

## FRÅGA OMBUDSMANNEN

Har du en fråga om anställning, arbetsmiljö eller avtal?

Mejla: redaktionen@psykologtidningen.se



# ”Acceptera aldrig muntliga löften”

### FRÅGA:

I våras träffade jag ett skriftligt avtal om en anställning som skulle tillträdas i oktober. I våras var jag inte legitimerad psykolog, jag skulle komplettera några moment, vilket jag talade om för chefen som anställde mig. Avtalet skrevs så att anställningen skulle börja med ett vikariat och sedan övergå till en tillsvidareanställning så fort jag kunde uppvisa min legitimation. Det tillkom ytterligare ett par saker under tiden, så jag meddelade min blivande chef om det per mejl i maj. Jag fick dock inget svar från chefen. När jag nu kom till arbetsplatsen, var inte chefen på plats. En ny chef hade tillträtt och som hade bilden att jag var legitimerad. Försök gjordes för att få chefen att acceptera läget och erbjuda mig nödvändig komplettering. Efter några dagar sa chefen muntligt upp min anställning. Har arbetsgivaren rätt att göra så?

### SVAR:

Nej, din arbetsgivare har inte rätt att säga upp din anställning på det sätt som är gjort. Om en arbetsgivare vill säga upp en anställning måste uppsägningen ske på saklig grund, det vill säga arbetsbrist eller personliga skäl. I vissa fall kan det finnas grund för avsked, det vill säga man kan avsluta anställningen utan någon uppsägningstid. För att reda ut begreppen ska arbetsgivaren

förhandla med berört fackförbund först. Det verkar inte ha gjorts. Så den frågan får vi hantera i särskild ordning via en förhandling med arbetsgivaren.

**Din beskrivning belyser ett problem** som har blivit ganska vanligt. Man kommer överens om saker muntligt och sedan uppstår frågetecken kring vad som är överenskommet. Det kan bero på, som i ditt fall, att chefen har bytts ut, men det kan också bero på att parterna har olika minnesbilder. Ibland är det minnesbilder som medvetet förvrängs på grund att man har blivit oense men ibland på grund av missförstånd.

Exempel som har kommit oss till känna är en PTP-psykolog, som blivit lovad att använda hela sin restid som inläsningstid (10 tim/vecka). Arbetsgivaren har nu tydliggjort att det finns ett tak på fyra timmar/veckan, vilket då innebär sex timmar minus varje vecka för PTP-psykologen. En annan medlem har muntligt blivit lovad att få specialistutbildningen betald och att denne skulle få en viss procent av arbetstiden som inläsningstid. Arbetsgivaren återkom och sa att bara kurserna som var utan kostnad var okej. Andra har blivit lovade frihet i arbetstidens förläggning

men där arbetsgivaren senare har återkommit med att ”det måste ha blivit ett missförstånd”. Ja, listan kan göras lång, men du har säkert förstått budskapet:

Se till att få nedskrivet det ni kommit överens om och se till att du förstår det som är nedskrivet. Acceptera

**”Se till att få nedskrivet vad ni kommit överens om, och se till att du förstår det som är nedskrivet”**

inte muntliga löften. Störst chans att få överenskomna punkter på pränt, är innan avtalet är påskrivet – då båda parter vill ha varandra. Att försöka reda ut saker när parterna blivit oense är knappast möjligt.

**Ett muntligt avtal är givetvis** bindande, men det kan vara svårt att bevisa vad som är överenskommet. Arbetsgivaren har ett stort ansvar för att få ner överenskomna punkter i ett skriftligt avtal, men det ligger även i ditt intresse att säkerställa att det du anser att ni har kommit överens om, ska nedtecknas i avtal.