



Datum
2022-03-24

Dokument nr
22.34

Vår referens
Elin Lemel

Ersätter nr

Till
APO
Alla klubbar
Facklig rådgivning
Regionkontoren
Enheten för avtal och politik

Oskäligt omplaceringserbjudande vid arbetsbrist

Måste en tillsvidareanställd, vars tjänst tas bort, tacka ja till en kort tidsbegränsad anställning för att slippa sägas upp på grund av arbetsbrist? Inte nödvändigtvis om han eller hon kan få fortsatt tillsvidareanställning med hjälp av turordningsreglerna. Genom AD 2022 nr 7 utvecklar Arbetsdomstolen praxis om i vilka fall ett omplaceringserbjudande kan bedömas som oskäligt.

Bakgrund

När arbetsbrist uppstår är arbetsgivaren i enlighet med 7 § andra stycket LAS, skyldig att försöka omplacera den vars tjänst tas bort, till en ledig befattning. En arbetstagare som tackar nej till ett skäligt omplaceringserbjudande kan sägas upp på grund av arbetsbrist. Det är först när det inte finns några lediga anställningar som är skäliga att erbjuda som turordningsreglerna i 22 § LAS blir tillämpliga (se AD 2005 nr 57). Det är alltså först då som den arbetsbristdrabbade kan göra anspråk på en tjänst som innehas av någon med kortare anställningstid än den själv. Det innebär att bedömningen av vad som utgör ett skäligt omplaceringserbjudande kan vara direkt avgörande för vem som sägs upp och vem som får stanna kvar vid en omorganisation. Som utgångspunkt ska arbetsgivaren erbjuda omplacering till en tjänst som är så likvärdig den tidigare befattningen som möjligt (se prop. 1973:129 s. 243). Men arbetstagare kan tvingas acceptera såväl längre avstånd till arbetsplatsen (se AD 2009 nr 50) som lägre lön och lägre sysselsättningsgrad (se AD 2012 nr 11) om det inte finns bättre lediga tjänster att erbjuda. Vad som är skäligt måste ytterst bedömas i varje enskilt fall. I tidigare praxis har erbjudanden om tjänster utom dagpendlingsavstånd bedömts som oskäliga (se AD 2015 nr 49) och genom den dom som refereras nedan gör Arbetsdomstolen viktiga ställningstaganden ifråga om tidsbegränsade anställningar.

AD 2022 nr 7

En arbetstagare hade en halvtidstjänst som informatör i ett pastorat. När han hade varit anställd i runt fem år, genomförde pastoratet en omorganisation och tog bort hans tjänst. Arbetstagaren blev erbjuden omplacering till tre olika tidsbegränsade anställningar och tackade nej till alla tre. Pastoratet sa då upp honom på grund av arbetsbrist. Frågorna i målet var främst om omplaceringserbjudandena var skäliga och om pastoratet hade brutit mot turordningsreglerna i LAS.

Arbetsdomstolens prövning gällde till att börja med om omplaceringserbjudandena var skäliga. I samtliga tre anställningar skulle arbetstagaren få behålla sin lönenivå och sina anställningsförmåner.

Det första erbjudandet avsåg ett sjukvikariat som kommunikatör på halvtid. Enligt Arbetsdomstolen kunde arbetstagaren, när erbjudandet lämnades, inte räkna med att sjukvikariatet skulle löpa längre än hans uppsägningstid om sex månader. Det var därför inte att betrakta som ett skäligt omplaceringserbjudande. Att sjukskrivningen senare kom att förlängas saknade betydelse eftersom arbetstagaren var tvungen att ta ställning till erbjudandet utifrån de uppgifter som fanns tillgängliga när det lämnades.

Den andra anställningen var ett föräldraledighetsvikariat som enligt uppgift skulle börja efter drygt fyra månader och pågå under ett år. Enligt Arbetsdomstolen var det dock osäkert hur länge vikariatet faktiskt skulle vara. Det tredje erbjudandet gällde en säsongsanställning som skulle fortsätta i två månader efter att arbetstagarens uppsägningstid hade löpt ut. Arbetsdomstolen bedömde anställningarna som korta och osäkra. Från utgångspunkten att syftet med anställningsskyddet i första hand måste vara att skydda en tillsvidareanställning var därmed inget av erbjudandena skäligt under förutsättning att arbetstagaren kunde få fortsatt arbete med stöd av turordningsreglerna.

Prövningen gällde därefter om arbetstagaren hade tillräckliga kvalifikationer för en tillsvidare tjänst som kommunikatör/administratör på heltid som innehades av en person med kortare anställningstid. Arbetsdomstolen kom fram till att arbetsgivarsidan inte hade visat att arbetstagaren saknade tillräckliga kvalifikationer för tjänsten och att han hade viljan och förmågan att arbeta heltid. Han skulle därmed ha erbjudits fortsatt arbete inom ramen för turordningsreglerna, vilket betydde att omplaceringserbjudandena var oskäliga.

Slutsatsen var att pastoratet, genom att inte turordna och erbjuda arbetstagaren den aktuella tillsvidareanställningen hade brutit mot reglerna i 22 § LAS. Pastoratet ålades att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till arbetstagaren och det faktum att arbetstagaren under en tid inte hade varit inskriven hos arbetsförmedlingen hindrade inte att ekonomiskt skadestånd utgick även för denna period.

Kommentar

Det är främst i två situationer som det kan ligga i medlemmens intresse att ett omplaceringserbjudande bedöms som oskäligt. Den första situationen är när det finns flera lediga tjänster hos arbetsgivaren och medlemmen har tillräckliga kvalifikationer för en bättre tjänst än den som erbjuds. Den andra är när en annan arbetstagare har en tjänst som medlemmen skulle erbjudas inom ramen för turordningsreglerna.

Tidsbegränsade anställningar

Av AD 2022 nr 7 följer att ett omplaceringserbjudande som inte innebär anställning efter att uppsägningstiden i nuvarande tjänst har löpt ut, i regel är oskäligt. Det är de uppgifter som finns tillgängliga när erbjudandet lämnas som ska ligga till grund för skälighetsbedömningen. Av avgörandet följer också att erbjudanden om andra korta tidsbegränsade anställningar kan vara oskäliga om det finns arbetstagare med kortare anställningstid som har tillsvidareanställningar som den arbetsbristdrabbade har tillräckliga kvalifikationer för (se 22 § LAS). Detsamma gäller med största sannolikhet om det finns lediga tillsvidareanställningar att erbjuda inom ramen för arbetsgivarens omplaceringsskyldighet (se 7 § andra stycket LAS).

Vad är då en kort tidsbegränsad anställning? Arbetsdomstolen ger inte något direkt svar på det. Av domen följer i alla fall att en anställning som inte varar längre än ett par månader efter att uppsägningstiden i nuvarande tjänst har löpt ut, kan betraktas som kort. Även ett föräldraledighetsvikariat kan vara kort och osäkert eftersom det inte går att förutse hur länge det kommer att vara. En föräldraledig har rätt att med kort varsel avbryta ledigheten och återgå i tjänst.

Även om erbjudanden om korta tidsbegränsade anställningar kan vara oskäliga bör vi vara försiktiga med att ge en medlem råd om att tacka nej till ett sådant. Den som tackar nej till ett skäligt omplaceringserbjudande kan sägas upp på grund av arbetsbrist och skäligheten i ett erbjudande måste ytterst bedömas i varje enskilt fall. Det kan vara så att det bara finns tidsbegränsade anställningar hos en arbetsgivare och att erbjudandet därmed är skäligt (se AD 2017 nr 56). Det kan också av andra anledningar saknas alternativ till den erbjudna omplaceringen. Arbetsgivaren kan ha valt att erbjuda en annan anställd en ledig tjänst som medlemmen vill göra anspråk på. Erbjudanden om omplacering till lediga tjänster behöver inte lämnas i turordning. Det kan också vara så att arbetsgivaren kan visa att medlemmen inte har tillräckliga kvalifikationer för de tillsvidaretjänster som finns i organisationen och om medlemmen har kortare anställningstid än kollegorna har den ingenting att vinna på turordning.

På grund av de risker det innebär för en medlem att tacka nej, bör vi på förhand försöka påverka vilka omplaceringserbjudanden som faktiskt lämnas. Framförallt är det viktigt att säkerställa att arbetsgivaren har gjort en noggrann omplaceringsutredning innan medlemmen tvingas tacka ja eller nej till en viss anställning. Arbetsgivaren är enligt 7 § andra stycket LAS skyldig att utreda möjligheten till omplacering även utanför det aktuella arbetsstället. I förhandling kan vi med säkerhet hävda att en tillsvidareanställd medlem i första hand ska erbjudas omplacering till en annan tillsvidaretjänst. Stöd för det finns i principen om att

omplacering ska göras till en befattning som är så likvärdig arbetstagarens nuvarande tjänst som möjligt, samt i praxis. I *AD 2022 nr 7* understryker Arbetsdomstolen att en tidsbegränsad anställning per definition är mer osäker än en tillsvidareanställning och att anställningsskyddets syfte i första hand är att skydda en tillsvidareanställning. Om det sedan visar sig att de enda lediga anställningar som finns att erbjuda är korta tidsbegränsade sådana, kan vi begära att arbetsgivaren i enlighet med den princip som slås fast i *AD 2022 nr 7*, upprättar en turordningslista och utreder om medlemmen kan få fortsatt anställning med stöd av reglerna i 22 § LAS. Det kan i den här typen av undantagsfall alltså bli aktuellt att tillämpa turordningsreglerna trots att det finns vakanser i arbetsgivarens verksamhet.

Andra oskäliga omplaceringserbjudanden

Arbetsdomstolen har tidigare slagit fast att ett omplaceringserbjudande kan vara oskäligt om en arbetstagare med hänsyn till ålder och familjesituation har en fast anknytning till sin bostadsort och avståndet till den erbjudna anställningen är sådant att dagpendling inte är möjlig. I *AD 2015 nr 49* gjorde Arbetsdomstolen bedömningen att en medlem i Unionen hade godtagbara skäl att tacka nej till ett erbjudande om en tjänst 40 mil bort. Medlemmen som arbetade med kundtjänst skulle istället erbjudas en ledig tjänst som teamledare. Arbetsgivarparterna hade inte visat att arbetstagaren saknade tillräckliga kvalifikationer för den tjänsten. I *AD 2006 nr 15* kom Arbetsdomstolen fram till att turordningsreglerna i 22 § LAS skulle tillämpas sedan ett erbjudande om omplacering till en tjänst utom dagpendlingsavstånd hade bedömts som oskäligt.

Läs vidare

Både vid omplacering till lediga tjänster enligt 7 § LAS och vid turordning enligt 22 § LAS, behöver medlemmen ha tillräckliga kvalifikationer för tjänsten som denne gör anspråk på. Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att medlemmen saknar tillräckliga kvalifikationer för en viss tjänst.

För ytterligare info om tillräckliga kvalifikationer kan du läsa i A-cirkulär A-19.15. med rubrik "Tillräckliga kvalifikationer vid arbetsbristuppsägningar m.m."

Enheten för Avtal och politik



Martin Wästfelt