till en tidsbegränsad skollagsanställning, hennes anställningsavtal i december 2012. Det hörde till saken att den aktuella lärarbefattningen annonserades ut därför att arbetsgivaren upptäckt att en annan lärare på Nordenskolan saknade behörighet i engelska och svenska på högstadiet och därför förflyttades.

I.B. hade tidigare varit anställd i kommunen mellan åren 1981 och 2002. Senare var hon år 2006 anställd i kommunen som vikarie och år 2009 anställd på några korta visstidsanställningar. I.B. hade examen som mellanstadielärare och hade också skaffat sig behörighet för att undervisa i engelska på högstadiet.

I.B. förklarade under rättegången att hon skriftligen angivit på kommunens blankett att hon hade behörighet i svenska på högstadiet därför att hon, då hon tidigare varit

anställd som lärare i just de aktuella ämnena, trodde att hon hade sådan behörighet och att kommunen också ansåg att så var fallet. I.B. saknade dock 30 högskolepoäng i svenska.

Efter lokala och centrala förhandlingar stämde Lärarnas Riksförbund (LR) kommunen till AD.

Arbetsdomstolen

LR yrkade i AD på ogiltigförklaring av avskedet samt ekonomiskt och allmänt skadestånd enligt anställningsskyddslagen, LAS. LR betecknade hävningen som ett avsked av I.B. enligt 18 § LAS

Kommunen bestred LR:s yrkanden och hävdade att anställningsavtalet med I.B. var ogiltigt enligt 30 § avtalslagen då hon genom att uppge felaktiga uppgifter om sin behörighet i svenska på högstadiet förlätt kommunen att ingå anställningsavtalet med henne (svek enligt avtalslagen) eller alternativt var avtalet ogiltigt enligt den s.k. förutsättningsläran (också grundat på avtalslagen).

AD:s bedömning

AD börjar med att konstatera att *rättsläget* beträffande behörighet för lärare har varit föremål för ändringar. Enligt 1985 års skollag krävdes att kommuner i undervisningen använde lärare som i huvudsak hade utbildning för den undervisning de skulle bedriva. Enligt 2010 års skollag och aktuell förordning ska skolhuvudmännen använda lärare som har utbildning (behörighet) för all den undervisning de ska bedriva. Vidare har den aktuella bestämmelsen i 2 kap. 13 § skollagen varit föremål för flera ändringar och i dag anges att enbart den som har lärarlegitimation och behörighet för viss undervisning får undervisa. Ikraftträdandet av bestämmelsen flyttades också fram till 1 december 2013. Den var ursprungligen menad att gälla från den 1 juli 2012.

I.B. har i och för sig lämnat en oriktig uppgift till arbetsgivaren kommunen, men något *svek* från I.B:s sida föreligger inte enligt 30 § avtalslagen, då hon inte haft någon avsikt att vilseleda kommunen. Hon har inte ens insett att uppgiften på blanketten var oriktig.

Vad gäller kommunens åberopande av *förutsättningsläran* är inte samtliga de omständigheter som krävs uppfyllda för att avtalet ska anses vara ogiltigt för att det ingåtts utifrån felaktiga förutsättningar. Här kan framhållas att behörigheten var en väsentlig förutsättning för kommunen. Lärarens meritförteckning var emellertid korrekt och den innehöll ingen uppgift om behörighet i svenska för åk 7-9 (högstadiet). Kommunen borde därför ha kontrollerat behörigheten för svenska på högstadiet under rekryteringsförfarandet.

Kommunens åtgärd att häva anställningsavtalet innebar att man *avskedat I.B. utan laga grund*.

AD *ogiltigförklarade avskedet* av I.B. och dömde Uddevala kommun att betala ekonomiskt skadestånd och 75.000 i allmänt skadestånd till I.B. Det ekonomiska skadeståndet motsvarar I.B:s lön från tiden för avskedet i december 2012 och framåt.

Kommentar

Denna dom aktualiserar både frågor om skollagens strikta regler om behörighet och lärarlegitimation och frågor kring rekryteringsförfarandet.

Skollagen

Det är väsentligt att alla elever får undervisning av välutbildade och lämpliga lärare. Därför har lagstiftaren ansett att det för att få bedriva undervisning i skolan eller förskolan krävs en lärar- eller förskollärarexamen, dvs. behörighet, och från och med den 1 december 2013 också legitimation för yrket. Bara den som har en lärar- eller förskollärarexamen kan få legitimation.

De bestämmelser som handlar om att införa och utfärda lärarlegitimation finns dels i förordningar som utfärdas av regeringen, dels i föreskrifter som Skolverket utfärdar efter uppdrag från regeringen. Det finns också övergångsbestämmelser som gäller under tiden som det nya systemet med lärarlegitimationer förs in i den svenska skolan.

Då dessa regler erfarenhetsmässigt ändras från tid till annan bör arbetsgivaren förvissa sig om att ha tillgång till den senaste gällande versionen.

Rekrytering

Under rekryteringsförfarandet är det viktigt att annonsen formuleras så att de krav som ställs på den sökande är klara och tydliga. I det i domen aktuella fallet var annonsen utformad så att det inte skulle råda någon tvekan om att kommunen sökte lärare som var behöriga i både engelska och svenska för högstadiet. Lärarens egen uppfattning om sin behörighet är inte tillräcklig, utan arbetsgivaren bör även kontrollera meriterna under rekryteringsförfarandet för att försäkra sig om att den arbetssökande har efterfrågad behörighet.

Under anställningsintervjun måste arbetsgivaren vara aktiv och ställa de frågor om den arbetssökandes formella kompetens och även om sökandens "allmänna vandel" som arbetsgivaren anser har betydelse för den aktuella anställningen. Den sökande behöver inte på eget initiativ uppges för henne negativa uppgifter.

Arbetsgivaren kan även begära att den intervjuade personen identifierar sig genom att visa giltig legitimation. Även utbildnings- och arbetsbetyg kan kontrolleras då det ibland, inte ofta men dock, förekommer att personer söker arbete med förfalskade betyg.

Referenstagning är naturligtvis en självklar beståndsdel i rekryteringen.

Arbetsgivarens registerkontroll, med inhämtande av utdrag från belastningsregister inför nyanställning, är en skyldighet enligt lag inom förskola och grundskola.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Göran Söderlöf

Bilagor: AD dom 2014 nr 39