

Sammanfattning

En arbetstagare har haft flera på varandra följande tidsbegränsade anställningar som vikarierande lektor vid Lunds universitet. Fråga om den senaste vikariatsanställningen till följd av bestämmelsen i 5 § andra stycket anställningsskyddslagen har övergått till en tillsvidareanställning när den sammanlagda anställningstiden överskridit tre år. Den huvudsakliga tvistefrågan har därvid rört om denna bestämmelse över huvud taget är tillämplig när det, som i målet, är fråga om en läraranställning som avses i högskoleförordningen.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2004-06-23
StockholmDom nr 58/04
Mål nr A 129/03

KÄRANDE

SACO-S genom Sveriges Universitetslärarförbund, Box 1227,
111 82 STOCKHOLM

Ombud: förbundsjuristen Thomas Kihlberg, adress som förbundet

SVARANDE

Staten genom Lunds universitet, Box 117, 221 00 LUND

Ombud: arbetsrättsjuristen Bengt Johansson, Arbetsgivarverket, Box 3267,
103 65 STOCKHOLM

SAKEN

anställningsform

Bakgrund

Mellan parterna gäller kollektivavtal. C.W-L. är medlem i Sveriges Universitetslärarförbund (förbundet).

C.W-L. har sedan den 1 juli 1999 haft ett antal på varandra följande anställningar som vikarierande universitetslektor vid engelska institutionen vid Lunds universitet.

Tvisten gäller om C.W-L:s tidsbegränsade anställningar hos Lunds universitet till följd av bestämmelsen i 5 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd har övergått till en tillsvidareanställning per den 2 juli 2002.

Tvisteförhandlingar har förts utan att parterna har kunnat enas.

Yrkanden m.m.

Förbundet har yrkat

dels att Arbetsdomstolen skall förklara att C.W-L:s vikariatsanställning som universitetslektor i engelska vid Lunds universitet, per den 2 juli 2002 har övergått i en tillsvidareanställning,

dels att Arbetsdomstolen skall förplikta staten genom Lunds universitet att till C.W-L. såsom allmänt skadestånd utge 50 000 kr jämte ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämning, det vill säga den 16 juni 2003.

Staten har bestritt bifall till yrkandena och har inte vitsordat något belopp som skäligt i och för sig. Räntheyrkandet har vitsordats som skäligt i och för sig. Vidare har staten yrkat att ett eventuellt skadestånd skall jämkas, i första hand till noll.

Sedan talan har väckts har det upplysts att C.W-L. genom beslut den 12 juni 2003 tillsvidareanställts som universitetslektor i engelska med litteraturvetenskaplig inriktning vid Lunds universitet. Tillsättningsbeslutet har vunnit laga kraft.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Den 1 oktober 2002 ansökte C.W-L., i enlighet med de upplysningar hon fått från sin arbetsgivare, hos Språkvetenskapliga lärarförslagsnämnden vid universitetet om tillsvidareanställning med stöd av 5 § andra stycket anställningsskyddslagen. Nämnden fann, enligt protokoll av den 25 november 2002, att C.W-L. var behörig att inneha en anställning som universitetslektor i engelska med litteraturvetenskaplig inriktning. Arbetsutskottet i styrelsen för humaniora och teologi beslöt den 4 december 2002 att avslå C.W-L:s ansökan om tillsvidareanställning. Sedan C.W-L. överklagat detta beslut fattade arbetsutskottet ett nytt avslagsbeslut den 12 februari 2003. Av protokollet framgår att arbetsutskottet konstaterade att C.W-L. var väl meriterad för anställningen men att principen om att så långt möjligt tillsätta tjänster i konkurrens skall råda. Den 26 februari 2003 avslog områdesstyrelsen för humaniora och teologi C.W-L:s överklagande.

Varför anställningsskyddslagen skall tillämpas i stället för högskoleförordningen

Bestämmelserna i 5 § andra stycket anställningsskyddslagen innebär att när en arbetstagare innehaft vikariatsanställningar mer än tre år hos samma arbetsgivare så övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Lagstiftaren har varit medveten om att bestämmelsens tillämpning kan innebära inskränkningar i arbetsgivarens frihet att organisera och bedriva sin verksamhet men har ansett att sådana inskränkningar kan vara nödvändiga för att komma tillrätta med problemet med rullande vikariat. Att i ett enskilt fall frångå krav på ledigkungörande vid anställning enligt högskoleförordningen (1993:100) när det redan finns en väl kvalificerad vikarie som uppfyller kraven för en tillsvidareanställning utgör för övrigt ett begränsat intrång i arbetsgivarens handlingsfrihet.

Arbetsdomstolen har i domen 2002 nr 92 konstaterat att regeln i 5 § andra stycket anställningsskyddslagen gäller för lärarområdet inom ungdomsskolan, detta mot bakgrund av att domstolen funnit att det inte gjordes några särskilda uttalanden om bestämmelsens tillämpning på lärarområdet i samband med dess tillkomst. Det kan också konstateras att det inte heller gjordes

några särskilda uttalanden om tillämpligheten på högskolans område. Bestämmelsen skall således tillämpas även på den som vid ett universitet eller högskola i mer än tre år varit anställd som vikarie med stöd av lagen om anställningsskydd.

Syftet och skälen med en specialreglering som innehåller en avvikelse eller inskränkning från allmän lag måste komma till tydligt uttryck i specialregleringen eller i förarbetena till denna. Detta gäller särskilt i det fall specialregleringen medför en inskränkning i det skydd för individen som en bestämmelse i allmän lag är avsedd att ge.

Det är dessutom oegentligt att tala om en ledig anställning i de fall där ett vikariat enligt 5 § andra stycket anställningsskyddslagen skall övergå i en tillsvidareanställning. I förarbetena anförs bl.a. att om tidsgränsen i bestämmelsen överskrids under en pågående anställning uppstår en tillsvidareanställning och att regeln på detta sätt liknar vad som gäller för provanställningar (se prop. 1996/97:16 s. 39). Det är alltså närmast fråga om en ”automatisk omvandling” av ett bestående anställningsförhållande. Det väsentliga intresset för arbetsgivaren måste rimligtvis vara att vikarien uppfyller de behörighetskrav som gäller för tjänsten ifråga. Detta framgår också av det ovan nämnda rättsfallet AD 2002 nr 92.

Vid Lunds universitet har med stöd av bestämmelsen i 5 § andra stycket anställningsskyddslagen skett ett flertal omvandlingar av vikariat till tillsvidareanställningar. Detta förhållande måste rimligtvis tyda på att det har ansetts ligga inom ramen för en naturlig och praktisk tolkning av bestämmelsen att tillämpa den på detta sätt. En sådan tillämpning överensstämmer också enligt förbundets uppfattning med bestämmelsens ordalydelse och syfte.

Överklagandenämndens skäl till beslutet den 12 september 2003 att avvisa C.W-L:s överklagande av arbetsutskottets beslut att inte omvandla hennes vikariat till en tillsvidareanställning styrker förbundets uppfattning att det i målet inte är fråga om tillsättande av ledig tjänst. Överklagandenämnden har nämligen anfört att arbetsutskottets beslut inte är ett sådant anställningsbeslut som kan överklagas. I samma riktning talar Kammarrättens i Sundsvall dom den 5 september 2003 i mål nummer 1163-02.

Förbundet vill vidare framhålla att kungörelseskyldigheten enligt högskoleförordningen inte är obligatorisk utan fakultativ och att den överensstämmer i sak med informationsskyldigheten enligt anställningsförordningen (1994:373).

Sammanfattning av grunderna för talan

C.W-L. har sedan den 1 juli 1999 haft ett antal på varandra följande anställningar som vikarierande universitetslektor vid engelska institutionen vid Lunds universitet. Enligt 5 § andra stycket anställningsskyddslagen har C.W-L:s anställning därmed övergått till en tillsvidareanställning per den 2 juli 2002.

Syftet och skälen med en specialreglering som innehåller en avvikelse från eller inskränkning av allmän lag måste komma till tydligt uttryck i specialregleringen eller förarbetena till denna. Detta gäller särskilt i det fall specialregleringen medför en inskränkning i det skydd för individen som bestämmelser i allmän lag är avsedda att ge.

Staten

Det är riktigt att C.W-L. har innehaft vikariatsanställningar sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren samt att hon i och för sig uppfyller behörighetskraven för en anställning som universitetslektor. Dessa omständigheter medför emellertid inte att universitetet kan underlåta att tillämpa det noggrant reglerade förfarandet som högskoleförordningen föreskriver om inrättandet och tillsättningen av anställningar. De föreskrifter som reglerar detta förfarande innehåller inte heller några undantag som är tillämpliga i detta mål.

Allmänt om de regler som styr anställningsförfarandet vid Lunds universitet

I högskolelagen (1992:1434) finns bestämmelser om universitet och högskolor under statligt huvudmannaskap. Av 5 kap. 6 § högskolelagen följer att regeringen har bemyndigats att meddela ytterligare föreskrifter angående högskolor och universitet. Med stöd av detta bemyndigande har regeringen utfärdat högskoleförordningen (1993:100).

För att ge förutsättningar för hög kvalitet i universitetens verksamhet har lagstiftaren å ena sidan önskat tillförsäkra forskningen frihet och å andra sidan noga reglerat det förfarande som skall tillämpas vid inrättandet och tillsättningen av anställningar. Det är således den frihet vad gäller val av problem och utveckling av metoder som lärare vid universiteten tillförsäkras i lagen som är bakgrunden till att lagstiftaren mycket noga har reglerat själva anställningsförfarandet (se 4 kap. 17–29 §§ högskoleförordningen samt prop. 1992/93:1 s. 54, 57 och 58).

Syftet med högskoleförordningens bestämmelser kring själva anställningsproceduren, med bestämmelser om ledigkungörande och bestämmelser om hur anställningsärenden skall beredas, är alltså att skapa garantier för att anställningar så långt som möjligt tillsätts i konkurrens för att den sökande som är bäst lämpad skall bli anställd.

Varför högskoleförordningen skall tillämpas i stället för anställningsskyddslagen

Bestämmelsen i 5 § andra stycket anställningsskyddslagen är oförenlig med hela det anställningsförfarande som tillämpas och följaktligen inte bara i förhållande till bestämmelserna om ledigkungörande och annonsering. Inför varje anställningsförfarande skall nämligen en anställningsprofil fastställas. Denna fastställs av fakultetsstyrelsen och den innefattar ämnesområdet för

anställningen, den behörighet som krävs samt vilka olika bedömningsgrunder som skall användas och hur de skall vägas mot varandra.

Ämnesområdet för en anställning får inte ändras så länge en och samma person är anställd och det innebär i praktiken att varje anställning som lärare är unik. Fastställandet av en anställningsprofil är ett strategiskt beslut. Behovet av ny anställning prövas alltid utifrån fakultetens strategiska plan för hur forskning och utbildning inom fakulteten skall utvecklas.

Högskoleförordningen är tillämplig endast vid anställning av lärare inom universitet och högskolor. Samtliga läraranställningar skall enligt förordningen ledigkungöras. Av 4 kap. 18 § första stycket högskoleförordningen framgår att innan en lärare anställs tills vidare eller tills vidare för viss tid skall universitetet kungöra anställningen till ansökan ledig genom annonsering eller därmed likvärdigt förfarande. Av andra stycket i samma paragraf framgår att kungörelse samt annonsering inte behöver göras i vissa uppräknade situationer. Ingen av dessa situationer är dock tillämplig i detta fall. De uppräknade undantagen måste anses uttömmande. Regeln om kungörande är absolut, dvs. den ålägger arbetsgivaren att inför varje anställning ledigkungöra denna.

För de anställningar för vilka forskning är ett åliggande, bl. a. lektorstjänster, följer av högskoleförordningen att en speciell prövning skall göras av den som söker en sådan tjänst.

Av 4 kap. 20 § högskoleförordningen framgår att fakultetsnämnden eller det särskilda organ till vars ansvarsområde anställningen huvudsakligen hör – i detta fall lärarförslagsnämnden – skall bereda ärendet och avge förslag vid anställning.

Av 4 kap. 21 § högskoleförordningen framgår att lärarförslagsnämnden skall inhämta yttrande från minst två särskilt tillkallade sakkunniga vid anställning. Dessa sakkunniga skall enligt 4 kap. 22 § avge skriftligt yttrande till lärarförslagsnämnden.

Av 4 kap. 26 § högskoleförordningen framgår att lärarförslagsnämnden skall föreslå den sökande som främst bör komma i fråga för anställning. Förslaget skall lämnas till rektor som skall fatta beslut om anställning (4 kap. 27 och 28 §§ högskoleförordningen). Vid Lunds universitet har denna befogenhet delegerats till fakultetsstyrelsen. Fakultetsstyrelsen skall vid anställning beakta bestämmelserna i 11 kap. 9 § andra stycket regeringsformen och 4 § andra stycket lagen (1994:260) om offentlig anställning. Av dessa bestämmelser framgår att vid anställning avseende skall fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.

Arbetsdomstolens avgörande 2002 nr 92 gäller grundskoleområdet. Inom detta område saknas motsvarighet till högskoleförordningens formella regler om åligganden för arbetsgivaren att inför varje anställning ledigkungöra denna samt bestämmelser om anställningsärendets beredande. Det nämnda avgörandet svarar alltså inte på den fråga som är tvistig i detta mål, nämligen

om en övergång av en anställning som universitetslektor med stöd av 5 § andra stycket anställningsskyddslagen är förenlig med högskoleförordningens regler om ledigkuningörande och beredning av ett anställningsärende.

Enligt statens uppfattning är det inte fråga om att vikariatsanställningen automatiskt skulle övergå till en tillsvidareanställning vid tillämpning av 5 § andra stycket anställningsskyddslagen. Ett sådant synsätt strider mot de principer som Arbetsdomstolen uppställt i det nyss nämnda avgörandet, eftersom arbetsgivaren, såsom framgår av avgörandet, måste göra en prövning av om arbetstagaren uppfyller behörighetsvillkoren.

Det föreligger olika uppfattningar inom Lunds universitet om 5 § andra stycket anställningsskyddslagen omfattar lärare eller inte. Tillämpningen av bestämmelserna har inte varit enhetlig vilket är otillfredsställande.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Enligt allmänna rättsliga principer har speciallag företräde framför allmän lag. Högskoleförordningens bestämmelser om ledigkuningörande av anställning och om hur anställningsärenden skall beredas är sådana särskilda föreskrifter som meddelats med stöd av lag och som avviker från bestämmelsen i 5 § andra stycket anställningsskyddslagen. Av 2 § första stycket samma lag följer att högskoleförordningens bestämmelser har företräde framför den omtvistade bestämmelsen i anställningsskyddslagen.

Skulle Arbetsdomstolen finna anledning att döma ut ett allmänt skadestånd bör vid dess bestämmande beaktas att C.W-L. från den 1 juli 2003 har erhållit en tillsvidareanställning som universitetslektor vid engelska institutionen vid Lunds universitet och att hon således inte har utsatts för någon egentlig skada.

Domskäl

Tvisten m.m.

Målet har på parternas begäran företagits till avgörande utan huvudförhandling med stöd av 4 kap. 10 § tredje stycket lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Parterna har inte åberopat någon bevisning.

Tvisten gäller om C.W-L:s tidsbegränsade anställning som vikarierande universitetslektor vid Lunds universitet den 2 juli 2002 har övergått till en tillsvidareanställning till följd av bestämmelsen i 5 § andra stycket anställningsskyddslagen.

Förbundets inställning är att C.W-L. vid den angivna tidpunkten hade varit anställd vid universitetet som vikarie i mer än tre år under de senaste fem åren och att hennes tidsbegränsade anställning därmed skulle ha övergått till en anställning tills vidare.

Statens inställning är att bestämmelsen i 5 § andra stycket anställningsskyddslagen inte är tillämplig i detta fall och att C.W-L:s vikariatsanställning därför inte har övergått till en tillsvidareanställning.

Det är ostridigt att C.W-L. sedan den 1 juli 1999 haft ett antal på varandra följande anställningar som vikarierande universitetslektor vid engelska institutionen vid Lunds universitet. Det är också ostridigt att C.W-L. i och för sig uppfyller behörighetskraven för en tillsvidareanställning som universitetslektor i engelska.

Några rättsliga utgångspunkter

Enligt 5 § andra stycket anställningsskyddslagen gäller att om en arbetstagare har varit anställd hos en arbetsgivare som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Så snart tidsgränsen om tre år under de senaste fem åren överskrids uppstår alltså en tillsvidareanställning (se prop. 1996/97:16 s. 39). I lagstiftningsärendet gjordes inga särskilda uttalanden om bestämmelsens tillämpning på högskoleområdet.

I högskoleförordningen (1993:100), som har meddelats med stöd av högskolelagen (1992:1434), finns bl.a. 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 bestämmelserna i 4 kap. 17 §, som finns under rubriken ”Bedömningsgrunder vid anställning”, framgår bl.a. att fakultetsnämnden skall bestämma en s.k. anställningsprofil innan en anställning kungörs ledig. Av den skall framgå ämnesområdet för anställningen, den behörighet som krävs, vilka bedömningsgrunder som skall användas och hur de skall vägas mot varandra. Bestämmelserna om ledigkungörande av anställning finns i 4 kap. 18 §. Det framgår där att högskolan som huvudregel skall kungöra anställningen till ansökan ledig innan en lärare anställs tills vidare eller tills vidare för viss tid. Undantag från detta krav på kungörande anges härefter i nio punkter varav en upptar bl.a. de situationerna att det rör sig om anställning av någon som har företrädesrätt till återanställning eller som omplaceras på grund av 7 § andra stycket anställningsskyddslagen. Inget av undantagen i paragrafen berör särskilt tillsvidareanställning till följd av reglerna i 5 § andra stycket anställningsskyddslagen. Under rubriken ”Beredning av anställningsärenden” finns i 4 kap. 19–29 §§ i högskoleförordningen närmare föreskrifter om anställningsförfarandet. Bestämmelser om anställningsform finns i 4 kap. 30 §. Av denna paragraf framgår att lärare skall 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. Ingen av dessa punkter tar sikte på vikariat.

De nu redovisade reglerna i högskoleförordningen fick i väsentliga delar sin utformning i samband med ändringar i högskolelagen som innebar bl.a. nya regler för anställning, rekrytering och befordran av lärare. I förarbetena till dessa ändringar (prop. 1996/97:141 s. 33) görs vissa uttalanden om de dåva-

rande bestämmelserna i högskoleförordningen om möjlighet att tidsbegränsa anställningar för olika kategorier av lärare. I det sammanhanget sägs bl.a. att regeringen inte anser att högskolans särart kräver så många undantag från de allmänna reglerna om tidsbegränsad anställning i anställningsskyddslagen samt att med den utgångspunkten vissa av de särskilda reglerna om tidsbegränsad anställning för lärare i högskolan bör avskaffas. I linje härmed anförs vidare bl.a. att behov av att ersätta lärare som, inom ramen för sin anställning, för en begränsad tid utför andra arbetsuppgifter bör kunna tillgodoses på samma sätt som på arbetsmarknaden i övrigt, t.ex. genom vikariat, och att någon särskild regel för dessa fall således inte behövs (a. prop. s. 34). I anslutning till detta anförs också följande. ”Det förekommer att arbetstagare som vikarie utför vissa arbetsuppgifter som de saknar behörighet för. Det bör framhållas att en vikariatsanställning under vissa förutsättningar övergår i en tillsvidareanställning enligt 5 § andra stycket lagen om anställningsskydd. Detta torde dock inte innebära att arbetstagarna är tillförsäkrade de arbetsuppgifter som de utförde när tillsvidareanställningen började.” Några övriga uttalanden med anknytning till 5 § andra stycket anställningsskyddslagen gjordes inte.

Arbetsdomstolen har i domen 2002 nr 92, som avsåg grundskoleområdet, funnit att regler i skollagen som avser att garantera att kompetenta lärare anställs inte kan lämnas utan avseende när en situation enligt 5 § andra stycket uppkommer för en vikarierande lärare. I domen uttalades bl.a. följande.

Av avgörande betydelse i denna situation blir om den vikarierande läraren är behörig eller inte. Om det är fråga om en i och för sig behörig lärare som har vikarierat i sådan utsträckning hos arbetsgivaren att bestämmelsen i 5 § andra stycket anställningsskyddslagen blir tillämplig torde det inte vålla några särskilda problem att låta vikariatsanställningen övergå till en tillsvidareanställning. Annorlunda förhåller det sig i fråga om en obehörig vikarierande lärares anställning. En tillämpning av bestämmelsen i 5 § andra stycket anställningsskyddslagen även i ett sådant fall skulle innebära att den obehöriga läraren i strid med skollagens bestämmelser ändå skulle erhålla en tillsvidareanställning.

Har C.W-L. tillsvidareanställts den 2 juli 2002?

Som redan nämnts är det ostridigt att C.W-L. den 2 juli 2002 uppfyllt förutsättningarna enligt 5 § andra stycket anställningsskyddslagen sett för sig för en tillsvidareanställning och att hon då i och för sig också uppfyllde behörighetskraven för en tillsvidareanställning som universitetslektor i engelska. Den huvudsakliga tvistefrågan mellan parterna gäller i stället om högskoleförordningens bestämmelser om fastställande av anställningsprofil, om ledigkungörande av anställning och om beredningen av anställningsärenden hindrade att hennes dåvarande vikariatsanställning övergick till en tillsvidareanställning.

Av 2 § första stycket anställningsskyddslagen följer att, om det i en annan lag eller i en förordning som meddelats med stöd av en lag finns en särskild föreskrift som avviker från anställningsskyddslagen, skall dessa föreskrifter gälla. Högskoleförordningen har meddelats med stöd av högskolelagen. De

bestämmelser i högskoleförordningen som staten åberopat innehåller enligt sin ordalydelse inget som tar sikte på den situation som avses i 5 § andra stycket anställningsskyddslagen. Bestämmelserna, som i förordningen finns under rubrikerna ”Bedömningsgrunder vid anställning” och ”Förfarandet vid anställning”, reglerar frågor som saknar motsvarighet i anställningsskyddslagen. Det nu anförda medför enligt Arbetsdomstolens mening att bestämmelserna svårligen kan uppfattas som regler som innefattar avvikelser från 5 § andra stycket anställningsskyddslagen vars syfte enligt förarbetena är att komma till rätta med överutnyttjandet av s.k. rullande vikariat. Regleringen är således inte jämförbar med de bestämmelser som finns i 4 kap. 30 § högskoleförordningen och som i nio punkter upptar regler om tidsbegränsning av en anställning utöver vad som följer av anställningsskyddslagen. Dessa regler fann Arbetsdomstolen i domen 2003 nr 53 vara sådana från 5 § anställningsskyddslagen avvikande föreskrifter som avses i 2 § i samma lag. Det kan här tilläggas, som tidigare framgått, att inte heller bestämmelserna i den nyssnämnda 30 § innehåller något som kan uppfattas som en avvikelse från den nu omtvistade bestämmelsen om övergång av vikariatsanställning till tillsvidareanställning. De av staten åberopade reglerna i högskoleförordningen är enligt domstolens mening inte heller jämförliga med den bestämmelse i skollagen som prövades i den ovan redovisade domen AD 2002 nr 92. Den bestämmelse som där var aktuell är närmast jämförlig med den behörighetsregel som i högskoleförordningen finns i 4 kap. 7 § och som parterna är överens om är uppfylld i detta fall.

Såsom anfördes i förarbetena liknar bestämmelsen om övergång till tillsvidareanställning efter viss tids vikariatsanställning vad som gäller för provanställningar (prop. 1996/97:16 s. 39). I förarbetena till högskolelagen (prop. 1996/97:141 s. 34) är som tidigare angetts regeln uppmärksamman utan att det uttryckligen angetts eller på annat sätt antytts att den skulle kunna stå i strid med den ordning som lagstiftaren inrättat för anställningar av lärare inom högskoleområdet. Det tidigare återgivna uttalandet i dessa förarbeten tyder tvärtom på att lagstiftaren då utgått ifrån att bestämmelsen skulle kunna få tillämpning även inom detta område.

Mot bakgrund av det anförda finner Arbetsdomstolen att de regler i högskoleförordningen som har åberopats i målet inte innebär att 5 § andra stycket anställningsskyddslagen inte skulle vara tillämplig i den situation som föreligger i målet. Med hänsyn härtill och då det är ostridigt att C.W-L. innehaft vikariatsanställningar i sådan utsträckning att förutsättningarna för en övergång till tillsvidareanställning funnits från den 2 juli 2002 skall förbundets fastställelseyrkande bifallas.

Skadestånd

Med den bedömning som Arbetsdomstolen här gjort har staten ådragit sig skyldighet att för brott mot anställningsskyddslagen utge allmänt skadestånd till C.W-L.

Staten har för detta fall gjort gällande att skadeståndet skall jämkas. Enligt staten har nämligen ingen skada uppkommit eftersom C.W-L. den 1 juli 2003

erhöll en motsvarande tillsvidareanställning som den omtvistade vid Lunds universitet och hennes vikariat löpte fram till dess.

Arbetsdomstolen finner mot bakgrund av omständigheterna i målet att skadeståndsbeloppet skäligen bör bestämmas till 40 000 kr.

Rättegångskostnader

Med denna utgång skall staten förpliktas utge ersättning för förbundets rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förklarar att C.W-L:s vikariatsanställning som universitetslektor i engelska vid Lunds universitet, per den 2 juli 2002 har övergått i en tillsvidareanställning.
2. Staten genom Lunds universitet förpliktas att till C.W-L. utge fyrtiotusen (40 000) kr i allmänt skadestånd jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 16 juni 2003 till dess betalning sker.
3. Staten genom Lunds universitet skall ersätta SACO-S genom Sveriges universitetslärarförbund för rättegångskostnader med fyrtiotusensexhundra (40 600) kr, allt avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Dag Ekman, Margit Strandberg, Bengt Hultdt, Göran Söderlöf, Nils Lang och Bo Almgren. Enhälligt.

Sekreterare: Jan Tibbling