



Arbetsbrist, omplaceringsutredning och turordning

Fördjupningsmaterial till *Rätt bemanning för verksamhetens behov – processkarta för omställning i Svenska kyrkan*

Arbetsbrist, omplaceringsutredning och turordning

När en arbetsgivare, efter utredning och MBL-förhandling, har fattat beslut om neddragningar av verksamheten ska arbetsgivaren undersöka om de berörda arbetstagarna kan omplaceras. Om det inte är möjligt, tas ett förslag till turordning inför uppsägning fram.

Bedömningen av personalläget ska avse situationen när uppsägningstiden löper ut. En uppsägning förutsätter därför inte att arbetsbristen redan har inträffat.

Arbetsgivaren ska väga samman de faktorer som leder till ett minskat personalbehov med de som leder till ett ökat behov och ta hänsyn till de förhållanden som vid ett praktiskt bedömande med säkerhet kan överblickas.

Vad som med större eller mindre sannolikhet kommer att inträffa har arbetsgivaren inte rätt att beakta. Ett hänsynstagande till sådana osäkra förhållanden skulle kunna innebära att en uppsägning genomförs "för säkerhets skull" och det är inte tillåtet enligt anställningsskyddslagen. Å andra sidan är arbetsgivaren inte skyldig att beakta sådana omständigheter som kan föranleda ett förbättrat sysselsättningsläge, om dessa omständigheter är ovissa.

Vad är arbetsbrist?

Till arbetsbrist som skäl för uppsägning brukar hänföras alla sådana omständigheter som inte avser en arbetstagare personligen. Det behöver alltså inte vara fråga om en faktisk brist på arbete. Skälet till att arbetsgivaren önskar dra ner på personal kan istället vara t.ex. en omorganisation, en förändring i verksamheten som kräver annorlunda eller ny kompetens, nedläggning, kostnadsskäl etc.

Arbetsbrist utgör saklig grund för uppsägning. En arbetsgivares skäl att förändra verksamheten kan normalt inte överprövas i domstol vid en eventuell tvist. De enda tillfällen en domstol granskar arbetsgivares skäl för uppsägning på grund av arbetsbrist är när det inte kan uteslutas att det är fråga om så kallad fingerad arbetsbrist, d v s att personliga skäl är den egentliga bevekelsegrunden för arbetsgivarens handlande.

Det är upp till arbetsgivaren att bedöma hur många personer som skall vara anställda och hur arbetsuppgifterna skall fördelas mellan dem. Med arbetsbrist avses varje situation där arbetsgivaren i kraft av sin arbetsledningsrätt vill minska antalet anställda. Skälen för arbetsgivarens bedömning kan vara av ekonomisk, organisatorisk eller av därmed jämförbar natur. Det står arbetsgivaren fritt att dra ner på verksamheten även om det skulle kunna visas att en fortsatt drift skulle vara möjlig.

Observera att vid verksamhetsövergång till en annan arbetsgivare, anses förändringen inte utgöra arbetsbrist. Eventuell arbetsbrist får hanteras av den mottagande arbetsgivaren.

Omplacering

I samband med att förändringar av verksamheten övervägs måste arbetsgivaren utreda huruvida arbetstagare som berörs av nedläggning eller motsvarande kan omplaceras till annat arbete.

Enligt 7 § andra stycket LAS föreligger inte saklig grund för uppsägning om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Omplaceringen förutsätter att inte någon annan arbetstagare blir övertalig. Först när sådana omplaceringsmöjligheter uttömts får uppsägning ske, och då med tillämpning av turordningsreglerna i 22 § LAS och kollektivavtalet.

Ingen turordning vid omplacering

LAS innehåller emellertid inte några regler om turordning vid omplacering enligt 7 § LAS, d v s omplacering till andra lediga arbeten. Det föreligger alltså inte någon för arbetstagaren absolut rätt till omplacering till en likvärdig anställning om någon sådan finns ledig hos arbetsgivaren. Inte heller kan 7 § LAS anses ge uttryck för någon så kallad senioritetsprincip med den innebörden att en arbetstagare på grund av ålder eller tjänstetid har företrädesrätt till en ledig befattning framför andra hos arbetsgivaren. Omplaceringskyldigheten gäller också endast beträffande arbete för vilket arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer.

Avsikten med LAS är således inte att i första hand skapa ett långtgående befattningsskydd, utan att få till stånd en trygghet för anställningen i vidare mening, nämligen ett skydd mot uppsägningar. Arbetsgivaren bör därför kunna fullgöra sin omplaceringskyldighet enligt 7 § LAS med utgångspunkt från vad som, enligt dennes bedömning, är bäst för den fortsatta verksamheten. Naturligtvis utgör frågan om omplacering sådan angelägenhet som ska föregås av medbestämmandeförhandling enligt 11 § MBL.

Skäligt omplaceringserbjudande

Om arbetsgivaren finner att en viss arbetstagare är lämpligare än andra för vissa arbetsuppgifter, finns det alltså inte något hinder mot att arbetsgivaren i kraft av sin arbetsledningsrätt placerar

”rätt man på rätt plats” såvida agerandet inte strider mot god sed på arbetsmarknaden eller mot regler i diskrimineringslagstiftningen. Begreppet god sed på arbetsmarknaden utgör en oskriven regel som motsvarar en viss standard – ett allmänt praktiserat beteende som representerar en viss yrkesetisk eller allmän moralisk nivå.

Den anställde kan alltså inte avböja ett i och för sig skäligt erbjudande om omplacering för att i stället vänta på att sådana arbetsuppgifter som han eller hon hellre vill ha blir lediga eller att få ta annan arbetstagares arbetsuppgifter med stöd sin plats i någon turordning. Om en arbetsbristdrabbad arbetstagare avböjer ett skäligt omplaceringserbjudande får arbetsgivaren därför normalt anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet och ha saklig grund för uppsägningen av den arbetstagaren.

Vad som är att betrakta som ett skäligt omplaceringserbjudande måste prövas med beaktande av omständigheterna i det enskilda fallet. Även om arbetstagaren inte är garanterad någon annan likvärdig ledig anställning, är det dock givet att arbetsgivaren så långt möjligt bör eftersträva att erbjuda sådant arbete.

Arbetskyldighet

En omplacering inom ramen för redan befintlig arbetskyldighet, d v s inom anställningen, är arbetstagaren i princip alltid skyldig att godta, alltså även om inte arbetsbrist föreligger, och han eller hon skulle kunna göra sig skyldig till arbetsvägran om en sådan omplacering avböjs.

Allmänt gäller att arbetskyldigheten omfattar allt arbete som har naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet under förutsättning att arbetet faller inom vederbörande arbetstagares allmänna yrkeskvalifikationer.

För framför allt akademiker och tjänstemän i övrigt gäller även att arbetskyldigheten är inskränkt till följd av verkningarna i det enskilda anställningsavtalet. För dessa arbetstagare framgår nämligen av anställningsavtalet vad för typ av arbete han eller hon ska utföra. En sådan arbetstagare kan därför inte beordras att utföra typiska arbetarjobb. Denna fråga blir dock allt svårare att besvara på grund av att ny teknik och ny arbetsorganisation gör gränserna mellan vad som traditionellt betecknas som

”arbetarbefattningar” respektive ”tjänstemannabefattningar” allt diffusare.

Omplacering till ny anställning

Om en omplacering inom anställningen inte är möjlig, bör arbetsgivaren i princip vara skyldig att också undersöka om det någonstans hos arbetsgivaren kan ordnas en ny anställning. Det ligger då i sakens natur att det så långt som möjligt bör vara ett arbete som är likvärdigt med det som arbetstagaren dittills har haft.

Det ligger i omplaceringsskyldigheten att arbetsgivaren gör en noggrann utredning i omplaceringsfrågan och verkligen tar till vara föreliggande möjligheter att ordna en omplacering. Råder det oklarhet huruvida omplacering har kunnat ske medför detta normalt att arbetsgivaren inte anses ha fullgjort sin omplaceringsskyldighet.

Befogenhetsprövning vid omplacering

Omplacering av präst och diakon vid indelningsändring kan behöva föregås av befogenhetsprövning enligt 31 kap 14 § och 32 kap 14 § kyrkoordningen. Det finns ingenting i bestämmelserna om befogenhetsprövning eller förarbetena till dessa som ger något stöd för att befogenhetsprövning i sådana situationer skulle vara undantagen.

Erbjudande om omplacering

Ett omplaceringserbjudande måste som regel erbjudas arbetstagaren personligen så att han eller hon själv ges möjlighet att ta ställning till omplaceringen. Arbetstagaren ska alltså få ett konkret och preciserat erbjudande som han eller hon efter viss betänketid kan ta ställning till.

Arbetsgivaren bör försäkra sig om att arbetstagarens svar är klart och tydligt så att inga missförstånd uppstår. Om arbetstagaren underlåter att svara bör det föranleda en reaktion från arbetsgivarens sida. Vid behov kan arbetsgivaren behöva påminna arbetstagaren om att ett avböjande svar kan leda till en uppsägning. Detta gäller också om arbetstagaren underlåter att svara.

Om arbetstagaren tackar nej

Arbetstagare som tackar nej till ett skäligt omplacerings-erbjudande har inte företrädesrätt till återanställning. Med anledning av att det ibland kan råda oenighet om huruvida ett omplaceringserbjudande är skäligt eller ej, bör denna regel användas med försiktighet.

Löneskyddet

Arbetsgivare och arbetstagare kan i samband med omplaceringen komma överens om lön och övriga anställningsvillkor i en enskild överenskommelse som inte behöver ta hänsyn till kollektivavtalets regler. En sådan överenskommelse behöver inte förhandlas med arbetstagarorganisationerna.

Om så inte sker anger protokollsanteckning 23 till Svenska kyrkans avtal att arbetstagare som omplaceras med lägre lön utom anställningen och som fyller högst 55 år det år förändringen sker, ska erhålla ett lönetillägg. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen och betalas ut under 60 månader. Vid den årliga löneöversynen är det emellertid endast den nya lägre lönen som ska ingå i löneökningstrymmet och vara föremål för översyn.

Den arbetstagare som fyllt 56 år och omplaceras på samma sätt behåller sin lön. Vid beräkningen av löneutrymmet vid löneöversynen beaktas dock endast 80 procent av lönen.

Du kan läsa mer om löneskyddet i fördjupningsmaterialet *Lönetillägg vid omplacering och förflyttning*.

Turordning inför uppsägning

Reglerna om turordning och omplacering i 22 § LAS blir tillämpliga först vid en uppsägning på grund av arbetsbrist eller med andra ord då omplaceringsmöjligheterna enligt 7 § LAS redan har uttömts. Kan frågan således inte lösas genom omplacering avgör turordningsreglerna i LAS och Svenska kyrkans avtal vem eller vilka som blir övertaliga.

Om arbetsgivaren avser att vidta uppsägning på grund av arbetsbrist gäller reglerna om primär förhandling i lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL). I fråga om sådana förhandlingar och det fackliga inflytandet vid arbetsbristsituationer hänvisar 29 § LAS till 11–14 §§ MBL.

Förhandlingarna avser vilka arbetstagare som berörs av arbetsbristen och hur turordningslistorna ser ut. Eventuellt kan förhandlingarna resultera i att parterna kommer överens om avtalsturlistor.

Om arbetsgivaren beslutar sig för att minska bemanningen med ett antal tjänster är det inte säkert att det är just de arbetstagare som innehar de indragna befattningarna som ska bli uppsagda. Dessa arbetstagare kan i kraft av anställningstid och ålder omplaceras till befattningar som innehas av personer med kortare anställningstid. En förutsättning för detta är att den som ska omplaceras har tillräckliga kvalifikationer.

Vid indelningen i turordningskretsar inom Svenska kyrkan finns, förutom grundläggande regler i anställningsskyddslagen, även avvikande bestämmelser i kollektivavtalet Svenska kyrkans AB. Bestämmelserna i kollektivavtalet kompletterar anställningsskyddslagen och måste beaktas när arbetstagarna indelas i turordningskretsar.

Turordning enligt anställningsskyddslagen

Bestämmelserna om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen innehåller regler om den grupp av arbetstagare inom vilken turordning ska bestämmas, den så kallade turordningskretsen.

Utgångspunkten är att det är arbetstagarna vid driftsenheten som bildar en turordningskrets. Med driftsenhet avses en byggnad eller bebyggelse inom ett inhägnat område, till exempel en förskola, en kyrkogård eller en församlingsexpedition. Har arbetsgivaren flera driftsenheter, bildas en turordningskrets vid varje enhet.

För en arbetsgivare som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal bildas emellertid en turordningskrets inom varje avtalsområde. Traditionellt har också skilda turordningar bestämts för exempelvis arbetare och tjänstemän. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, bildar arbetstagarna vid samtliga enheter på orten inom en arbetstagarorganisationens avtalsområde en gemensam turordningskrets, om organisationen begär det. Varje ort turordnas för sig även om den verksamhet som bedrivs på orten också bedrivs på andra orter.

Med ort avses i första hand en plats som utgör en från en annan plats helt skild befolknings- och bebyggelsekoncentration i geografisk bemärkelse. Finns det skog eller obebyggda områden mellan två koncentrationer är det normalt fråga om två skilda orter. Om det är fråga om större befolknings- och bebyggelsekoncentrationer, såsom i Storstockholmsområdet, utgör kommunen den yttersta gränsen för vad som kan betecknas som en och samma ort.

Turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Arbetstagare som uppnått den så kallade LAS-åldern, 68 år från 2020 och 69 år från 2023, har dock inte företräde i turordningen.

Skulle en arbetsgivare vara bunden av kollektivavtal beträffande arbetarna men inte i fråga om tjänstemännen, torde regeln ändå leda till att turordningen bestäms för vardera gruppen av anställda. Kravet i 22 § fjärde stycket anställningsskyddslagen på tillräckliga kvalifikationer för fortsatt anställning leder nämligen ofta till att olika turordningar få ställas upp för de olika yrkesgrupperna. Så blir också fallet om det finns ett enda övergripande kollektivavtal för arbetsplatsen eller inget

kollektivavtal alls, när de olika yrkesgruppernas arbetsuppgifter skiljer sig från varandra.

Undantag från turordning

I turordningen ingår endast arbetstagare med tillsvidareanställning. Arbetstagare med tidsbegränsade anställningsavtal berörs inte av själva turordningen. Tidsbegränsade anställningar avslutas i enlighet med vad som gäller för avslutande av tidsbegränsad anställning.

Inte heller ingår i turordningen präst som, innan relationsändringen mellan staten och Svenska kyrkan år 2000, anställts med så kallad fullmakt och fortfarande innehar samma anställning. Fullmaktshavares särskilda anställningsskydd – att han eller hon inte kan sägas upp från sin anställning – utgör en del av prästens anställningsavtal. Fullmakten innefattar emellertid inte någon rätt till arbetsuppgifterna eller tjänsten utan garanterar prästen en rätt till lön.

Arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som till följd av detta har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren skall, om det kan ske utan allvarliga olägenheter, få företräde till fortsatt arbete oberoende av turordningen.

En annan turordningsregel framgår av 8 § lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Bestämmelsen innebär att en facklig förtroendeman har företräde till fortsatt anställning om det har särskild betydelse för den fortsatta verksamheten på arbetsplatsen.

Dock ingår även tjänstlediga arbetstagare i turordningen.

Två undantaget

Vid turordning får en arbetsgivare med högst tio arbetstagare oavsett antalet turordningskretsar undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Den eller de arbetstagare som undantas har företräde till fortsatt anställning. Arbetsgivarens beslut om att undanta två personer kan i princip bara prövas av domstol med stöd av diskrimineringslagarna.

Begränsat anställningsskydd för den som fyllt 68/69 år

En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då personen fyller 68 år i ett första steg från och med år 2020 och i ett andra steg till utgången av den månad då hen fyller 69 år från och med år 2023.

Arbetsgivaren kan avsluta anställningen när som helst efter att LAS-åldern uppnåtts genom en uppsägning. När en arbetstagare har fyllt 68/69 år upphör kravet på saklig grund för arbetsgivarens uppsägning och uppsägningsförfarandet är något förenklat.

Anställningsskyddet för en arbetstagare som har fyllt 68/69 år är begränsat på följande sätt:

- Kravet på saklig grund för uppsägning gäller inte.
- Arbetstagaren har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad om inte annat avtalats i kollektivavtal eller i enskilt anställningsavtal.
- Arbetstagaren har inte företrädesrätt i turordningshänseende.
- Arbetstagaren har inte företrädesrätt till återanställning.
- Arbetstagaren har inte företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad.
- Arbetstagaren kan inte med stöd av anställningsskyddslagen få en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarat.

Förenklat uppsägningsförfarande

Vid en uppsägning eller ett avskedande av en arbetstagare som har fyllt 68/69 år förenklas förfarandet på följande sätt:

- Arbetsgivarens uppsägningsbesked behöver inte innehålla information om ogiltigförklaring eller skadestånd med anledning av uppsägningen eller om företrädesrätt till återanställning.
- Arbetsgivaren behöver inte uppge grunden för uppsägningen.

- Arbetsgivaren är inte med anledning av uppsägningen skyldig att förhandla enligt medbestämmandelagen. I stället ska arbetsgivaren i förväg, om inte förhandling enligt 11-14 §§ medbestämmandelagen ändå har hållits i frågan, underrätta arbetstagaren och, om arbetstagaren är fackligt ansluten, varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. Arbetstagaren och arbetstagarorganisationen har sedan rätt till överläggning med arbetsgivaren om uppsägningen innan den verkställs.
- Det är arbetstagarens ålder vid själva uppsägningen som är avgörande vid tillämpningen av bestämmelserna och inte till exempel när uppsägningsförfarandet inleds. Arbetsgivaren kan alltså redan innan arbetstagaren fyllt 68 år lämna underrättelse och varsla.
- Ett borttagande av möjligheten att ogiltigförklara en uppsägning enligt LAS påverkar dock inte möjligheten att angripa uppsägningen på andra rättsliga grunder, t.ex. enligt diskrimineringslagen. Att kravet på saklig grund enligt LAS tas bort medför inte motsatsvis att uppsägningen får grunda sig på vilka omständigheter som helst. Diskriminerande uppsägningar kommer även i fortsättningen att vara möjliga att angripa. Detsamma gäller uppsägningar som grundar sig på att arbetstagaren har utnyttjat sin rätt till ledighet enligt någon av de olika ledighetslagarna. Även där finns det särskilda bestämmelser om ogiltigförklaring av uppsägningar.

Avtalsturlista

Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal finns det möjlighet att komma överens om en så kallad avtalsturlista med kollektivavtalsmotparten. När en avtalsturlista upprättas kan parterna beakta en rad skilda omständigheter vid sidan av arbetstagarnas sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren.

I första hand handlar det givetvis om att ta ställning till om en arbetstagare är tillräckligt kvalificerad för det fortsatta arbetet. Dit hör inte bara de rent yrkesmässiga kvalifikationerna utan även personliga egenskaper, såsom exempelvis förmåga till samarbete eller serviceinställning när arbetsuppgiften gäller

kundinriktad eller annan utåtriktad verksamhet. Även sociala faktorer såsom försörjningsbörda kan komma in i bilden.

Förhållandena i den enskilda verksamheten blir avgörande för i vad mån dessa och andra faktorer skall tillmätas betydelse när arbetstagarna placeras på avtalsturlistan.

Vid en eventuell tvist i domstol kan en avtalsturlista inte underkännas i ett visst hänseende bara därför att parterna vid vägningen mellan olika omständigheter har tillmätt vissa faktorer större betydelse än vad en utomstående betraktare skulle kunna finna motiverat. Att underkänna en avtalsturlista exempelvis av det skälet att anställningstiden anses ha tillmätts alltför liten betydelse i jämförelse med förmågan att samverka med andra anställda kan inte komma i fråga.

En avtalsturlista blir däremot utan verkan i den mån den är diskriminerande eller på något annat sätt innebär att ovidkommande hänsyn har tagits. Detsamma gäller om någon annan omständighet föreligger som gör att det skulle te sig stötande att tillämpa listan i det aktuella hänseendet. Avtalsturordningen skall med andra ord vara motiverad ur verksamhetssynpunkt.

En avtalsturlista, i praktiken ett lokalt kollektivavtal om turordning, måste föreligga när uppsägningarna genomförs. Det går inte att träffa ett sådant avtal i efterhand.

Innan uppsägningarna verkställs kan även avtal om förändringar beträffande företrädesrätt till återanställning träffas med kollektivavtalsbärande facklig organisation.

Såväl avtalsturlista som kollektivavtal om företrädesrätt fordrar antingen att central arbetstagarorganisation skriver under eller att det föreligger ett kollektivavtal på arbetsplatsen i andra frågor som träffats av central arbetstagarorganisation. Vanligtvis är avdelnings- eller regionombudsman behörig att teckna sådant avtal. Man bör dock som arbetsgivare förvissa sig om att motparten är behörig, annars blir avtalet ogiltigt.

Vid upprättande av avtalsturlista inom Svenska kyrkan anges vissa riktlinjer i Svenska kyrkans AB § 35 mom. 2. Parterna ska då bland annat eftersträva att utsträcka räckvidden för turordning och företrädesrätt så långt som det är praktiskt möjligt.

Turordningsreglerna enligt Svenska kyrkans AB

Inom Svenska kyrkan ersätter kollektivavtalet i viss mån anställningsskyddslagens bestämmelser om indelning i turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Enligt Svenska kyrkans AB gäller följande.

Protokollsanteckningar

Punkt 26

Om lokala kollektivavtal inte upprättas om turordning eller företrädesrätt eller när lokala kollektivavtal härom sägs upp gäller AB 05 § 35 mom. 1 punkten e och mom. 2 sista meningen.

Svenska kyrkans AB § 35 Mom. 1

e) Gemensam turordning vid uppsägning och företrädesrätt till återanställning ska gälla för arbetstagare med samma yrkes-/befattningsbenämning inom samma förvaltningsområde.

Mom. 2

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelser från denna bestämmelse. När sådant kollektivavtal upprättas ska vid tillämpning av 22 och 25 §§ LAS eftersträvas att utsträcka räckvidden för turordning och företrädesrätt så långt som det är praktiskt möjligt. Företrädesberättigad arbetstagares önskemål om anställning även utanför avtalets räckvidd ska tillgodoses om det är möjligt. Om överenskommelse inte träffas avses med »verksamhet« styrelses eller nämnds förvaltningsområde.

Anmärkning

Vid bedömning av vad som är praktiskt möjligt från tillämpningssynpunkt ska hänsyn bl.a. tas till om det på grund av antalet anställda eller områdets geografiska utsträckning finns uppenbara svårigheter att tillämpa gemensam turordning vid uppsägning och gemensam företrädesrätt till återanställning eller om arbetsgivaren på grund av arbetsuppgifternas karaktär måste indela verksamheten i distrikt.

År 2005 bröts mom 1 e) och mom 2 sista meningen ut och överfördes till protokollsanteckningarna punkten 26, allt för att underlätta tillkomsten av lokala kollektivavtal om turordning.

Lokala kollektivavtal

Utgångspunkten enligt protokollsanteckningarna Svenska kyrkans AB punkten 26 är att lokala kollektivavtal ska upprättas om turordning. Närmare anvisningar härom anges i anmärkningen till § 35 mom 2 Svenska kyrkans AB.

Det är angeläget att avtalets räckvidd anpassas till en omfattning som kan förväntas fungera på ett ändamålsenligt sätt. Det föreligger dock ingen skyldighet för arbetsgivaren att träffa lokalt kollektivavtal om turordning.

Om lokalt kollektivavtal inte upprättas

Om lokala kollektivavtal om turordning inte har upprättats gäller i sin helhet Svenska kyrkans AB § 35 mom 1 e) och mom 2 sista meningen och i övrigt anställningsskyddslagen. I enlighet härmed upprättar arbetsgivaren en turordningslista för varje kategori arbetstagare med samma yrkes-/befattningsbenämning inom samma förvaltningsområde. Indelningen i turordningskretsar följer då inte särskilda avtalsområden utan är resultatet av dessa bestämmelser i Svenska kyrkans AB.

Såsom anges i § 35 mom 1 e) blir turordningslistan därvid också gemensam på så sätt att arbetstagarnas organisationstillhörighet saknar betydelse. Bestämmande för indelningen i turordningskretsar är i stället yrkes-/befattningsbenämning inom samma förvaltningsområde. En avgörande fråga är följaktligen enligt vilken princip indelningen i yrkes-/befattningsbenämning ska göras.

Såsom en jämförelse kan nämnas det statliga turordningsavtalet (TurA-S) som anger att turordning vid uppsägning ska omfatta arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter hos myndigheten på den ort där arbetsbristen finns. Vid tillämpningen av denna bestämmelse har Arbetsdomstolen bland annat förklarat att uttrycket i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter ska ges en relativt vidsträckt tolkning, och att en arbetsgivare som delar in enstaka arbetstagare i egna turordningskretsar måste på ett övertygande sätt redogöra för motiven till detta. Domen är ett uttryck för att arbetsgivaren inte utan vidare kan tillämpa alltför

snäva turordningskretsar. Även i förarbetena till anställnings- skyddslagen uttrycks en skepsis till turordningskretsar som utgår från alltför begränsade arbetstagarkategorier och yrkesgrupper.

Med dessa utgångspunkter torde den närmare avgränsningen vid indelning i turordningskretsar få ske med beaktande av om- ständigheterna i det enskilda fallet. I vart fall torde inte befatt- ningssystemet för församlingar (BKSK) vara helt avgörande. Däremot kan säkerligen BKSK utgöra del av det underlag som används för att närmare fastställa turordningens omfattning.

Av betydelse är att Svenska kyrkans AB härigenom väsentligt begränsar den kategori arbetstagare som ska ingå i respektive turordningskrets. Härigenom undviks också omfattande tur- ordningskretsar som kan få stora och inte helt överskådliga återverkningar för arbetsplatsen. Därigenom leder ett ställnings- tagande till verksamheten som resulterar i arbetsbrist också till mer förutsebara effekter.

Styrelses eller nämnds förvaltningsområde

I den mån det går att tala om olika kyrkliga förvaltningsenheter ska turordningen också utgå från styrelses eller nämnds förvalt- ningsområde. Styrelse eller nämnds förvaltningsområde utgör följaktligen den yttersta gränsen för en gemensam turordnings- krets avseende arbetstagare med samma yrkes-/befattnings- benämning.

Inom Svenska kyrkan torde kyrkoråd utgöra förvaltningsenhet för församling och pastorat. Den praktiska betydelsen av detta är att både omplaceringsansvaret och turordningsreglerna utgår från arbetsgivaren som helhet.

För stiftets vidkommande förhåller det sig något annorlunda i det att stiftsfullmäktige utöver stiftsstyrelse får tillsätta de nämnder som behövs för sådana uppgifter som annars fullgörs av stiftsstyrelsen. Vid sådana förhållanden vilar omplacerings- ansvaret på stiftet som arbetsgivare medan turordningsreglerna utgår från stiftsstyrelsen och olika nämnder såsom förvaltnings- områden. Har stiftsfullmäktige inte tillsatt någon nämnd görs turordningsindelningen inom stiftsstyrelsens förvaltnings- område.

Arbetstagarens plats i turordningen fastställs härefter enligt de principer som följer av 22 § anställningsskyddslagen med beaktande av anställningstid, ålder och tillräckliga kvalifikationer.

Tillräckliga kvalifikationer

Förutsättningen för att en arbetstagare ska ha rätt till ett arbete som utförs av en annan arbetstagare med kortare anställningstid inom samma turordningslista, är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer enligt 22 § fjärde stycket LAS.

Innebörden av ”tillräckliga kvalifikationer” är att arbetstagaren skall ha de allmänna kvalifikationer som normalt krävs av den som söker arbetet i fråga. Det krävs dock inte att arbetstagaren fullständigt behärskar sina nya arbetsuppgifter från början utan endast att han eller hon har möjlighet att lära sig dem inom rimlig tid. Arbetsgivare kan få vara beredd att bekosta en utbildningsinsats under upplärningstiden.

En arbetstagare kan emellertid inte göra anspråk på arbetsuppgifter som skulle kräva omskolning eller en yrkesvana som denne inte redan innehar. Om arbetstagaren uppfyller minimikraven för en nyanställning har arbetstagaren rätt till den inskolning som arbetstagaren kan behöva för att klara arbetet. Om arbetstagaren däremot inte uppfyller minimikraven för en anställning är arbetsgivaren inte skyldig att ge stödjande insatser i syfte att arbetstagaren ska uppnå kompetensnivån.

En arbetsgivare har vidare en skyldighet att sörja för vidareutbildning eller kompetensutveckling av sina anställda. Någon skyldighet att tillhandahålla längre utbildningar eller utbildning av grundläggande natur för att en anställd skall kunna erhålla tillräckliga kvalifikationer i turordningssammanhang kan däremot inte anses föreligga.

Om arbetet kräver särskild behörighet anses arbetstagare som saknar sådan behörighet normalt inte ha tillräckliga kvalifikationer för ledigt arbete. Kan arbetstagaren under en kortare, rimlig tid skaffa sig behörigheten genom till exempel en kompletterande utbildning kan han eller hon dock anses ha tillräckliga kvalifikationer.

Vad avser utbildningstid har ett års utbildningstid ansetts klart överstiga det krav som fordras för skäligen upplärningstid. Avsaknad av körkort har i praxis bedömts utgöra en grundläggande kvalifikationsbrist som arbetsgivaren inte var skyldig att avhjälpa. En arbetsgivare som påstår att en arbetstagare saknar tillräckliga kvalifikationer har i princip bevisbördan för det påståendet.

