



UTBILDNINGSKONTRAKT

*Kan en arbetsgivare träffa avtal med en psykolog som innebär att arbetsgivaren beskostar en utbildning och att psykologen förbinder sig att vara kvar i anställning hos arbetsgivaren under en viss tid?
Kan det, om anställningen avslutas i förtid, bli fråga om återbetalningsskyldighet?*

Allmänt

När det gäller denna typ av överenskommelser gäller avtalslagen. En allmän utgångspunkt i svensk rätt är att avtalsfrihet råder. Två parter är fria att sluta avtal om vilka villkor som helst, vilket innebär att part kan gå till domstol för att få sin rätt prövad.

Det finns alltså inga rättsliga hinder mot att teckna ett avtal som innebär återbetalningsskyldighet om en anställd lämnar anställningen i förtid. Detta synsätt stöds av ett uttalande av Arbetsdomstolen (AD 1991 nr 38, den s k ”flygförardomen”).

Avtalsfriheten är dock begränsad. Avtalslagen säger nämligen att ett ingånget avtal kan ogiltigförklaras eller jämkas helt eller delvis. I vissa fall kan det alltså innebära att en part inte alls blir bunden av avtalet.

Avtalslagen

Enl. 36 § avtalslagen kan ett avtalsvillkor jämkas helt eller delvis om villkoret är oskäligt

- med hänsyn till avtalets innehåll
- omständigheterna då avtalet upprättades
- senare inträffade förhållanden
- omständigheterna i övrigt

Om det skall bli tal om att kräva att ett avtal ogiltigförklaras eller hävs vilka frågor är då viktiga att ta hänsyn till?

Omständigheter av betydelse kan vara t ex

- storleken på den återkrävda utbildningskostnaden
- vilken typ av utbildning arbetsgivaren bekostat
- hur länge arbetstagaren åtagit sig att stanna kvar i anställningen
- anledning till att arbetstagaren lämnat sin anställning

Rättspraxis

Frågan om återbetalning av utbildningskostnader har inte prövats direkt i Arbetsdomstolen. Indirekt, kan man säga, har frågan varit uppe för prövning (AD 1991 nr 38, 1992 nr 67 och 2002 nr 15, ”flygförardomen”). Arbetsdomstolen konstaterade, när det gäller skyldighet att vara kvar viss tid i anställningen, som motprestation när arbetsgivaren bekostat utbildningen att denna typ av avtal ”under vissa förutsättningar synes kunna godtas”. Ett sådant avtal ”synes kunna förenas med viss skyldighet för arbetstagaren att återbetala kostnaden om han eller hon lämnar anställningen i förtid”.

Typ av utbildning

Avtal om återbetalningsskyldighet bör göras endast för utbildningar som inte fullgörs i anställningen, d v s om det inte är fråga om tjänsteuppdrag. Enl. § 7 Allmänna bestämmelser (AB, avtal inom kommuner och landsting)) avgör arbetsgivaren om den anställde deltar i en utbildning i anställningen eller inte. I § 26 AB står att arbetsgivaren kan medge att arbetstagaren får behålla lönen eller del av lönen under utbildningen. I samma paragraf anges att arbetsgivaren får ange särskilda villkor för att arbetstagaren ska få och behålla lön som beviljats för ledighet. Handlar det om sedvanlig vidareutbildning för att arbetstagaren skall kunna upprätthålla nödvändig kompetens i arbetet torde det inte vara möjligt att överhuvudtaget kräva återbetalning. Handlar det däremot om utbildning som ger den anställda ny kompetens, som inte är nödvändig för anställningen, utan som eventuellt kan leda till befordran, kan det bli fråga om utbildningskontrakt. Ofta är det då den anställda som tar initiativet. I vissa fall tar även arbetsgivaren initiativet och då bör det ifrågasättas om utbildningskontrakt kan bli aktuellt.

Det är alltså inte alldeles lätt att ge ett entydigt juridiskt svar på frågan om utbildningskontrakt och återbetalningsskyldighet. Arbetsgivarna har också olika policys, vissa arbetsgivare kräver utbildningskontrakt medan andra inte alls har sådana krav. Det verkar som om utbildningskontrakt inte är så vanligt förekommande i statlig och privat anställning. Inom landsting/regioner förekommer det emellertid.

Slutsats

Rättspraxis visar att en arbetstagare inte kan åläggas att stanna kvar i sin anställning under viss tid mot att arbetsgivaren betalar en utbildningskostnad. Arbetstagaren kan lämna anställningen i förtid, men då kan det bli fråga om återbetalningsskyldighet. Avgörande är vilken utbildning den anställda har gått och vilket belopp som återkrävs.

Förbundets rekommendationer är att utbildningskontrakt inte ingås. I det fall att medlem väljer utbildningskontrakt bör följande punkter iakttas:

Avtalet ska vara skriftligt och innehålla alla villkor t e x.

- När kan återbetalningsskyldighet komma i fråga?
- Vilket belopp grundas eventuell återbetalning på?
- Vad ingår i detta belopp? Kursavgift, litteraturkostnader, resekostnader, egen terapi, bibehållen lön?
- Det ska klart framgå av avtalet vilka kostnader som kan återkrävas.
- Att återbetalning endast kan komma ifråga om anställningen upphör på egen begäran.
- Beloppet som kan återkrävas får aldrig överstiga det belopp som erhållits.
- Återbetalningsplan med avtrappning.
- Kravet att vara kvar i anställning bör inte vara längre än ett år efter avslutad utbildning.
- Villkor om pågående utbildning avbryts?
- Kontakta alltid förbundet inför eventuell överenskommelse.
- Räkna alltid med att åtagandet i avtalet gäller fullt ut.