

UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

Cirkulärnr: 20:62
Diariernr: 20/01762
Handläggare: Christina Madfors
Ämnesord: Arbetsgivarfrågor; Arbetsrätt
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Extern medverkan: ---
Datum: 2020-12-17
Mottagare: Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona - Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2019 nr 56 om beräkning av
sammanlagd anställningstid enligt 5 a § anställnings-
skyddslagen
Ersätter: ---
Bilagor: AD 2019 nr 56

Sammanfattning

Arbetsdomstolen har i dom 2019 nr 56 slagit fast att begreppet ”sammanlagt mer än två år” har samma innebörd som följer av ordalydelsen dvs. mer än 731 dagar.

SLUT UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

CIRKULÄR 20:62

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Christina Madfors

Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona - Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik

Arbetsdomstolens dom 2019 nr 56 om beräkning av sammanlagd anställningstid enligt 5 a § anställningsskyddslagen

Arbetsdomstolen har i dom 2019 nr 56 slagit fast att begreppet ”sammanlagt mer än två år” har samma innebörd som följer av ordalydelsen dvs. mer än 731 dagar.

Bakgrund

En projektassistent hade haft flera tidsbegränsade anställningar vid Linnéuniversitet. Tvisten gällde om han varit anställd i allmän visstidsanställning vid universitetet i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod så att hans allmänna visstidsanställning därför övergått till en tillsvidareanställning enligt 5 a § anställningsskyddslagen. Den huvudsakliga tvistefrågan i målet var hur kvalifikationstiden ”sammanlagt mer än två år” ska beräknas.

Fackförbundet ST:s ståndpunkt var att ett år motsvarar 360 dagar och att två år därmed uppgår till 720 dagar. Förbundet menade att beräkningen av tidsgränser i anställningsskyddslagen och annan social skyddslagstiftning utgår från att en månad innehåller 30 dagar.

Staten inställning var att ett år består av 365 dagar och att två år därmed uppgår till 730 dagar. Staten menade att man inte behöver gå omvägen via månader för att bestämma hur många dagar två år består av.

Projektassistentens sammanlagda anställningstid i allmän visstidsanställning hade uppgått till 721 dagar den 20 maj 2018 och frågan var om anställningen hade övergått till en tillsvidareanställning denna dag.

Arbetsdomstolen

Arbetsdomstolen konstaterar att kvalifikationstiden för omvandling till en tillsvidareanställning enligt 5 a § anställningsskyddslagen anges i *år*. Vid en rent språklig tolkning av begreppet år innebär det 365 dagar och 366 dagar när det är skottår vart fjärde år. Enligt domstolen leder detta till slutsatsen att en rent språklig tolkning av lagtexten ”sammanlagt mer än två år” kräver en anställningstid om sammanlagt minst 731 dagar

$(365 \times 2 + 1)$. För att komma till en annan slutsats krävs, enligt domstolen, att det i lagtext och förarbeten finns stöd för ett annat beräkningssätt.

Den i målet aktuella allmänna visstidsanställningen övergick därför inte till en tillsvidareanställning den 20 maj 2018 då anställningstiden uppgick till 721 dagar.

Domstolen konstaterar även att när kvalifikationstiden anges i *månader* så framgår det av förarbetena till lagen att kvalifikationstiden ska beräknas utifrån en normalmånad om 30 dagar när den inte är sammanhängande, och att detta har bestämts av praktiska skäl vid sammanräkning av olika anställningsperioder.

AD avslog Fackförbundets ST:s talan. Två ledamöter var skiljaktiga.

Kommentar

Domen slår fast att när anställningstiden anges i *år* så har det samma innebörd som följer av ordalydelsen dvs. den språkliga innebörden av begreppet år och att ett år har 365 dagar. Av praktiska skäl ska skottår behandlas som vanligt kalenderår. För att en allmän visstidsanställning och vikariat ska omvandlas till en tillsvidareanställning enligt 5 a § anställningsskyddslagen krävs det således en sammanlagd anställningstid om minst 731 dagar under en femårsperiod.

När kvalifikationstiden däremot anges i *månader*, som gäller t.ex. företrädesrätt till återanställning enligt 25 §, ska vid beräkning av den sammanlagda anställningstiden, dvs. vid sammanräkning av olika anställningsperioder, en normalmånad omfatta 30 dagar oavsett månadens faktiska antal dagar, och ett år är då 360 dagar. För att få företrädesrätt till återanställning förutsätter detta att anställningstiden uppgår till minst 361 dagar ($30 \times 12 + 1$) under de senaste tre åren. (Här berörs inte säsongsanställningar). Om anställningstiden däremot är sammanhängande sker beräkningen utifrån kalenderdatum varvid tolv månader motsvarar samma period som ett år dvs. 365 dagar.

SKR har tidigare gett ut information om beräkning av anställningstid som avser omvandlingsregeln, se cirkulär 07:72. Beräkningen avsåg den dåvarande regeln i 5 § andra stycket anställningsskyddslagen. Bestämmelsen hade till övervägande del samma konstruktion som nuvarande 5 a §. I cirkuläret redovisas kvalifikationstiden även för företrädesrätt till återanställning (25 §).

När det gäller *omvandlingsregeln* har Arbetsdomstolen nu uttalat att ett år är 365 dagar oavsett om anställningstiden är sammanhängande eller inte under en femårsperiod. Det medför en sammanlagd anställningstid om minst 731 dagar och inte 721 dagar som nämns i cirkuläret. Domen gäller 5 a § anställningsskyddslagen och uttalar sig inte specifikt om beräkningen av kvalifikationstiden för *företrädesrätt till återanställning*. Den följdverkan som domen får vid tillämpning av 25 § är att ett år består av 365 dagar eller 360 dagar beroende på om anställningstiden är sammanhängande eller inte sammanhängande. Informationen i cirkulär 07:72 är alltså i övrigt korrekt. När anställningstiden *inte* är sammanhängande, så krävs en anställningstid om

sammanlagt minst 361 dagar. Om anställningstiden däremot är sammanhängande, så krävs en anställningstid om sammanlagt minst 366 (365 + 1) dagar under de senaste tre åren för att få företrädesrätt till återanställning enligt lagbestämmelsen.

Sveriges Kommuner och Regioner
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Tomas Björck

Christina Madfors

Bilaga:
Arbetsdomstolens dom 2019 nr 56