

En projektassistent har haft flera tidsbegränsade anställningar vid ett universitet. Tvisten gäller 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 avser hur kvalifikationstiden ”sammanlagt mer än två år” ska beräknas.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2019-12-04
StockholmDom nr 56/19
Mål nr A 132/18**KÄRANDE**

Fackförbundet ST, Box 5308, 102 47 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Veera Littmarck, adress som ovan

SVARANDE

Staten genom Linnéuniversitetet, 351 95 Växjö
Ombud: arbetsrättsjuristerna Lars Åström och Carl Durling,
Arbetsgivarverket, Box 3267, 103 65 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

Bakgrund

Mellan parterna gäller kollektivavtal. P.S. är medlem i Fackförbundet ST (förbundet) och har haft flera tidsbegränsade anställningar vid Linnéuniversitetet (universitetet). Den 20 maj 2018 uppgick P.S:s sammanlagda anställningstid i allmän visstidsanställning inom en femårsperiod vid universitetet till 721 dagar.

Enligt 5 a § anställningsskyddslagen övergår en allmän visstidsanställning till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.

Mellan parterna är tvistigt om P.S. den 20 maj 2018 hade varit anställd vid universitetet i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod och om hans allmänna visstidsanställning därför den dagen övergått till en tillsvidareanställning. Parterna är oense om hur kvalifikationstiden ”sammanlagt mer än två år” ska beräknas. Enligt förbundet ska beräkningen utgå från att en månad innehåller 30 dagar och två år därmed innebär 720 dagar, medan statens ståndpunkt är att ett år består av 365 dagar och att två år därmed innebär 730 dagar.

Om Arbetsdomstolen skulle dela förbundets ståndpunkt i beräkningsfrågan, är det ostridigt att P.S:s anställning övergått till en tillsvidareanställning den 20 maj 2018. Staten har då vitsordat att P.S. den 4 juni 2018 skiljdes från anställningen utan att ens saklig grund för uppsägning förelåg.

Twisten har inte kunnat lösas vid förhandlingar mellan parterna.

Yrkanden m.m.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska

1. förklara att avskedandet av P.S. är ogiltigt,
2. förplikta staten genom Linnéuniversitetet att till P.S. betala lön med 21 787 kr för tiden 5–30 juni 2018, 25 100 kr per månad från och med juli 2018 till och med juli 2019, 24 272 kr för augusti, 22 188 kr för september 2019 och 9 111 kr för tiden 1–11 oktober 2019, och
3. förplikta staten genom Linnéuniversitetet att till P.S. betala allmänt skadestånd med 150 000 kr.

Förbundet har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på det allmänna skadeståndet från dagen för delgivning av stämning, den 26 oktober 2018, och på övriga belopp från den 25:e i respektive månad, allt till dess betalning sker.

Staten har bestritt samtliga yrkanden. Staten har beträffande löneyrkandet vitsordat ett belopp motsvarande 50 procent av det förbundet yrkat. Staten har inte vitsordat något belopp avseende allmänt skadestånd men har vitsordat sättet att beräkna räntan.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

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

Förbundet

P.S:s anställningar hos universitetet

P.S. har haft flera tidsbegränsade anställningar vid universitetet sedan den 1 juni 2014. Han arbetade som projektassistent vid institutionen för biologi och miljö. Han var anställd både längre och kortare perioder, hela månader och delar av månader. En del, men inte alla, anställningar löpte direkt efter varandra utan uppehåll. Arbetsuppgifterna förändrades inte mellan de olika anställningarna.

P.S. har haft allmänna visstidsanställningar enligt 5 a § första punkten anställningsskyddslagen vid universitetet enligt följande.

- Den 1 juni–31 juli 2014,
- 1 juni–31 augusti 2015,
- 14 mars–13 juni 2016,
- 14 juni–13 oktober 2016, och
- 1 juni 2017–29 maj 2018.

Antalet anställningsdagar i anställningsformen allmän visstidsanställning uppgick den 20 maj 2018 till sammanlagt 721 dagar, dvs. det antal dagar som avses med lagtextens uttryckssätt ”sammanlagt mer än två år”. P.S:s visstidsanställning övergick därför den dagen till en tillsvidareanställning.

Universitetet erbjöd i början av maj 2018 P.S. ett vikariat om sex anställningsdagar för perioden 30 maj–4 juni 2018. Hans tidsbegränsade anställning hade emellertid, som sagts, redan den 20 maj 2018 övergått till en tillsvidareanställning.

P.S. accepterade inte att ingå ett anställningsavtal om ett vikariat för nämnda tid. På inrådan av förbundets lokala fackliga företrädare fortsatte han att gå till arbetet även efter den 29 maj 2018. Den 4 juni 2018 skiljde Linnéuniversitetet honom från hans tillsvidareanställning genom avskedande. Arbetsgivaren upprättade ensidigt i efterhand ett anställningsavtal/beslut om vikariat för den ifrågavarande tiden.

Omvandlingsregeln i anställningsskyddslagen

Av 5 a § anställningsskyddslagen framgår att när en arbetstagare varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år (anställningstid eller kvalifikationstid) under en femårsperiod (referensperiod), övergår den allmänna visstidsanställningen automatiskt till en tillsvidareanställning. Denna omvandlingsregel binder parterna oavsett vad parterna avsett.

Ett år ska anses motsvara 360 dagar

Vid beräkning av anställningstiden har arbetstagaren rätt att räkna samtliga dagar som anställningen pågått.

I anställningsskyddslagen anges tidsgränser i månader och år. I semesterlagen och socialförsäkringsbalken anges i stället tidsgränser uttryckta i antal dagar.

När det gäller beräkning av tidsgränser i anställningsskyddslagen har lagstiftaren utgått från att en månad innehåller 30 dagar, vilket gör att ett år motsvarar 360 dagar. För att en allmän visstidsanställning ska övergå till en tillsvidareanställning, krävs därför att arbetstagaren haft en sådan anställning under minst 721 dagar ($360 \times 2 + 1$). Beräkning av kvalifikationstiden (sammanlagt mer än två år) respektive beräkningen av referensperioden (fem år) behöver inte göras på samma sätt.

Närmare om begreppet ”sammanlagt mer än två år”

Den närmare innebörden av ”sammanlagt mer än två år” i 5 a § anställningsskyddslagen är knapphändigt kommenterad i förarbetena. Den aktuella bestämmelsen har ändrats i flera omgångar utan att begreppet kommenterats närmare. Det har inte heller gjorts något klagörande om att beräkningen av tidsgränsen

”sammanlagt mer än två år” skulle avvika från lagstiftarens ursprungliga utgångspunkt att tidsgränser i anställningsskyddslagen beräknas utifrån att en normalmånad har 30 dagar. Om tidsgränsen skulle ha någon annan innebörd, borde det rimligtvis ha kommenterats i förarbetena.

Att tidsgränser i anställningsskyddslagen beräknas utifrån 30-dagarsmånader framgår redan av 1973 års förarbeten till anställningsskyddslagen (se prop. 1973:129 s. 248 samt SOU 1973:7 s. 186 f.). Enligt dåvarande bestämmelser avseende företrädesrätt till återanställning och uppsägningstider, krävdes att arbetstagaren skulle ha varit anställd under vissa angivna sammanlagda tider. Dessa sammanlagda tidsgränser räknades utifrån en normalmånad om 30 dagar, medan anställningstiden räknades utifrån det faktiska antalet arbetade dagar.

Att tidsgränser beräknas utifrån att en månad ska anses ha 30 dagar bekräftades vid den senaste relevanta ändringen av anställningsskyddslagen (prop. 2015/16:62 s. 18 och 19). I departementspromemorian Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar (Ds 2015:29) hade föreslagits att en tidsgräns skulle anges till 180 dagar, men i propositionen angavs konsekvent ”180 dagar eller sex månader”. Regeringen anförde att regleringen skulle bli enklare och tydligare om tidsperioden angavs i månader i stället för i dagar. Dessutom, menade regeringen, att regleringen då blev i enlighet med systematiken i anställningsskyddslagen. Det angavs inte att ändringen skulle innebära någon förändring i sak.

Bestämmelsens tillämpning

Den aktuella bestämmelsens närmare innebörd har inte heller kommenterats i den juridiska litteraturen. En trolig anledning till det är att det i övrigt på arbetsmarknaden synes vara ostridigt att regeln tillämpas på det sätt som redovisats ovan, vilket framgår bl.a. av cirkulär från Sveriges Kommuner och Landsting (SKL:s cirkulär 07:72) samt information utgiven av Svenska kyrkan.

Tidigare tycks även staten, genom Arbetsgivarverket, ha ansett att tidsgränserna i anställningsskyddslagen utgår från 30-dagarsmånader. Detta framgår av vad Arbetsgivarverket anförde i remissvar på Ds 2015:29 Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar, samt i TA-nämnden.

I Arbetsgivarverkets remissvar (Dnr 2015/0292) på Ds 2015:29, anförde verket bl.a. följande.

Därtill är det olyckligt att föra in regler som utgår från begreppet dagar, när anställningsskyddslagens befintliga regler både utgår från år och ”30-dagarsmånader”.

I TA-nämnden har Arbetsgivarverket angett att, vid beräkningen av anställningstid vid anställningsperioder som är kortare än en månad eller kortare än ett år, beräknas tiden så att 30 dagar räknas som en månad och 360 dagar som ett år.

Även i Arbetsdomstolen har det i tidigare mål mellan parterna varit ostridigt att uttryckssättet ”sammanlagt mer än två år” avser 721 dagar (se t.ex. AD 2015 nr 26).

Syftet med omvandlingsregeln

Syftet med omvandlingsregeln är att skydda arbetstagare och främja att fler tidsbegränsat anställda slussas in i tillsvidareanställning. I AD 2015 nr 26 uttalade domstolen följande.

Regleringen har inriktats på att motverka att tidsbegränsade anställningar pågår under lång tid hos en och samma arbetsgivare. Enligt förarbetena till omvandlingsregeln bör målsättningen vara att antalet tidsbegränsade anställningar ska minska och att regelverket ska främja att tidsbegränsat anställda slussas in i tillsvidareanställning (prop. 2005/06:185 s. 39).

Kalenderårsberäkning – vad händer vid skottår?

Var fjärde år infaller ett skottår. Under en femårsperiod infaller minst ett, ibland två, skottår. Under P.S:s anställningstid vid universitetet inföll det skottår 2016.

Om beräkningen av tidsgränsen ”sammanlagt mer än två år” skulle utgå från en kalenderårsberäkning av antalet dagar, skulle det bli svåröverskådligt hur många dagar som avses. Det skulle antingen kunna vara 731 dagar ($365 \times 2 + 1$), 732 dagar ($365 + 366 + 1$), eller 733 dagar ($366 \times 2 + 1$). Än mer svåröverskådlig blir tillämpningen av 5 a § andra punkten anställningsskyddslagen, där en obegränsat lång tidsperiod kan ligga till grund för beräkningen.

Eftersom P.S:s anställningstid i vart fall delvis inföll under ett skottår, skulle det med statens beräkningssätt vara oklart hur många anställningsdagar som krävs för övergång till en tillsvidareanställning.

P.S. avskedades den 4 juni 2018

Den 4 juni 2018 meddelade P.S:s närmaste chef honom, att han inte fick komma in och arbeta mer. P.S. meddelades även skriftligen, per mejl, att hans anställning upphört den 4 juni 2018. Skiljandet från anställningen är att jämställa med ett avskedande. Det har inte funnits vare sig laga grund för avskedandet eller saklig grund för uppsägning.

Det görs inte gällande något annat än att P.S. under perioden 30 maj–4 juni 2018 fortsatt att arbeta inom ramen för samma anställning som redan den 20 maj 2018 övergått till en tillsvidareanställning.

Löneyrkandet

Löneyrkandet är beräknat utifrån en heltidslön om 25 100 kr. Vid den tidpunkt som P.S:s allmänna visstidsanställning övergick till en tillsvidareanställning var hans sysselsättningsgrad 100 procent, dvs. heltid.

P.S. fortsatte att arbeta heltid från det att anställningen övergick till en tillsvidareanställning fram till dess han skiljdes från sin anställning.

Sammanfattningsvis hade P.S:s allmänna visstidsanställning på heltid övergått till en tillsvidareanställning på heltid när han skiljdes från sin anställning. Om Arbetsdomstolen skulle ogiltigförklara avskedandet, har P.S. därför rätt till lön motsvarande en heltidsanställning.

Sammanfattning av grunderna för talan

Av 5 a § anställningsskyddslagen framgår att när en arbetstagare varit anställd hos en arbetsgivare i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod övergår den allmänna visstidsanställningen automatiskt till en tillsvidareanställning.

Arbetstagaren har vid beräkning av anställningstid rätt att räkna samtliga dagar som anställningen pågått. Utgångspunkten vid beräkning av tidsgränsen är att en månad innehåller 30 dagar, vilket gör att ett år motsvarar 360 dagar. För att en allmän visstidsanställning ska övergå till en tillsvidareanställning krävs därför att arbetstagaren varit allmänt visstidsanställd i sammanlagt minst 721 dagar.

P.S. har haft flera allmänna visstidsanställningar vid universitetet under perioden den 1 juni 2014–29 maj 2018. Den 20 maj 2018 uppgick antalet dagar, som han varit anställd i allmän visstidsanställning vid universitetet, till 721. Hans anställning, som var på heltid, övergick därför den dagen till en tillsvidareanställning.

Universitetet har den 4 juni 2018 skilt P.S. från hans tillsvidareanställning. Skiljandet från anställningen är att jämställa med ett avskedande. Det har inte funnits laga grund för avskedandet eller saklig grund för uppsägning. Avskedandet ska därför ogiltigförklaras och staten genom universitetet förpliktas att till P.S. betala lön och allmänt skadestånd.

Staten

P.S:s anställningar hos universitetet

Universitetet finns i Växjö och Kalmar. Det har 150 utbildningsprogram och 1 300 fristående kurser inom ämnena konst, humaniora, hälso- och livsvetenskap, samhällsvetenskap, naturvetenskap, teknik och ekonomi. Universitetet har 32 000 registrerade studenter och 2 060 anställda.

Inom fakulteten för hälso- och livsvetenskap ingår institutionen för biologi och miljö. P.S. var anställd som projektassistent vid den institutionen under olika perioder med början den 1 juni 2014 och slut den 29 maj 2018.

Förbundets uppgift om antalet faktiskt arbetade dagar stämmer. Det är riktigt att antalet dagar, som P.S. var anställd i anställningsformen allmän visstidsanställning, uppgick till 721 den 20 maj 2018 och till 730 den 29 maj 2018. I P.S:s anställningsavtal angavs anställningstiden från och med ett visst datum till och med ett annat datum. Det angavs inte att han var anställd i visst antal månader eller liknande tidsmätt.

Universitetet erbjöd P.S. att vikariera för en annan anställd med början den 30 maj 2018. P.S. motsatte sig dock att det skulle vara tal om ett vikariat och skrev inte under anställningsavtalet. Han gick ändå till arbetet och utförde arbete under perioden den 30 maj–4 juni 2018. Han accepterade därigenom vikariatsanställningen.

Omvandlingsregeln i anställningsskyddslagen

Begreppet månad

I anställningsskyddslagen finns flera regler som utgår från ett månadsbegrepp. En månad kan dock bestå av 28, (29), 30 eller 31 dagar.

Den aktuella kvalifikationstiden i 5 a § anställningsskyddslagen anges till mer än två år och referensperioden till fem år. Månad finns inte angivet. Det saknas därför i detta mål överhuvudtaget skäl att bedöma hur många dagar en månad består av.

Omräknat till dagar blir kvalifikationstiden enligt 5 a § anställningsskyddslagen 731 dagar ($365 \times 2 + 1$).

Den avgörande frågan är hur begreppet år ska förstås.

Ett år består av 365 dagar

När det gäller begreppet år finns det inte någon anledning att gå omvägen via månader för att bestämma hur många dagar ett år består av. Till skillnad från begreppet månad, som kan bestå av fyra olika antal dagar, kan begreppet år endast bestå av 365 dagar. Ett kalenderår består alltid av 365 dagar.

Begreppet år ska ses som ett mått. Det är en definition av en mängd, på samma sätt som liter eller meter. Ett år är en tidsrymd som baseras på jordens omloppstid runt solen. Omräknat i dagar är ett år 365,2425 dagar. Detta innebär att ett år i hela dagar är 365 dagar, ett s.k. kalenderår. Därutöver har man valt att hantera överskottet av tid genom att vart fjärde år lägga till ytterligare en dag. Dessa år kallas för skottår. Det är således klart att begreppet år består av 365 dagar. Ett år har aldrig uppfattats som 360 dagar.

Vid en bokstavstolkning går inte att utläsa annat än att ett år har den betydelse som normalt anses vara gällande, nämligen 365 dagar.

Närmare om begreppet ”sammanlagt mer än två år”

Förarbetena till anställningsskyddslagen ger inte något svar på hur ”sammanlagt mer än två år” ska beräknas. Enligt tidigare anställningsskyddslag gällde vid uppsägning av en arbetstagare olika uppsägningstider på grund av ålder. För att få de längre uppsägningstiderna krävdes emellertid en viss kvalifikationstid, nämligen att arbetstagaren hade varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller i sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. I sexmånadersfallet ansåg departementschefen att man vid beräkningen av uppsägningstiden borde utgå från kalendermånaderna, medan man i tolv-månadersfallet däremot borde utgå från en normalmånad om 30 dagar (se prop.1973:129 s. 248).

Det som anges i propositionen är att det av praktiska skäl finns ett behov av att bestämma vad en normalmånad är. Den då ifrågavarande tidsgränsen angavs till tolv månader, inte ett år. När tidsmättet anges i månader är det rimligt att bestämma hur många dagar som utgör en normalmånad. När år anges som tidsmätt finns det däremot inte någon anledning att gå omvägen via månader för att ange hur många dagar som utgör ett år.

I prop. 1973:129 ges inte någon ledning för hur det långt senare införda begreppet ”sammanlagt mer än två år” ska beräknas, eftersom det inte behövs. Ett år är ett år.

Bestämmelsens tillämpning

Det råder inte en samsyn på arbetsmarknaden i övrigt om hur den omtvistade bestämmelsen ska tillämpas.

I Arbetsdomstolens mål A 125/16 mellan Svenska Kommunalarbetareförbundet och Arbetsgivaralliansen tvistade parterna om hur den aktuella kvalifikationstiden skulle beräknas. Parterna träffade en förlikning i det målet, varför frågan inte kom att prövas. På den privata tjänstemannasidan finns inte någon uttalad samsyn med Fackförbundet ST om hur tvåårsperioden ska beräknas. I Unionens tolkningar av IT-avtalet 2013-04-01–2016-03-31 kommenteras frågan inte närmare.

Förbundet har citerat ett utdrag ur Arbetsgivarverkets remissvar på Ds 2015:29, där 30-dagarsmånader nämns. Hela stycket i nämnda remissvar lyder enligt följande.

Därtill är det olyckligt att föra in regler som utgår från dagar, när anställningsskyddslagens befintliga regler både utgår från år och ”30-dagarsmånader”. Arbetsgivarverket anser att hur man räknar tid i anställningsskyddslagen snarare bör preciseras och ensas och inte, som med nuvarande förslag, diversifieras.

Vad gäller statens inställning i protokoll gällande Trygghetsavtalet i TA-nämnden, vilken förbundet hänvisat till, lämnas följande kommentarer. Vid tillämpning av nämnda avtal enades parterna den 28 januari 2010 om att när en arbetstagare har haft en intermitterant anställning skulle 30 dagar räknas som en

månad och 360 dagar som ett år. Att Arbetsgivarverket vid ett tillfälle, vid tillämpning av ett kollektivavtal, kommit överens om ett annat sätt att räkna ett år, förändrar inte att Arbetsgivarverkets inställning är att ett år består av 365 dagar.

Något avgörande från Arbetsdomstolen där den nu omtvistade frågan prövats i sak finns, såvitt känt, inte. I det målet som förbundet hänvisat till, AD 2015 nr 26, prövades inte frågan i sak.

Det finns inte heller något svar i den juridiska litteraturen på hur ”sammanlagt mer än två år” ska beräknas.

Syftet med omvandlingsregeln

Anställningsskyddslagen är en skyddslagstiftning. Syftet med bestämmelsen i 5 a § är att undvika alltför långa visstidsanställningar. Som ovan anförts kan av förarbetena inte utläsas att lagstiftaren syftat till att förändra det allmänt accepterade tidsmättet att ett år består av 365 dagar.

Annan lagstiftning

I medbestämmandelagen finns år angivet i 28 § tredje stycket och i 64 § första stycket. I förarbetena till 28 § – en bestämmelse om att den nya arbetsgivaren vid en verksamhetsövergång är skyldig att under ett år från övergången tillämpa anställningsvillkoren i det kollektivavtal som gällde för den tidigare arbetsgivaren – framgår inte annat än att ett år ska ses som just ett år (se prop. 1994/95 s. 56). I 64 § sägs att en förhandling måste påkallas senast inom två år efter det att omständigheten inträffat för att ett anspråk inte ska vara preskriberat. I den juridiska litteraturen ges ett exempel på nämnda tvåårsfrist och i exemplet anges den löpa mellan den 25 december 2001 till den 25 december 2003 (se Preskription i arbetsrätten, Ericson och Gärde, tredje upplagan s. 53).

I förarbetena till lagen (1930:173) om beräkning av lagstadgad tid framgår att månader och år ska beräknas kalendariskt. Den nya lagen innebar en förändring i förhållande till en tidigare regel där varje månad räknades till 30 dagar (prop. 1930:216 s. 17 f.). Efter 1930 års lagändring beräknades månader kalendariskt. Ett år fortsatte man beräkna kalendariskt.

Angående förbundets sätt att räkna anställningsdagar

Förbundet har räknat P.S:s anställningsdagar utifrån det faktiska antalet dagar per månad som han varit anställd. Vad gäller referensperioden har förbundet dock begränsat sig till att varje månad motsvarar 30 dagar. På så vis tjänar han in 365 dagar på ett år som sedan enligt förbundet består av 360 dagar. Förbundets sätt att beräkna anställningsdagarna är inkonsekvent.

Om månader ska användas för att fastställa hur många dagar det går på ett år, trots att månader inte återfinns som tidsgräns i den omtvistade lagregeln, kanske

ett annat beräkningssätt ska användas. Ett sätt är då att alla månader består av 30 dagar, även vid beräkning av referensperioden. Resultatet blir då ett år om 360 dagar. En sådan beräkning ger P.S. sammanlagt 720 dagar i allmän visstidsanställning under en femårsperiod (om 5 x 360 dagar). Han når då inte ens upp till de 721 dagar som enligt förbundet krävs för omvandling till en tillsvidareanställning.

Avskedande

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att P.S:s anställning övergick till en tillsvidareanställning den 20 maj 2018, är det riktigt att han den 4 juni 2018 skiljdes från anställningen utan att ens saklig grund för uppsägning förelåg.

Löneyrkandet

Om Arbetsdomstolen skulle finna att P.S:s allmänna visstidsanställning övergick till en tillsvidareanställning, har han endast rätt till en lön motsvarande 50 procent av heltid, dvs. 50 procent av 25 100 kr. Skälet till detta är följande.

P.S:s sysselsättningsgrad i de allmänna visstidsanställningarna var heltid, med undantag för anställningen den 14 mars 2016–13 juni 2016 då sysselsättningsgraden var 67 procent av heltid. Under hela den period under vilken P.S. var allmänt visstidsanställd vid universitetet, dvs. perioden den 1 juni 2014–29 maj 2018, arbetade han dock – med beaktande även av de mellanliggande perioder som anställning inte förelåg – endast i en sådan omfattning som motsvarar 50 procent av heltid.

När en allmän visstidsanställning omvandlas till en tillsvidareanställning, måste tillsvidareanställningen återspegla de anställningsförhållanden som föregick omvandlingen. I P.S:s fall hade universitetet endast ett anställningsbehov motsvarande 50 procent av heltid, låt vara att han arbetade mer än så under de perioder han var anställd.

Om P.S:s allmänna visstidsanställning övergick till en tillsvidareanställning, hade universitetet alltså inte haft tillräckligt med arbetsuppgifter för att erbjuda honom en heltidsanställning.

Den tillsvidareanställning, som P.S:s allmänna visstidsanställning eventuellt omvandlades till, omfattar endast en sysselsättningsgrad om 50 procent av heltid.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Beräkningen av om en arbetstagare varit anställd i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år ska utgå från kalenderår, dvs. 365 dagar. Det krävs därmed att arbetstagaren under en femårsperiod varit allmänt visstidsanställd i sammanlagt minst 731 dagar ($365 \times 2 + 1$).

P.S. var inte under perioden 1 juni 2014–29 maj 2018 anställd i allmän visstidsanställning i minst 731 dagar. Hans allmänna visstidsanställning övergick därmed inte till en tillsvidareanställning. Universitetet skiljde honom således inte från en tillsvidareanställning. Anställningen upphörde då hans tidsbegränsade anställning, i enlighet med anställningsavtalet, löpte ut.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att P.S:s anställning övergick till en tillsvidareanställning, är det riktigt att han den 4 juni 2018 skiljdes från anställningen utan att ens saklig grund för uppsägning förelåg.

Den tillsvidareanställning, som P.S:s allmänna visstidsanställning eventuellt omvandlades till, omfattade endast en sysselsättningsgrad om 50 procent av heltid. Staten är därför inte skyldig att till P.S. betala lön med mer än 50 procent av yrkat lönebelopp.

Domskäl

Tvisten m.m.

Arbetsdomstolen har, med stöd av 4 kap. 10 § tredje stycket arbetstvistlagen, avgjort målet utan huvudförhandling. Parterna har inte åberopat någon bevisning.

Den huvudsakliga tvistefrågan avser hur den kvalifikationstid om ”sammanlagt mer än två år” ska beräknas.

Har P.S:s allmänna visstidsanställning övergått till en tillsvidareanställning den 20 maj 2018?

Parternas ståndpunkter

Enligt förbundet övergick P.S:s allmänna visstidsanställning till en tillsvidareanställning den 20 maj 2018, eftersom han den dagen varit allmänt visstidsanställd i sammanlagt 721 dagar. Förbundet har till stöd för detta anfört att beräkningen av tidsgränser i anställningsskyddslagen och annan social skyddslagstiftning utgår från att en månad innehåller 30 dagar, vilket gör att ett år motsvarar 360 dagar. Enligt förbundets ståndpunkt ska kvalifikationstiden ”sammanlagt mer än två år” i 5 a § anställningsskyddslagen beräknas utifrån att ett år avser 360 dagar, innebärande att omvandling enligt bestämmelsen sker när arbetstagaren under en femårsperiod har varit allmänt visstidsanställd i minst 721 dagar ($360 \times 2 + 1$).

Enligt staten ska nämnda kvalifikationstid beräknas utifrån att ett år består av 365 dagar. Till stöd för detta har staten i huvudsak anfört följande. I de fall tidsgränser anges i ett visst antal månader finns det, när olika tidsperioder ska läggas samman, ett behov av att fastställa vad en normalmånad är. En månad kan nämligen bestå av 28, (29), 30 eller 31 dagar. I detta fall anges kvalifikationstiden däremot i år. Det saknas därför anledning att gå omvägen via månader för att bestämma hur många dagar två år består av. Till skillnad från

begreppet månad, som kan bestå av fyra olika mått av dagar, kan begreppet år endast bestå av 365 dagar. I de fall ett år består av ett annat antal dagar, vilket sker vart fjärde år, benämns det inte som år utan som skottår. För omvandling enligt den aktuella bestämmelsen krävs alltså att arbetstagaren under en femårsperiod varit allmänt visstidsanställd i minst 731 dagar ($365 \times 2 + 1$).

Den fråga som Arbetsdomstolen har att pröva i denna del är hur beräkningen av den anställningstid, som krävs för att uppnå tidsgränsen ”sammanlagt mer än två år”, ska ske och om det därvid är tillräckligt att den sammanlagda anställningstiden uppgår till 721 dagar.

Beräkning av anställningstid – förarbetsuttalanden

Den sammanlagda anställningstidens längd får betydelse för arbetstagares rättigheter enligt flera bestämmelser i anställningsskyddslagen, bl.a. den i målet aktuella omvandlingsregeln i 5 a § anställningsskyddslagen. Enligt den gäller – såvitt nu är av intresse – att om en arbetstagare under en femårsperiod varit anställd hos en arbetsgivare i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Bestämmelsen i 3 § anställningsskyddslagen innehåller vissa särskilda bestämmelser om att anställningstid i vissa fall får tillgodoräknas, såsom t.ex. att en arbetstagare som byter anställning inom samma koncern kan få tillgodoräkna sig också tiden i den förra anställningen. Bestämmelsen anger inte hur anställningstid i allmänhet ska beräknas. Som huvudprincip gäller dock att alla dagar då arbetstagaren varit anställd ska räknas med fullt ut och sammanräknas (se bl.a. prop. 1981/82:71 s. 117).

Den anställningstid som krävs för att arbetstagare ska kvalificera sig för vissa rättigheter – kvalifikationstid – anges i anställningsskyddslagen i månader eller i år. I omvandlingsregeln anges kvalifikationstiden i år, ”sammanlagt mer än två år”. Av bestämmelsens förarbeten framgår inte hur denna tidsgräns ska beräknas. Däri anges endast att bestämmelsen motsvarar den tidigare omvandlingsregeln i 5 § andra stycket och att någon ändring i sak inte är avsedd (prop. 2015/16:62 s. 35).

Den tidigare omvandlingsregeln i 5 § andra stycket gällde omvandling av allmän visstidsanställning och vikariat. Kvalifikationstiden var även i den bestämmelsen uttryckt såsom ”sammanlagt mer än två år”. I förarbetena till den bestämmelsen angavs inte hur tidsgränsen skulle beräknas. Där uttalades att den närmare tillämpningen av bestämmelsen överlämnades till rättstillämpningen (prop. 2005/06:185 s. 52 och prop. 2006/07:111 s. 28).

Beräkningsfrågan togs inte heller upp i förarbetena till den ännu tidigare omvandlingsregeln, enligt vilken övergång till tillsvidareanställning kunde ske om arbetstagaren hade varit anställd som vikarie i sammanlagt mer än tre år under en femårsperiod (prop. 1996/97:16 s. 37-39 och 48).

Förarbetena till 5 a § anställningsskyddslagen och dess föregångare ger således inte någon ledning i den omtvistade frågan.

I förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag finns det däremot uttalanden, som fortfarande får anses vara vägledande när det gäller beräkning av anställningstid. Frågan om hur olika tidsgränser skulle beräknas togs då upp med anledning av de regler om rätt till förlängd uppsägningstid som infördes. Enligt dessa regler fanns det krav på viss anställningstid för att kvalificera sig för de längre uppsägningstiderna. Det krävdes att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller i sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Departementschefen uttalade därvid bl.a. följande (se prop. 1973:129 s. 248).

Kravet på anställningstid innebär att arbetstagaren skall ha varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de två senaste åren. När det gäller beräkningen av sexmånaderstiden anser jag att man på samma sätt som vid bestämmandet av uppsägningstiden bör utgå från kalendermånaderna. Sker uppsägning exempelvis den 15 juli, bör det alltså krävas att arbetstagaren har varit anställd fr.o.m. den 15 januari. I tolvmånadersfallet anser jag däremot i likhet med utredningen att man av praktiska skäl bör utgå från en normalmånad om 30 dagar. Detta betyder att, om uppsägning sker den 1 juli 1973, arbetstagaren är kvalificerad för de längre uppsägningstiderna om han har uppnått en sammanlagd anställningstid av minst 360 dagar, räknat från den 1 juli 1971 t.o.m. uppsägningsdagen.

Av det redovisade förarbetsuttalandet får, enligt Arbetsdomstolens mening, anses följa att beräkning av sammanlagd tid utgår från kalenderdatum, oberoende av skottår. Detta får anses gälla sammanlagd anställningstid såväl som referensperiod, dvs. tiden inom vilken anställningstiden ska ha upparbetats. I 5 a § anställningsskyddslagen är referensperioden ”under en femårsperiod”. För omvandling enligt bestämmelsen ska alltså den sammanlagda anställningstiden ha upparbetats t.ex. från och med den 1 januari 2014 till den 1 januari 2019.

Vid beräkning av sammanlagd anställningstid, dvs. vid sammanräkning av olika anställningar, utgår lagstiftaren i flera fall från en normalmånad om 30 dagar. Det parterna tvistar om är, om detta även gäller när tidsgränsen anges i år.

Innebörden av begreppet ”sammanlagt mer än två år”

Kvalifikationstiden om sammanlagt mer än två år i 5 a § anställningsskyddslagen anges således i år. Det får anses vedertaget att en rent språklig tolkning av begreppet år endast kan innebära 365 dagar. Var fjärde år är skottår och innehåller 366 dagar.

En rent språklig tolkning av lagtexten ”sammanlagt mer än två år” leder alltså till slutsatsen att det krävs en anställningstid om sammanlagt minst 731 dagar ($365 \times 2 + 1$) för omvandling till en tillsvidareanställning. För att komma till en annan slutsats krävs, enligt Arbetsdomstolens mening, att det i lagtext eller förarbeten finns stöd för ett annat beräkningssätt.

Som redogjorts för ovan framgår inte av förarbetena till bestämmelsen eller dess föregångare hur kvalifikationstiden ska beräknas när tidsgränsen i lagen angetts i måttet år. Det finns inte heller någon vägledande rättspraxis. Det förarbetsuttalande som finns, och som parterna i målet också hänvisat till, är det ovan redovisade uttalandet i prop. 1973:129 s. 248. Enligt Arbetsdomstolens mening ger uttalandet inte något direkt stöd för att även tidsgränser som uttrycks i år ska beräknas utifrån en normalmånad om 30 dagar. Den tidsgräns som uttalandet avsåg angavs inte i år, utan i månader, och bedömningsgrunden tycks enbart ha varit praktisk. I likhet med vad staten har framhållit finns det, vid sammanräkning av olika anställningsperioder, ett praktiskt behov av att utgå från en normalmånad när tidsgränsen anges i månader. En månad kan nämligen bestå av 28, 29, 30 eller 31 dagar. Enligt vad Arbetsdomstolen kan utläsa är det detta praktiska behov som avses i det nämnda förarbetsuttalandet.

Motsvarande förarbetsuttalanden, som beträffande månader, finns inte heller i anslutning till bestämmelser i anställningsskyddslagen som talar om år.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen inte stöd för att ”sammanlagt mer än två år” skulle ha någon annan innebörd än den som följer av ordalydelsen, dvs. den språkliga innebörden av begreppet år och att ett år har 365 dagar. Vad förbundet anfört i fråga om bestämmelsens syfte, dess tillämpning bland arbetsmarknadens parter i övrigt m.m. föranleder ingen annan bedömning. Av praktiska skäl bör skottår behandlas som vanligt kalenderår.

Slutsats

För omvandling till en tillsvidareanställning enligt bestämmelsen krävs således en sammanlagd anställningstid om minst 731 dagar.

Slutsatsen av det anförda är att P.S:s allmänna visstidsanställning inte övergick till en tillsvidareanställning den 20 maj 2018, som förbundet påstått. Förbundets talan ska därmed avslås.

Rättegångskostnader

Med hänsyn till utgången i målet ska förbundet som tappande part ersätta staten för dess rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Fackförbundet ST:s talan.

2. Arbetsdomstolen förpliktar Fackförbundet ST att ersätta staten för dess rättegångskostnader med 104 265 kr, varav 100 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det först nämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Lars Dirke, Per-Anders Edin, Ari Kirvesniemi, Johanna Hasselgren, Carina Lindberg (skiljaktig) och Ulla Persson (skiljaktig).

Rättssekreterare: Malin Simon Holm

Domsbilaga
i mål nr A 132/18

Ledamöterna Carina Lindbergs och Ulla Perssons skiljaktiga mening

Till skillnad från majoriteten anser vi att P.S:s senaste allmänna visstidsanställning har övergått till en tillsvidareanställning, eftersom mer än två år ska anses utgöra 721 dagar ($360 \times 2 + 1$).

I anställningsskyddslagen anges tidsgränser i månader och år. När det gäller beräkning därav, har lagstiftaren i flera fall utgått från att en månad ska anses vara 30 dagar. Det betyder att ett år – tolv månader – motsvarar 360 dagar. Den närmare innebörden av ”sammanlagt mer än två år” i 5 a § anställningsskyddslagen är knapphändigt kommenterad i förarbetena. Bestämmelsen har ändrats flera gånger utan att det har angetts hur år ska beräknas. Det har inte heller klargjorts i förarbetena att tidsgränsen ”sammanlagt mer än två år” skulle avvika från hur andra tidsgränser i anställningsskyddslagen beräknas, nämligen att en normalmånad har 30 dagar. En sådan tillämpning ligger också i linje med uttalandena i prop. 1973:129 s. 248 om att man i 12-månadersfallet av praktiska skäl bör utgå från en normalmånad om 30 dagar. Med uttrycket ”sammanlagt mer än två år” avses alltså i antal dagar 721 dagar ($24 \text{ månader} \times 30 \text{ dagar} + 1 \text{ dag}$). Detta innebär att en tidsbegränsad anställning övergår till en tillsvidareanställning den 721:a dagen.

Tilläggas kan att, för att sammanräkningen av anställningstid i visstidsanställningar, som ofta sträcker sig över flera år, ska ske på ett så rättssäkert och överskådligt sätt som möjligt, bör beräkningen av anställningstid i anställningsskyddslagen utgå från ett månadsbegrepp som är så enhetligt som möjligt, nämligen 30 dagar. Det skulle innebära ett enkelt system och en systematik som ligger i linje med det skyddsintresse som finns i anställningsskyddslagen. En sådan ordning skulle även vara till gagn för arbetsgivare.

Överröstade i denna fråga ansluter vi oss i övrigt till majoriteten.