

Enligt 4 kap. 30 § 5 tredje meningen högskoleförordningen (1993:100) i dess lydelse före den 1 januari 2011 ska en tidsbegränsad anställning som lektor övergå i en tillsvidareanställning, om lektorn under anställningstiden förvärvat föreskriven behörighet samt begär att anställningen ska övergå. Frågan, om en lektors anställningsform automatiskt övergått från visstidsanställning till tillsvidareanställning (det vill säga utan att arbetsgivaren fattat ett beslut i frågan om övergång) om arbetstagaren under visstidsanställningstiden har förvärvat föreskriven behörighet och begärt att anställningen ska övergå, har besvarats nekande.

ARBETSDOMSTOLEN

MELLANDOM
2014-01-22
StockholmDom nr 6/14
Mål nr A 24/12

KÄRANDE

Saco-S genom Sveriges universitetslärarförbund, Box 1227,
111 82 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Carl Falck, samma adress

SVARANDE

Staten genom Högskolan i Skövde, Box 408, 541 28 Skövde
Ombud: advokaten Gustaf Dyrssen, MAQS Law Firm Advokatbyrå AB,
Box 7009, 103 86 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande m.m.; nu fråga om mellandom

Bakgrund och yrkanden

Mellan staten och Saco-S/Sveriges universitetslärarförbund (förbundet) gäller regelmässigt kollektivavtal, bland annat ramavtal om löner för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet, RALS. Z.M., som är medlem i förbundet, anställdes år 2009 som universitetslektor i företagsekonomi med inriktning mot redovisning vid Högskolan i Skövde (högskolan) med placering på institutionen för teknik och samhälle. Anställningen gällde från och med den 1 juli 2009 och tills vidare, dock längst till och med den 30 juni 2010. Anställningen förlängdes därefter som längst till och med den 19 juni 2011.

I det följande hänvisas till högskoleförordningen (1993:100) i dess lydelse före den 1 januari 2011.

Den tidsbegränsade anställningen hade sin grund i regleringen i 4 kap. 30 § 5 högskoleförordningen. Där anges att en lektor ska anställas tills vidare, dock längst ett år, om han eller hon inte uppfyller vissa av behörighetskraven i samma förordning samt att anställningen får förnyas, dock längst ett år. Vidare anges att om lektorn förvärvar behörighet under anställningstiden, ska anställningen på begäran av lektorn övergå i en anställning tills vidare.

Innan den tidsbegränsade anställningen löpte ut överlämnade Z.M. intyg till högskolan om att han examinerats i fyra kurser i högskolepedagogik. Han begärde också att han skulle få en tillsvidareanställning. Högskolan meddelade honom då att han inte uppfyllde kraven för en sådan anställning.

Tvist har uppstått mellan parterna med anledning av högskolans agerande. Förbundet har gjort gällande att Z.M. blivit tillsvidareanställd och därefter skilts från den anställningen. Förbundets uppfattning är att en anställning som tidsbegränsats enligt 4 kap. 30 § 5 högskoleförordningen automatiskt övergår i en tillsvidareanställning när arbetstagaren begär det, om denne har förvärvat föreskriven behörighet under anställningstiden.

Högskolan har i denna del hävdatt att Z.M. inte erhållit någon tillsvidareanställning och att han därmed inte heller skilts från en sådan anställning. Högskolan har gjort gällande att det krävs ett beslut från högskolan för att en tidsbegränsad anställning enligt 4 kap. 30 § 5 högskoleförordningen ska övergå i en tillsvidareanställning.

Förbundet har yrkat bland annat att Arbetsdomstolen ska ogiltigförklara uppsägningen alternativt avskedandet av Z.M.

Parterna har yrkat att Arbetsdomstolen ska meddela mellandom såvitt avser följande fråga.

Innebär regleringen i 4 kap. 30 § 5 tredje meningen högskoleförordningen i dess lydelse före den 1 januari 2011, att Z.M:s anställningsform automatiskt övergått från visstidsanställning till tillsvidareanställning (det vill säga utan att högskolan fattat ett beslut i frågan om övergång) om Z.M. under visstidsanställningstiden har förvärvat föreskriven behörighet och om han har begärt att visstidsanställningen ska övergå i en tillsvidareanställning?

Till utveckling av sin talan i mellandomsfrågan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Av 4 kap. 30 § 5 högskoleförordningen framgår att en anställning på viss tid på begäran av lektorn ska övergå i en tillsvidareanställning, om lektorn har förvärvat föreskriven behörighet. Det är alltså inte fråga om att högskolan ska fatta ett beslut i frågan, utan anställningen övergår automatiskt i en tillsvidareanställning när arbetstagaren begär det. Anser arbetsgivaren att en arbetstagare som begärt övergång fortfarande saknar behörighet kan arbetsgivaren enligt 4 kap. 28 § fjärde stycket högskoleförordningen besluta att avslå arbetstagarens begäran. Om något sådant beslut inte fattas övergår anställningen i en tillsvidareanställning. Högskoleförordningen stadgar inte att det krävs ett beslut för att en tidsbegränsad anställning i de här situationerna ska övergå i en tillsvidareanställning.

Av 12 kap. 2 § 1 högskoleförordningen framgår att Överklagandenämnden för högskolan kan pröva beslut om anställning med undantag för anställning enligt

4 kap. 30 § 5 tredje meningen högskoleförordningen. Det går alltså inte att klaga på att en tidsbegränsad anställning som lektor övergår i att bli en tillsvidareanställning när arbetstagaren har uppfyllt behörighetskraven och därefter begärt att anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning.

Enligt de uppgifter förbundet kunnat inhämta fattas det i sådana här ärenden regelmässigt inget formellt beslut om att anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning. Förfarandet kan istället sägas motsvara det som enligt anställningsskyddslagen gäller för provanställning, det vill säga att anställningen övergår i en tillsvidareanställning automatiskt, om inget annat beslut fattas. Att så är fallet styrks av formuleringarna i det beslut som rektor fattade i samband med att Z.M. anställdes. I beslutet anges att ”Om Z. förvärvar behörighet under anställningen skall anställningen på begäran av honom övergå i en anställning tillsvidare.” Något krav på ytterligare beslut nämns inte i det anställningsbeslutet.

Ett beslut där en tidsbegränsad anställning görs om till en tillsvidareanställning måste uppfylla vissa formkrav. Om det däremot inte är fråga om ett beslut, utan något som snarast kan anses vara en administrativ åtgärd, krävs ingen formell hantering. Enligt förbundets undersökningar har samtliga lärosäten behandlat frågan som en administrativ åtgärd, närmare bestämt som en enklare ändring i det administrativa systemet. Ett beslut är möjligt att överklaga, men inte en administrativ åtgärd av detta slag.

Högskolan

När en tidsbegränsad anställd begär att anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning ska högskolan pröva om den anställde uppfyller kraven för att kunna anställas tills vidare. Bedömningen av om den anställde har högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande kunskaper görs alltså av högskolan. Efter den prövningen ska högskolan fatta ett beslut – antingen bevilja den anställdes begäran eller avslå den. Att det förutsätts ett beslut av högskolan kan utläsas av bland annat 12 kap. högskoleförordningen där det framgår att ett beslut om anställning enligt 4 kap. 30 § 5 tredje meningen inte kan överklagas medan ett beslut att avslå en begäran om anställning tills vidare av en lektor kan överklagas. Eftersom lektorn har rätt till övergång endast om högskolan bedömer att denne har uppfyllt behörighetskraven, är en övergång otänkbar utan ett sådant beslut. En automatisk övergång är därmed inte möjlig.

Om högskolan trots sin skyldighet att fatta beslut inte gör det, upphör visstidsanställningen på vanligt sätt vid anställningstidens utgång. Allt annat skulle kräva uttryckligt lagstöd. Någon regel som medför att anställningen övergår på grund av arbetsgivarens passivitet finns inte.

Om högskolan kommer fram till att lektorn uppfyller föreskriven behörighet och att anställningen alltså ska övergå i en tillsvidareanställning, ligger det i sakens natur att detta inte resulterar i ett formellt skriftligt beslut. Istället läggs beslutet normalt direkt till grund för ett tillsvidareförordnande eller ett avtal om tillsvidareanställning. Om å andra sidan högskolan kommer fram till att lektorn inte uppfyller behörighetskravet, ankommer det på högskolan att enligt 4 kap.

28 § fjärde stycket högskoleförordningen fatta ett särskilt skriftligt avslagsbeslut. Ett sådant beslut är överklagbart enligt 12 kap. 2 § första stycket 4 högskoleförordningen.

Domskäl

Tvisten

Z.M. erhöll år 2009 en tidsbegränsad anställning som universitetslektor vid högskolan. Tidsbegränsningen hade sin grund i regleringen i 4 kap. 30 § 5 högskoleförordningen. Där anges att en lektor ska anställas tills vidare, dock längst ett år, om han eller hon inte uppfyller vissa av behörighetskraven i samma förordning samt att anställningen får förnyas, dock längst ett år. Vidare anges att om lektorn förvärvat behörighet under anställningstiden, ska anställningen på begäran av lektorn övergå i en anställning tills vidare.

Innan den tidsbegränsade anställningen löpte ut överlämnade Z.M. intyg till högskolan om att han examinerats i fyra kurser i högskolepedagogik. Han begärde också att han skulle få en tillsvidareanställning. Högskolan meddelade honom då att han inte uppfyllde kraven för en sådan anställning.

Förbundet har bland annat gjort gällande att Z.M. blivit tillsvidareanställd och därefter avskedad eller uppsagd från den anställningen. Förbundets uppfattning är att en anställning som tidsbegränsats enligt 4 kap. 30 § 5 högskoleförordningen automatiskt övergår i en tillsvidareanställning när arbetstagaren begär det, om denne har förvärvat föreskriven behörighet under anställningstiden. Högskolan har å sin sida gjort gällande bland annat att det krävs ett beslut från högskolan för att en tidsbegränsad anställning enligt 4 kap. 30 § 5 högskoleförordningen ska övergå i en tillsvidareanställning.

Den fråga som Arbetsdomstolen nu ska ta ställning till genom mellandom är om regleringen i 4 kap. 30 § 5 tredje meningen högskoleförordningen i dess lydelse före den 1 januari 2011 innebär, att Z.M:s anställningsform automatiskt övergått från visstidsanställning till tillsvidareanställning (det vill säga utan att högskolan fattat ett beslut i frågan om övergång) om Z.M. under visstidsanställningstiden har förvärvat föreskriven behörighet och om han har begärt att visstidsanställningen ska övergå i en tillsvidareanställning.

Mellandomsfrågan har avgjorts utan huvudförhandling enligt 4 kap. 10 § tredje stycket arbetstvistlagen.

Ingen av parterna har åberopat någon bevisning i mellandomsfrågan.

Några rättsliga utgångspunkter

Av 4 § anställningsskyddslagen framgår att anställningsavtal som huvudregel gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning kan dock träffas i de fall som anges i bland annat 5 § den lagen. Enligt 5 § första stycket får avtal om tidsbegränsad anställning träffas för allmän visstidsanställning, för vikariat, för säsongarbete och när arbetstagaren har fyllt 67 år. Enligt paragrafens andra stycke gäller att om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos en arbetsgivare antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Så snart tidsgränsen om två år under femårsperioden överskrids uppstår alltså en tillsvidareanställning. Omvandlingsregeln gällde tidigare endast vikariat men gäller numera även för allmän visstidsanställning.

När det gäller övergång av provanställning i tillsvidareanställning framgår det av 6 § andra stycket anställningsskyddslagen följande. Om arbetsgivaren eller arbetstagaren inte vill att anställningen ska fortsätta efter det att provtiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid provtidens utgång. Görs inte detta, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Av 2 § första stycket anställningsskyddslagen följer att en tidsbegränsning också kan vara giltig därför att den har stöd i en annan lag eller i en förordning som meddelats med stöd av lag.

I högskoleförordningen, som har meddelats med stöd av högskolelagen, finns bland annat föreskrifter om anställning av lärare vid högskolorna. I 4 kap. 7 § i förordningen finns angivet vilka behörighetskrav som gäller för anställning som lektor inom annat än konstnärlig verksamhet. Av första stycket 2 följer att behörig att anställas som lektor är den, som har genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper.

Bestämmelser om anställningsform finns i 4 kap. 30 § högskoleförordningen. Av denna paragraf framgår att lärare ska anställas tills vidare, men att anställningar får tidsbegränsas enligt anställningsskyddslagen, om det inte är fråga om anställning som professor. Vidare anges att "därutöver" gäller i fråga om tidsbegränsning av anställning vad som i paragrafen anges i nio punkter. I punkten 5 anges bland annat följande. Lektor ska anställas tills vidare, dock längst ett år, om han eller hon inte uppfyller behörighetskravet i bland annat 7 § första stycket 2. En sådan anställning får förnyas, dock längst ett år. Om lektorn förvärvar föreskriven behörighet under tiden för den tidsbegränsade anställningen ska anställningen på begäran av lektorn övergå i en anställning tills vidare.

Av 4 kap. 28 § första stycket högskoleförordningen framgår att lärare anställs genom beslut av rektor. Av bestämmelsens fjärde stycke framgår att, om rektor finner att en lektor inte uppfyller kraven för att kunna anställas tills vidare enligt 4 kap. 30 § 5 tredje meningen, ska begäran om anställning tills vidare avslås genom ett särskilt beslut.

Anställning enligt 4 kap. 30 § 5 tredje meningen högskoleförordningen får inte överklagas medan beslut enligt 4 kap. 28 § fjärde stycket, om att avslå begäran om en sådan anställning, får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan, 12 kap. 2 § 1 och 4 samma förordning.

De nu redovisade reglerna i högskoleförordningen fick i väsentliga delar sin utformning i samband med ändringar i högskolelagen som bland annat innebar omformulering av målen för den grundläggande högskoleutbildningen. I förarbetena till dessa ändringar (prop. 2001/02:15 s. 94 f.) gjordes vissa uttalanden om pedagogisk utbildning för högskolans lärare och övergång av tidsbegränsad anställning i en tillsvidareanställning. I det sammanhanget uttalades bland annat följande.

En lärare som inte uppfyller kravet på högskolepedagogisk utbildning och som inte heller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper, bör i en tidsbegränsad anställning på högst två år få medges undantag från kravet på sådan utbildning. Under denna tid bör lärosätet genom egen försorg eller i samverkan med ett eller flera andra lärosäten tillhandahålla högskolepedagogisk utbildning. Så snart läraren genomgått utbildningen eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskap och därmed uppfyller behörighetskravet bör den tidsbegränsade anställningen övergå i en tillsvidareanställning.

Automatisk övergång enligt 4 kap. 30 § 5 högskoleförordningen?

Förbundet har anfört att ordalydelsen av 4 kap. 30 § 5 högskoleförordningen, vilken återspeglas i beslutet om Z.M:s tidsbegränsade anställning, talar för att bestämmelsen i högskoleförordningen innebär en automatisk övergång av anställningsform. Förbundet har vidare hänvisat till 6 § anställningsskyddslagen om provanställning och anfört att förfarandet enligt 4 kap. 30 § 5 högskoleförordningen motsvarar det som gäller för provanställningar.

Högskolan har gjort gällande att en anställning som tidsbegränsats enligt 4 kap. 30 § 5 i högskoleförordningen inte automatiskt övergår i en tillsvidareanställning utan att det sker först efter högskolans prövning av lärarens behörighet och högskolans därpå följande beslut om att anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning. Högskolan har härvid anfört bland annat följande. Av 4 kap. 28 § fjärde stycket framgår att rektor har att fatta ett särskilt beslut om att avslå en begäran om att en tidsbegränsad anställning ska övergå i en anställning tills vidare. Om begäran däremot ska bifallas och anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning, ska emellertid även i denna situation högskolan fatta ett beslut. Det framgår bland annat av 12 kap. 2 § första stycket 1 högskoleförordningen, där det anges att beslut om anställning enligt 4 kap. 30 § 5 inte kan överklagas. Om högskolan inte fattar något beslut om övergång, upphör anställningen vid tidsbegränsningens utgång.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Utgångspunkten måste enligt Arbetsdomstolens mening vara att, om inte annat avtalats, det krävs uttryckligt stöd i lag eller annan författning för att en tidsbegränsad anställning automatiskt ska övergå i en tillsvidareanställning.

Redan av bestämmelsernas språkliga uppbyggnad framgår att det föreligger en avgörande skillnad mellan reglerna om övergång av anställningsform enligt bestämmelserna i anställningsskyddslagen – provanställning, allmän visstidsanställning och vikariat – och den aktuella bestämmelsen i högskoleförordningen. Enligt 5 § andra stycket anställningsskyddslagen gäller att, om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, *övergår* anställningen till en tillsvidareanställning. Enligt 6 § andra stycket anställningsskyddslagen ska en arbetsgivare eller en arbetstagare, som inte vill att en provanställning ska fortsätta efter det att prövotiden löpt ut, lämna motparten besked om det senast vid prövotidens utgång. Görs inte det, *övergår* provanställningen i en tillsvidareanställning. Bestämmelsen i 4 kap. 30 § 5 tredje meningen högskoleförordningen är däremot formulerad på det sättet att en tidsbegränsad anställning *ska*, om vissa förutsättningar föreligger, *övergå* i en tillsvidareanställning.

Högskoleförordningens bestämmelse i 4 kap. 30 § 5 tredje meningen måste enligt Arbetsdomstolens mening tolkas så, att den förutsätter ett beslut av arbetsgivaren om att anställningen antingen ska övergå i en tillsvidareanställning eller inte ska övergå, till skillnad från anställningsskyddslagens ovan redovisade bestämmelser som, om inte vissa åtgärder vidtas, leder till en övergång av anställningsform.

Ett beslut att avslå en begäran om anställning tills vidare kan, enligt 12 kap. 2 § första stycket 4 högskoleförordningen, överklagas medan ett beslut om anställning enligt 4 kap. 30 § 5 tredje meningen inte kan överklagas enligt 12 kap. 2 § första stycket 1. Dessa överklagandebestämmelserna talar också för att ett beslut ska fattas, oavsett dess utgång, och att det inte är fråga om en automatisk övergång av anställningsform. Det kan ifrågasättas vilken funktion en bestämmelse om att ett beslut inte får överklagas fyller, om utgångspunkten är att något beslut inte ska fattas. Ett positivt beslut, som eventuellt endast resulterar i en administrativ åtgärd, är ändå ett beslut.

Därtill vill Arbetsdomstolen tillägga att ett syfte med den aktuella regleringen är att se till att ifrågavarande lärare uppfyller vissa behörighetskrav för att komma ifråga för tillsvidareanställning. Därutöver innebär regeln att arbetstagaren ges möjlighet att överklaga högskolans ställningstagande, om det är negativt. Oavsett om läraren är behörig eller inte är det Arbetsdomstolens uppfattning att det krävs ett beslut om anställning enligt 4 kap. 30 § 5 tredje meningen eller beslut om avslag på begäran om sådan anställning. Det senare ska dessutom enligt 4 kap. 28 § fjärde stycket vara ett särskilt beslut av rektor.

Det nu anförda medför enligt Arbetsdomstolens mening sammanfattningsvis att regleringen i 4 kap. 30 § 5 tredje meningen högskoleförordningen i dess lydelse före den 1 januari 2011, inte innebär att Z.M:s anställningsform automatiskt övergått från visstidsanställning till tillsvidareanställning (det

vill säga utan att högskolan fattat ett beslut i frågan om övergång) även om Z.M. under visstidsanställningstiden har förvärvat föreskriven behörighet och om han har begärt att visstidsanställningen ska övergå i en tillsvidareanställning.

Mellandomstemat ska besvaras i enlighet med detta.

Domslut

Arbetsdomstolen förklarar att regleringen i 4 kap. 30 § 5 tredje meningen högskoleförordningen i dess lydelse före den 1 januari 2011 inte innebär, att Z.M:s anställningsform automatiskt övergått från visstidsanställning till tillsvidareanställning (det vill säga utan att högskolan fattat ett beslut i frågan om övergång) om Z.M. under visstidsanställningstiden har förvärvat föreskriven behörighet och om han har begärt att visstidsanställningen ska övergå i en tillsvidareanställning.

Ledamöter: Karin Renman, Peter Syrén, Christer Måhl, Charlott Richardson, Håkan Torngren, Sofie Rehnström och Annette Carnhede. Enhälligt.

Rättssekreterare: Malin Stensbäck