

En lärare vid ett universitet har haft en tidsbegränsad anställning enligt högskoleförordningen. Universitetet har ansetts skyldigt att lämna besked om att läraren inte kommer att få fortsatt anställning på sätt som anges i 15 § anställningsskyddslagen, samt varsla arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation på sätt som anges i 30 a § anställningsskyddslagen.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2016-04-13
StockholmDom nr 27/16
Mål nr A 82/15**KÄRANDE**

Saco-S genom Sveriges universitetslärarförbund, SULF, Box 1227,
111 82 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Carl Falck, samma adress

SVARANDE

Staten genom Arbetsgivarverket, Box 3267, 103 65 Stockholm

Ombud: arbetsrättsjuristerna Carl Durling och Hanna Schmidt, samma adress

SAKEN

allmänt skadestånd

Bakgrund

Mellan staten och Saco-S gäller kollektivavtal. Sveriges universitetslärarförbund (SULF) är medlem i Saco-S.

S.B. är medlem i SULF. Han hade under perioden den 1 september–den 31 december 2014 en tidsbegränsad anställning som universitetsadjunkt vid Luleå tekniska universitet (universitetet), institutionen för konst, kultur och lärande, avdelningen för musik och dans. Anställningen var tidsbegränsad med stöd av 4 kap. 10 § högskoleförordningen (1993:100). I bestämmelsen anges följande.

En lärare inom konstnärlig verksamhet får anställas tills vidare, dock längst fem år. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

S.B. fick inte något besked om att han inte skulle få fortsatt anställning innan anställningen löpte ut den 31 december 2014. Inte heller varslades den lokala arbetstagarorganisationen.

Twisten gäller om universitetet i förväg skulle ha lämnat S.B. besked och varslat den lokala arbetstagarorganisationen om att S.B. inte skulle få fortsatt anställning.

Yrkanden m.m.

Saco-S har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta staten genom Arbetsgivarverket att betala allmänt skadestånd till S.B. med 50 000 kr och till Saco-S med 50 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 11 juni 2015) till dess betalning sker.

Staten genom Arbetsgivarverket har bestritt yrkandena och inte vitsordat några belopp som skäliga i och för sig. Sättet att beräkna ränta har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Arbetsdomstolen har avgjort målet utan huvudförhandling (4 kap. 10 § arbets-tvistlagen).

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande.

Saco-S

Omständigheter

S.B. har under flera perioder varit tidsbegränsat anställd inom konstnärlig verksamhet vid universitetet, senast under höstterminen 2014. Tidsbegränsningen skedde med stöd av 4 kap. 10 § högskoleförordningen. Anställningen upphörde den 31 december 2014.

Under hösten 2014 uppgav avdelningschefen vid olika tillfällen att hon inte visste hur det skulle bli med S.B:s anställning framöver. I november 2014 tillfrågades han dock om att vara undervisande lärare och kursansvarig för kursen ”Musik för grundlärare”. Kursen skulle starta i januari 2015. Han gjorde också all tjänsteplanering för vårterminen 2015 för utbildningen ”Frilans” och planerade verksamhetsförlagd utbildning m.m. Efter den 1 januari 2015 skrev S.B. praktikuppgifter och ansvarade för att studenter på musiklärarutbildningen skickades ut på praktik.

Först den 16 januari 2015 fick S.B., genom ett e-postmeddelande från avdelningschefen, slutligen veta att hans anställning upphört vid årsskiftet. Muntligen hade han redan innan årsskiftet fått veta att anställningen skulle upphöra med hänsyn till ekonomiska omständigheter.

Rättslig argumentation

I 15 § anställningsskyddslagen anges att om en arbetstagare är anställd för begränsad tid enligt 5 § anställningsskyddslagen och inte kommer att få fortsatt anställning så ska arbetstagaren få besked om detta senast en månad innan anställningstiden upphör. Enligt 30 a § anställningsskyddslagen ska den fackliga organisationen samtidigt varslas.

Arbetsdomstolen konstaterade i AD 2003 nr 53 att anställningsskyddslagen inte är tillämplig på anställningar enligt högskoleförordningen. År 2011 ändrades dock 4 kap. 10 § högskoleförordningen genom ett tillägg i vilket anges att i fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd. Detta innebär att en arbetsgivare numera ska lämna besked och varsla även inför att en tidsbegränsad anställning enligt högskoleförordningen upphör.

Sammanfattning av grunderna

Genom att inte i förväg lämna S.B. besked om att hans anställning skulle upphöra och inte heller varsla förbundet, har universitetet brutit mot reglerna i 15 och 30 a §§ anställningsskyddslagen. Skadeståndsskyldighet föreligger därmed.

Genom att inte före årsskiftet ge S.B. besked om att anställningen skulle komma att upphöra, genom att tillfråga honom om att utföra arbete efter årsskiftet samt ge honom i uppdrag att planera för kommande utbildningar, är det uppenbart att universitetet bibringat S.B. uppfattningen att anställningen, liksom tidigare, kunde förnyas även efter årsskiftet 2014/15. Genom att besked inte lämnats i förväg har S.B. vidare förvägrats möjligheten att begära företrädesrätt till återanställning. Dessa omständigheter ska beaktas när skadeståndsbeloppet bestäms.

Staten

Omständigheter

S.B. har under perioden den 1 september 2014–den 31 december 2014 haft en tidsbegränsad anställning vid universitetet med stöd av 4 kap. 10 § högskoleförordningen. Sysselsättningsgraden var 95 procent av en heltid. S.B. har dessförinnan haft ett antal tidsbegränsade anställningar med varierande sysselsättningsgrad. Med undantag av hösten 2014 har sysselsättningsgraden under de senaste åren omfattat 50 procent av en heltid.

Under hösten 2014 förekom ett flertal kontakter mellan avdelningschefen och S.B. fram till dess S.B. åkte utomlands i december 2014. Vid kontakterna diskuterades bl.a. längden på en ny tidsbegränsad anställning. Arbetsgivaren var tydlig med att det förelåg ett intresse av att erbjuda en anställning men att det inte gick att fastställa sysselsättningsgraden. Arbetsgivaren klargjorde dock att sysselsättningsgraden vid en eventuell ny anställning skulle vara lägre än de 95 procent av en heltid som S.B. hade hösten 2014. S.B. har varit medveten om att den höga sysselsättningsgraden hösten 2014 berodde på särskilda omständigheter.

I början av 2015, när S.B. återkommit från sin utlandsresa, togs förnyade kontakter. Den 9 januari 2015 erbjöd arbetsgivaren S.B. en anställning på sex månader med en sysselsättningsgrad på cirka 20 procent. S.B. avböjde erbjudandet samma dag. S.B. hade sedan en tid tillbaka en tillsvidareanställning på heltid hos Luleå kommun och var under januari 2015 tjänstledig från denna anställning till 40 procent.

Att S.B. utfört visst arbete med att planera för kommande utbildningar m.m. saknar betydelse för bedömningen av hur stort ett eventuellt skadestånd ska vara. Det ligger i en lärares arbetsskyldighet att planera framtida kurser även om läraren inte själv kommer att undervisa på kursen.

Universitetet har inte lämnat något besked enligt 15 och 16 §§ anställningsskyddslagen eller något varsel enligt 30 a § samma lag.

Rättslig argumentation

Universitetet har inte varit skyldigt att lämna underrättelse enligt 15 och 16 §§ anställningsskyddslagen eller varsel enligt 30 a § samma lag. För att skyldighet att lämna sådant besked ska uppkomma krävs dels att arbetstagaren har en tidsbegränsad anställning enligt 5 § anställningsskyddslagen, dels att arbetstagaren uppnått en viss kvalifikationstid. Kvalifikationstiden måste ha skett genom tidsbegränsade anställningar med stöd av 5 § anställningsskyddslagen. S.B. har haft tidsbegränsade anställningar med stöd av 4 kap. 10 § högskoleförordningen.

Den ändring som skett i 4 kap. 10 § högskoleförordningen ska endast ses som en upplysning om att tillämpliga bestämmelser i anställningsskyddslagen ska tillämpas även på arbetstagare som tidsbegränsat anställts med stöd av denna bestämmelse. Det finns en rad bestämmelser i anställningsskyddslagen som kan vara tillämpliga även avseende tidsbegränsat anställda med stöd av högskoleförordningen, t.ex. 6 f § anställningsskyddslagen. Ändringen i högskoleförordningen kan inte innebära att 15 § anställningsskyddslagen – och därmed även 16 och 30 a §§ samma lag – ska tillämpas på anställningar med stöd av högskoleförordningen. Detta står i direkt strid med bestämmelsernas ordalydelse. Det går inte heller att med stöd av den aktuella ändringen göra gällande att den s.k. omvandlingsregeln i 5 § andra stycket anställningslagen gäller för anställningar som tidsbegränsats med stöd av högskoleförordningen.

Även om regeringen anfört sin ståndpunkt om hur det borde vara, har nödvändiga åtgärder för genomslag i regelverket inte företagits. Uttalandena i förarbetena kan inte tillmätas någon betydelse när utformningen av varken anställningsskyddslagen eller högskoleförordningen ger stöd för ståndpunkten. Det kan vidare ifrågasättas om det över huvud taget är möjligt att genom en ändring i högskoleförordningen genomföra den ändring som motparten gör gällande har skett. Det framgår av lagtexten att skyldigheten endast avser anställningar med stöd av 5 § anställningsskyddslagen. Det som anförts i AD 2003 nr 53 äger fortsatt giltighet. Ordalydelsen i 15 § anställningsskyddslagen är fortsatt klar och otvetydig.

Även om bestämmelsen i 4 kap. 10 § högskoleförordningen skulle innebära att arbetsgivaren är skyldig att lämna besked och varsla enligt 15, 16 och 30 a §§ anställningsskyddslagen, så är bestämmelsen i högskoleförordningen inte skadeståndssanktionerad. För att skadestånd ska utgå krävs att arbetsgivaren brutit mot någon bestämmelse i anställningsskyddslagen. Så är inte fallet i aktuellt mål. Universitetet har inte heller brutit mot någon annan författning som innehåller regler om allmänt skadestånd.

Det är främmande och torde vara i strid med normhierarkin att utvidga en skadeståndssanktionerad regel stadgad i lag genom att göra ändringar i en förordning som inte är skadeståndssanktionerad. I detta fall är det dessutom fråga om att göra direkt våld på lagtexten.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

S.B. har under hösten 2014 haft en tidsbegränsad anställning med stöd av 4 kap. 10 § högskoleförordningen. För att arbetsgivaren ska vara skyldig att lämna besked till arbetstagaren och varsla arbetstagarorganisationen enligt 15, 16 och 30 a §§ anställningsskyddslagen ska arbetstagaren vara tidsbegränsat anställd med stöd av 5 § samma lag. Dessutom krävs att anställningarna som utgör grund för den så kallade kvalifikationstiden även grundas på nämnda lagrum. Så har inte varit fallet avseende S.B. Arbetsgivaren har inte handlat i strid med någon skadeståndssanktionerad regel och ska därför inte betala något skadestånd.

De yrkade skadeståndsbeloppen är påtagligt högre än vad som brukar aktualiseras vid brott mot 15 § anställningsskyddslagen. Universitetet och S.B. var väl medvetna om att S.B:s anställning upphörde den 31 december 2014. Det framgick även av anställningsbeviset. S.B. och avdelningschefen hade ett flertal kontakter med varandra avseende en eventuell anställning våren 2015. Hon var tydlig med att en eventuell ny anställning skulle komma att omfatta en betydligt lägre sysselsättningsgrad än vad S.B. haft under de senaste åren. När S.B. fick ett anställningserbjudande i januari 2015 avböjde han eftersom han ansåg att anställningstiden var för kort och sysselsättningsgraden för låg.

Domskäl

Parterna har inte åberopat någon bevisning.

Parterna är ense om att S.B. haft ett flertal tidsbegränsade anställningar vid universitetet med stöd av 4 kap. 10 § högskoleförordningen och att hans senaste anställning löpte ut den 31 december 2014. S.B:s sammanlagda anställningstid vid universitetet uppgick till mer än tolv månader under de senaste tre åren. Det är vidare ostridigt att universitetet inte lämnade något besked till S.B. om att anställningen skulle upphöra och inte heller varslade förbundet om det.

Enligt 15 § anställningsskyddslagen ska en arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § samma lag och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren. Av 30 a § anställningsskyddslagen framgår att en arbetsgivare som ger en arbetstagare ett besked enligt 15 § samma lag samtidigt ska varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Förbundet har gjort gällande att universitetet var skyldigt att på det sätt som anges i anställningsskyddslagen lämna S.B. besked och varsla förbundet om att

hans anställning skulle komma att upphöra. Enligt förbundet framgår denna skyldighet av sista meningen i 4 kap. 10 § högskoleförordningen, där det anges att anställningsskyddslagen ska gälla ”i fråga om anställningen i övrigt”.

Staten har bestritt att det föreligger en sådan skyldighet och anför bl.a. att det för att de aktuella bestämmelserna i anställningsskyddslagen ska vara tillämpliga krävs att arbetstagaren är tidsbegränsat anställd med stöd av 5 § samma lag, vilket S.B. inte varit.

I AD 2003 nr 53 fann Arbetsdomstolen att 15 § anställningsskyddslagen inte är tillämplig på anställningar som tidsbegränsats med stöd av högskoleförordningen. Arbetsdomstolen framhöll att ordalydelsen i 15 § anställningsskyddslagen inte kunde tolkas på annat sätt än att den bara omfattade anställningar som tidsbegränsats enligt vissa bestämmelser i anställningsskyddslagen. Arbetsdomstolen konstaterade också att det inte fanns några särskilda uttalanden om bestämmelsernas tillämpning på universitets- och högskoleområdet i förarbetena till bestämmelserna.

Regeringen har därefter, med hänvisning till AD 2003 nr 53, beslutat om en ändring i 4 kap. 10 § högskoleförordningen genom tillägget att i fråga om anställningen ”gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd”. Ändringen beslutades i samband med vissa ändringar i högskolelagen. I förarbetena uttalade regeringen bl.a. följande (prop. 2009/10:149 s. 78 f.).

Bestämmelserna i anställningsskyddslagen ska skapa tydlighet och bidra till att arbetstagaren har vetskap om att anställningen kommer att upphöra så att visstidsanställda arbetstagare ska kunna bevaka sina rättigheter. Detta gör sig gällande även för de visstidsanställningar av lärare som enligt regeringens bedömning fortsatt bör regleras i högskoleförordningen. Enligt regeringen bör därför bestämmelserna i 15–17 §§ och 30 a § anställningsskyddslagen vara tillämpliga även för sådana lärarkategorier. Vidare bör 38 § anställningsskyddslagen om skadestånd för brott mot dessa förfaranderegler också vara tillämplig.

Enligt Arbetsdomstolens mening står det klart att regeringens avsikt med tillägget i högskoleförordningen var att de aktuella reglerna om besked och varsel enligt anställningsskyddslagen ska tillämpas på tidsbegränsade anställningar av lärare enligt högskoleförordningen. Det är också klart att regeringen avsåg att skadestånd ska utgå enligt 38 § anställningsskyddslagen om reglerna inte följs avseende sådana anställningar. Detta framgår dock inte av författnings-textens utformning.

Staten har anfört att även om regeringen har tillkännagett sin ståndpunkt om hur det borde vara, så har nödvändiga åtgärder för genomslag i regelverket inte företagits. Staten har vidare ifrågasatt om det är möjligt att genom en ändring i högskoleförordningen genomföra den åsyftade ändringen och anfört att det skulle strida mot normhierarkin att utvidga en skadeståndssanktionerad regel i lag genom att göra ändringar i en förordning som inte är skadeståndssanktionerad.

Statens invändningar måste, enligt Arbetsdomstolens mening, ses i ljuset av regeringens kompetens att besluta om de ifrågavarande bestämmelserna i högskoleförordningen.

Högskoleförordningen gäller för universitet och högskolor som staten är huvudman för. Luleå tekniska universitet är en myndighet under regeringen. Det samma gäller för övriga statliga universitet och högskolor (SOU 2012:5 s. 51). S.B. var således statligt anställd, jfr 1 § lagen (1994: 260) om offentlig anställning (LOA).

4 kap. 10 § högskoleförordningen innebär för det första att statliga högskolor får ingå tidsbegränsade anställningar för lärare inom konstnärlig verksamhet. Detta utgör en tillåten avvikelse från anställningsskyddslagen (se 2 § anställningsskyddslagen och 42 § LOA samt prop. 1993/94:65 s. 136, prop. 1981/82:71 s. 113 och prop. 1981/82:90 s. 18 f.).

Genom att ange att anställningsskyddslagen ska tillämpas på anställningar enligt 4 kap. 10 § högskoleförordningen har regeringen också velat föreskriva att myndigheten ska lämna arbetstagaren besked och varsla dennes arbetstagarorganisation om att arbetstagaren inte kommer att få fortsatt anställning när den tidsbegränsade anställningen upphör samt att myndigheter vid brott mot dessa skyldigheter ska betala ersättning. Detta utgör inte en sådan grundläggande bestämmelse om statligt anställdas rättsställning som enligt 12 kap. 7 § regeringsformen ska meddelas i lag. Inte heller innefattar en föreskrift med detta innehåll någon avvikelse från anställningsskyddslagen. Eftersom en föreskrift med detta innehåll bara avser skyldigheter för regeringens egna myndigheter kan föreskriften meddelas av regeringen med stöd av den s.k. restkompetensen i 8 kap. 7 § första stycket 2 regeringsformen.

Regeringen har således möjlighet att genom förordning meddela forskrifter med den innebörd som regeringen velat uppnå genom det aktuella tillägget i högskoleförordningen. Detta hade kunnat ske genom att de aktuella bestämmelserna i anställningsskyddslagen i stället hade tagits in i sin helhet i högskoleförordningen, vilket föreslogs i remisshanteringen (prop. 2009/10:149 s. 77). En tydligare utformning av regleringen hade enligt Arbetsdomstolens mening varit att föredra.

Med beaktande av att 4 kap. 10 § högskoleförordningen i den aktuella tvisten enbart berör åligganden en för myndighet under regeringen och inte avser ingrepp i enskildas personliga eller ekonomiska förhållanden, föreligger inte något hinder mot att tolka bestämmelsen i enlighet med vad som angivits av regeringen i förarbetena, trots att denna innebörd inte kommer till klart uttryck i

författningstexten. Eftersom en tolkning enligt vad regeringen åsyftat är till fördel för enskilda och till nackdel enbart för myndigheter under regeringen bör denna tolkning väljas.

Arbetsdomstolen kommer alltså till slutsatsen att en arbetsgivare, som är myndighet under regeringen, är skyldig att lämna en arbetstagare som är anställd enligt 4 kap. 10 § högskoleförordningen besked på det sätt som anges i 15 § anställningsskyddslagen, samt varsla arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation på det sätt som anges i 30 a § anställningsskyddslagen. Om arbetsgivaren inte gör detta, är arbetsgivaren skyldig att betala skadestånd på det sätt som anges i 38 § anställningsskyddslagen.

Genom att inte lämna S.B. besked och inte varsla förbundet har skadeståndsskyldighet uppkommit för staten. Arbetsdomstolen finner att skäligt belopp för underlåtenhet att meddela underrättelse respektive varsel uppgår till 15 000 kr. Staten ska alltså till vardera av S.B. och Saco-S betala 15 000 kr.

Rättegångskostnader

Staten har förlorat målet och ska ersätta Saco-S för rättegångskostnader. Förbundet har yrkat ersättning med 43 268 kr, varav 40 000 kr avser ombudsarvode och 3 268 kr avser utlägg för ombudsmannen D.D:s resa i samband med muntlig förberedelse i målet. Staten har ifrågasatt skäligheten av yrkad ersättning för utlägg och anført att motparten haft tre representanter närvarande vid den muntliga förberedelsen, att målet inte har haft den karaktären att det funnits skäl för att en lokal ombudsman skulle vara närvarande då, samt att inga omständigheter var stridiga som krävde särskilda kunskaper om lokala förhållanden.

Det saknas anledning att göra annan bedömning än att kostnaden för ombudsmannen D.D:s inställelse vid muntlig förberedelse varit skäligen påkallad för tillvaratagande av Saco-S:s rätt. Ersättning för Saco-S:s rättegångskostnad ska därmed omfatta denna kostnad. Även i övrigt är det yrkade beloppet skäligt. Staten ska därmed ersätta Saco-S för rättegångskostnader med yrkat belopp.

Domslut

1. Staten genom Arbetsgivarverket ska till S.B. betala 15 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 11 juni 2015 till dess betalning sker.
2. Staten genom Arbetsgivarverket ska till Saco-S betala 15 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 11 juni 2015 till dess betalning sker.

3. Staten genom Arbetsgivarverket ska ersätta Saco-S för rättegångskostnader med 43 268 kr, varav 40 000 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Dag Ekman, Christer Måhl, Bengt Huldt, Göran Söderlöf, Lenita Granlund och Bengt G Nilsson. Enhälligt.

Rättssekreterare: Malin Stensbäck