

Cirkulärnr: 1997:85
Diariernr: 1997/1554
P-cirknr: 1997-2:25
Nyckelord: AD, LAS
Handläggare: Göran Söderlöf
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 1997-06-03
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 1997 nr 42 angående fråga om
avtal om tidsbegränsade chefsförordnanden stred mot
anställningsskyddslagen och skulle förklaras gälla tills
vidare
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 1997 nr 42

Personalpolitik: 1997-2:25

Nyckelord: AD, LAS

Förhandlingssektionen
Göran Söderlöf, LJ

1997-06-03

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Arbetsdomstolens dom 1997 nr 42 angående fråga om avtal om tidsbegränsade chefsförordnanden stred mot anställningsskyddslagen och skulle förklaras gälla tills vidare

Arbetsdomstolen har i mål mellan Lärarförbundet och Söderhamns kommun avgjort den för kommunerna principiellt viktiga frågan om arbetsgivare och tillsvidareanställd arbetstagare kan träffa överenskommelse om att arbetstagaren under en begränsad tid skall ha andra arbetsuppgifter och anställningsvillkor.

Bakgrund

Mellan Söderhamns kommun och fyra arbetstagare inom kommunens barn- och ungdomsförvaltning träffades 1993 skriftliga avtal "Anställningsavtal med tidsbegränsat chefsförordnande". De tidsbegränsade förordnandena avsåg anställningar som rektorer respektive utvecklingsledare. I avtalen, som löpte på tre år, angavs att arbetstagarna hade garanterad tillsvidareanställning i kommunen.

I oktober 1995 underrättade kommunen var och en av de fyra arbetstagarna om att det tidsbegränsade förordnandet skulle upphöra vid förordnandetidens utgång den 31 juli 1996. Arbetstagarna övergick därefter, med undantag för en arbetstagare som lämnade sin anställning i kommunen, till andra befattningar i kommunen såsom studierektor, föreståndare och fortbildningshandläggare.

Twist uppkom mellan parterna om anställningsformen.

Läraryrket hävdade att de tidsbegränsade förordnandena var enligt 5 § anställningsskyddslagen otillåtna visstidsanställningar och skulle enligt 36 § anställningsskyddslagen förklaras gälla tills vidare.

Kommunen bestred Läraryrket yrkanden.

Arbetsdomstolen

AD konstaterar att inom de ramar som följer av tvingande lagbestämmelser eller kollektivavtal har parterna i anställningsavtalet, dvs. arbetsgivaren och arbetstagaren, en i princip fullständig frihet att utforma anställningsförhållandena som de önskar.

Parterna i anställningsavtalet kan träffa överenskommelse om att arbetstagaren har en vilande tillsvidareanställning samtidigt som han upprätthåller en annan anställning under en begränsad tid hos arbetsgivaren. Att arbetsgivaren efter den avtalade tiden låter arbetstagaren återgå till sina tidigare arbetsuppgifter och anställningsvillkor kan enligt AD uppenbarligen inte strida mot anställningsskyddslagen.

Det saknar enligt AD betydelse om man betecknar det tidsbegränsade chefskapet som en anställning eller särskilda arbetsuppgifter/uppdrag. De tvingande reglerna i anställningsskyddslagen hindrar inte att arbetsgivare och arbetstagare - parterna i anställningsavtalet - kommer överens på det sätt som skett i målet.

Arbetsdomstolen avslog Läraryrket talan.

Kommentar

AD har i domen tydligt slagit fast att en arbetsgivare och tillsvidareanställd arbetstagare kan träffa avtal om att arbetstagaren under en begränsad tid skall ha andra arbetsuppgifter och anställningsvillkor. Detta strider inte mot anställningsskyddslagen.

Någon kollektivavtalsöverenskommelse med berörda arbetstagares arbetstagarorganisation(-er) behöver inte träffas av arbetsgivaren. Det är tillräckligt att överenskommelsen sker mellan parterna i det enskilda anställningsavtalet; arbetsgivaren och arbetstagaren.

Följande punkter bör beaktas av kommunerna vid den praktiska användningen av s.k. tidsbegränsade chefskap:

1. Arbetsgivaren skall primärförhandla enligt 11 § medbestämmandelagen med berörda arbetstagarorganisationer innan beslut fattas om tillämpning av s.k. tidsbegränsade chefskap.
2. Överenskommelse träffas med arbetstagaren.
3. Ändringen av arbetsuppgifter och anställningsvillkoren bör ske inom ramen för en enda tillsvidareanställning.
4. Av överenskommelsen bör framgå vad som är avsett att gälla beträffande arbetsuppgifter, placering, tidsperiod, arbetstid, overtidsarbete, eventuella särskilda ersättningar m.m.

Ytterligare upplysningar och rådgivning i samband med tidsbegränsade chefsförordnanden och den tekniska utformningen av sådana överenskommelser ges i första hand av Göran Söderlöf och Marianne Hörding, Förhandlingssektionen.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET

Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Göran Söderlöf

Bilagor

Arbetsdomstolens dom 1997 nr 42

