

Vilka regler gäller vid organisatoriska förändringar?

Syftet med denna sammanställning är att klargöra rättsläget och de olika åtgärder som arbetsgivaren har att vidta när arbetsgivaren som en följd av bl.a. strukturutredningen gör förändringar. Sker organisatoriska förändringar hos arbetsgivaren gäller reglerna om arbetsbrist. Om följden istället är den att en övergång sker mellan två arbetsgivare, antingen genom att arbetsgivare läggs samman eller att en arbetsgivare delas och blir flera arbetsgivare, är det en verksamhetsövergång. Det första avsnittet handlar om förändringar hos arbetsgivaren och andra avsnittet handlar om övergång mellan två arbetsgivare.

Handläggare:

Ylva Wåhlin, avtalssekreterare tel. 08-737 72 25
ylva.wahlin@svenskakyrkan.se

Organisatoriska förändringar och arbetsbrist hos arbetsgivaren

Information till personalen

Arbetsgivaren informerar personalen om planerade organisatoriska förändringar och om personalminskningar. Det kan finnas behov av att informera personalen vid flera tillfällen. Detta framgår av Personalpolitiska Utvecklingsavtalet och syftet med detta är att lugna de anställda och ge dem möjlighet att förbereda sig och ge dem möjlighet att vidta åtgärder inför de kommande förändringarna.

Förhandlingar före beslut

Före beslutet om omplaceringar och omorganisation förhandlar arbetsgivaren, enligt 11 § lagen om medbestämmande (MBL). Är förändringarna omfattande kan det bli fråga om att genomföra 11 § MBL-förhandlingar vid flera tillfällen. Först förhandlas den organisatoriska förändringen och därefter förhandlas konsekvenserna för de anställda. Finns en samverkansgrupp inrättad tas frågorna upp i den. Fackförbunden har också möjlighet att föra en lokal 11 § MBL-förhandling till en central 14 § MBL-förhandling. För anställda som inte är fackligt anslutna finns däremot ingen förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren.

I samband med en begäran om förhandling om uppsägning måste arbetsgivaren skriftligt informera den fackliga organisationen om anledningen till de planerade uppsägningarna och ange hur många anställda som berörs samt när uppsägningarna avses bli verkställda, enligt 15 § MBL.

Arbetsgivaren ensam bestämmer sedan slutligen omfattningen av driftsinskränkningen och dess förläggning på olika drifts- eller förvaltningsenheter efter förhandlingarna enligt medbestämmandelagen eller att frågorna behandlats i en samverkansgrupp. I första hand löses förändringarna genom omplaceringar av berörda arbetstagare till lediga arbeten och om det inte är möjligt blir det fråga om turordning och uppsägning av övertaliga arbetstagare. När det gäller dessa konsekvenser för arbetstagarna gäller vissa bestämda regler där arbetstagarorganisationerna har inflytande och driftsinskränkningen kan ge återverkningar på andra enheter genom turordning av arbetstagare på orten (Lunning Toijer 2010 s. 639-640).

I förarbetena till lagen om anställningsskydd (LAS) anförs att den ekonomiska utvecklingen och därmed sammanhängande strukturomvandling måste kunna ställa krav på en viss rörlighet hos de anställda. Det framhålls att arbetsgivaren bör överväga alla de möjligheter som står till buds för att genomföra driftsinskränkningar utan att arbetstagare behöver sägas upp, såsom omplacering, naturlig avgång eller successiv avveckling. Arbetsgivaren får inte ta för lätt på frågan och uppsägningen måste föregås av en noggrann och seriös bedömning av verksamhetens behov, jämför AD 1993 nr 101. Domstolen torde inte kunna gå in på frågor om det berättigade från företagsekonomisk, organisatorisk eller samhällelig synpunkt i att överhuvudtaget genomföra en personalinskränkning eller driftsförändring, jämför till exempel AD 2000 nr 35. I AD 1983 nr 127 framgår att arbetsgivaren ska kunna redovisa de skäl som ligger bakom arbetsgivarens ställningstagande och att dessa skäl vid en objektiv bedömning ska framstå som godtagbara. I AD 1985 nr 79 framgår att arbetsgivaren måste kunna presentera en utredning, varav framgår att uppsägningar inte kan undvikas.

Riskbedömning

Innan en personalförändring äger rum måste arbetsgivaren även analysera hur detta påverkar arbetsmiljön för personalen, i enlighet med arbetsmiljölagen.

Omplacering innan uppsägning

Arbetstagare som berörs av organisatoriska förändringar erbjuds i första hand en skäligen omplacering, enligt 7 § LAS. Arbetsgivaren gör en omplaceringsutredning för att se om det finns någon möjlighet att omplacera. Av AD 2005 nr 57 framgår att arbetsgivaren har att göra en noggrann omplaceringsutredning. Omplacering gäller till lediga anställningar men arbetsgivaren behöver inte inrätta nya befattningar för att undvika uppsägningar. Vid omplacering övervägs till att börja med omplacering på samma enhet som den där arbetstagaren är eller tidigare varit sysselsatt. Om det inte är möjligt är arbetsgivaren skyldig att undersöka om det någonstans hos arbetsgivaren kan ordnas en ny anställning. En ny anställning kan gälla på en annan ort om verksamheten är förlagd till flera orter. Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet för den övertaliga arbetstagaren gäller således inom arbetsgivarens hela verksamhetsområde till arbeten som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för (Lunning Toijer 2010 s. 647).

När flera arbetstagare erbjuds omplacering gör arbetsgivaren fördelningen av alternativen och kan i samband därmed ta hänsyn till vad som är bäst för den fortsatta verksamheten. I kraft av arbetsledningsrätten placeras ”rätt man på rätt plats” såvida detta inte strider mot god sed på arbetsmarknaden eller mot reglerna i diskrimineringslagstiftningen, jämför AD 2009 nr 50. Av denna prövning i Arbetsdomstolen som gällde partiella driftsinskränkningar framgår att det inte finns någon skyldighet att turordna arbetstagarna när det finns skäliga omplaceringserbjudanden på närliggande driftsenheter hos arbetsgivaren även om dessa är belägna på annan ort men med rimligt pendlingsavstånd (Lunning Toijer 2010 s. 643-644). Omplaceringserbjudandena ska vara konkreta, individualiserade och tydliga och överlämnas personligen till arbetstagaren, jämför AD 2005 nr 57.

Om en arbetstagare som berörs av arbetsbristen avböjer ett skäligt omplaceringserbjudande får arbetsgivaren därför normalt anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet och ha saklig grund för uppsägningen av den arbetstagaren. Lagens syfte är primärt att skapa ett skydd mot friställningar och inte ett befattningsskydd, jämför AD 2005 nr 57. En arbetstagare kan således inte avböja ett i och för sig godtagbart erbjudande om omplacering för att istället vänta på att få ett bättre erbjudande på grund av turordningen och reglerna om turordning är inte tillämpliga när en arbetstagare avböjt ett skäligt omplaceringserbjudande, jämför AD 1996 nr 144.

Omplaceringsskyldigheten enligt 7 § LAS föreligger inte för tidsbegränsade anställningar, dock kan det vara rimligt att arbetsgivaren gör en inventering av om det finns möjlighet att erbjuda annan anställning under den återstående anställningstiden. Detta är beroende av hur anställningsavtalet är utformat och hur länge arbetstagaren är garanterad anställning.

Uppsägning efter turordning

När dessa omplaceringsmöjligheter uttömts genomförs driftsinskränkningar med uppsägningar som följd. Därvid fastställs turordningskretsar och hur arbetena ska fördelas bland arbetstagarna efter förhandlingar, enligt 29 § LAS med hänvisning till 11 § MBL.

Avtalsturlista

Arbetsgivaren träffar i samband därmed i första hand en överenskommelse med fackförbunden om turordningskretsarna och upprättar en så kallad avtalsturlista, det vill säga tecknar lokalt kollektivavtal om vilka arbetstagare som ska turordnas tillsammans och om hur arbetena ska fördelas bland arbetstagarna. Denna möjlighet beror på att 22 § LAS är dispositiv och kan ersättas med kollektivavtal. Lokal arbetstagarorganisation kan med bindande verkan sluta avtal om turordning när det i andra frågor finns ett kollektivavtal mellan parterna och det lokala avtalet inte strider mot den centrala organisationens kollektivavtal, enligt 2 § LAS.

En avtalsturlista är en överenskommelse mellan arbetsgivaren och en lokal arbetstagarorganisation om turordning vid arbetsbrist och ingås för ett enskilt tillfälle i en situation när uppsägningar har blivit aktuella. Det är också möjligt att teckna kollektivavtal i förväg om materiella regler om till exempel indelningen i turordningskretsar, så kallade principöverenskommelser. Frågan om upprättande av lokala kollektivavtal regleras också i Kyrkans AB § 35 mom. 2.

En arbetstagare kan inte, enligt 34 § LAS, föra talan om ogiltighet med anledning av en uppsägning i enlighet med en avtalsturlista (Lunning Toijer 2010 s. 660, 726). Frågan får i stället bedömas utifrån kollektivavtalsrättsliga principer såsom om den kan anses ogiltig som stridande mot god sed på arbetsmarknaden eller oskäligen enligt 36 § lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, avtalslagen. I AD 2004 nr 52 utvecklade domstolen vilka krav som kan ställas på en avtalsturlista. Turordningen får inte ha som syfte att slå ut medlemmar i andra organisationer. Avtalsfriheten får inte missbrukas och vara stridande mot god sed på arbetsmarknaden eller av något annat skäl vara otillbörlig såsom att vara diskriminerande eller ha tagit någon annan ovidkommande hänsyn och vara stötande att tillämpa. Om en avtalsturlista anses strida mot god sed på arbetsmarknaden kan den ogiltigförklaras eller jämkas. Ett exempel på det är AD 1983 nr 107 Svea Corona-överenskommelsen. En avtalsturlista ska upprättas skriftligen och innehålla en gemensam avtalsavsikt om uppsägningen och turordningen, jämför 23 § MBL och Kommunala huvudavtalet (KHA) kap II § 6.

Lagturlista

Om en lagturlista istället tillämpas, dvs. när de regler som finns i 22 § LAS följs, gäller att när det finns flera driftsenheter upprättas en turordning för varje enhet för sig. Med driftsenhet avses enligt lagens förarbeten del av ett företag som är belägen inom en och samma byggnad eller inom ett och samma inhägnade område, dvs. en fabrik, en butik eller en restaurang. Vad detta innebär för Svenska kyrkans del får avgöras genom tolkning till den faktiska situationen. Det skulle exempelvis kunna vara en kyrkogård, en förskola, eller ett församlingshus. Begreppet driftsenhet är knutet till orten. Finns det flera driftsenheter på orten ska om facket begär det, senast vid förhandlingen enligt 29 § MBL med hänvisning till 11 § MBL, göras en gemensam turordning för samtliga enheter på orten. (Lunning Toijer 2010 s. 642-643).

Begreppet ort, vilket har prövats i Arbetsdomstolen 1984 nr 4 och nr 59, är ett geografiskt begrepp och har tolkats snävt för glesbygden där kommunikationsmöjligheter vägt in. Samma resonemang förs av Arbetsdomstolen i AD 1984 nr 59. I AD 1993 nr 45 preciserades innebörden av samma ort vad gäller olika städer som var belägna relativt nära varandra. I det målet angav domstolen att det var språkbruket som var avgörande för tolkningen. Sådana förhållanden som att orter låg på pendlingsavstånd från varandra, hade goda kommunikationer eller gemen-

sam arbetsmarknad var utan betydelse. I AD 1993 nr 99 utgår Arbetsdomstolen från en sammanhängande bebyggelse- och befolkningskoncentration och inom ett storstadsområde finns en ytterligare avgränsning av ortsbegreppet som är kommunindelningen. Avgörande var i detta fall att på grund av den sammanhängande befolknings- och bebyggelsestrukturen samt tillhörighet till samma kommun måste driftsenheterna anses ingå i samma ort.

Inom turordningskretsen gäller, enligt 22 § LAS, att arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Härvid avses hela anställningstiden och arbetstagaren får tillgodoräkna sig sjukdomstid, föräldraledighet och studieleddighet etc. Varje dag räknas lika oavsett heltid eller deltid (Lunning Toijer 2010 s. 655).

Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren gäller som förutsättning att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Arbetstagarens tillräckliga kvalifikationer ska mätas mot de arbetsuppgifter som ska utföras och innebär inte att den som har bästa kvalifikationerna kommer i fråga utan det räcker med att arbetet kan utföras och att arbetstagaren har de allmänna kvalifikationer som krävs av den som söker ett sådant arbete som det är fråga om. Kraven får inte framstå som obefogade eller överdrivna, jämför AD 1986 nr 58. Arbetstagare med längre anställningstid kan inte mot deras vilja flyttas till annat arbete för att bereda senare anställda arbete som dessa klarar av (Lunning Toijer 2010 s. 648).

Tillräckliga kvalifikationer

Ibland kan det vara svårt att göra en jämförelse mellan de krav på tillräckliga kvalifikationer som arbetsgivaren ställer upp vid en arbetsbristsituation och de krav som arbetsgivaren normalt ställer eller har ställt upp vid tidigare anställningar. Kraven på kvalifikationer kan ändras med tiden utifrån att arbetsuppgifterna utvecklas och det är möjligt för arbetsgivaren att i samband med en omorganisation ändra sina krav på kvalifikationer, jämför AD 1998 nr 94. Ytterligare svårigheter som kan försvåra en jämförelse är om arbetet som är i fråga gäller en nyinrättad befattning eller om det gäller helt nya arbetsuppgifter. Vid bedömningen av arbetstagarens kvalifikationer har Arbetsdomstolen sagt att utgångspunkten är de kvalifikationskrav på arbetet som gällde vid den tidpunkt då arbetstagaren sägs upp från sin anställning och då omplaceringsfrågan aktualiseras, jämför AD 1998 nr 94. När det gäller att bedöma de tillräckliga kvalifikationerna beaktas utbildning, behörighet, erfarenhet och personlig lämplighet. För vissa befattningar inom Svenska kyrkan gäller särskilda behörighetskrav som finns fastställda i kyrkoordningen och i Kyrkans allmänna bestämmelser (AB). När det gäller den personliga lämpligheten finns flera prövningar från Arbetsdomstolen. Ett exempel där hänsyn tagits till personlig lämplighet är AD 1995 nr 2 som gällde en lärare som under flera år visat bristande omdöme i undervisningen och uppträtt klandervärt mot kvinnliga elever. Han ansågs inte ha tillräckliga kvalifikationer för att fortsätta att tjänstgöra som lärare.

I AD 2005 nr 75 ges en sammanfattning av rättsläget. Arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt ställs på den som söker det arbete det är fråga om och arbetsgivaren får acceptera en viss inlärningsstid. Arbetsgivare har rätt att efter en omorganisation när arbetet fått ett nytt innehåll ställa de krav som krävs om dessa inte är överdrivna eller obefogade. Arbetstagaren måste inom en rimlig tid ha möjlighet att lära sig de nya uppgifterna. En arbetstagare kan

inte göra anspråk på arbetsuppgifter som kräver omskolning eller en yrkesvana som denne inte besitter. Arbetsdomstolen har också slagit fast att en arbetsgivare i princip är skyldig att sörja för vidareutbildning eller kompetensutveckling av sina anställda. Någon skyldighet att tillhandahålla längre utbildningar eller utbildningar av grundläggande natur för att en anställd skall kunna erhålla tillräckliga kvalifikationer i turordningssammanhang finns däremot inte. Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att arbetstagaren saknar tillräckliga kvalifikationer för ett arbete, jämför AD 2006 nr 68. I AD 1997 nr 98 och AD 1999 nr 36 framgår att arbetsgivaren inte är skyldig att omfördela arbetet på arbetsplatsen, i varje fall inte på något ingripande sätt till nackdel för arbetstagare med längre anställningstid av det skälet att en arbetstagare med kortare anställningstid och begränsade kvalifikationer skulle få behålla sin plats i turordningen genom att tilldelas mer lämpliga arbetsuppgifter som vid tillfället utförs av andra. (Lunning Toijer 2010 s. 650-651).

Den omplacerade arbetstagaren har rätt till en skälig upplärningstid, som är en sedvanlig upplärningstid som vid nyanställning, det vill säga att inom en rimlig tid lära sig uppgifterna. Hur lång denna tid får vara har inte preciserats och i prop. 1973:129 s. 159 anges "en viss kortare inlärningsstid" som arbetsgivaren får acceptera. Arbetsdomstolen har i två fall uttalat att en utbildningstid mellan ett halvt och ett år ligger klart över vad som kan betraktas som rimlig inlärningsstid, jämför AD 1993 nr 197 och AD 1994 nr 73. Även att förhållanden på arbetsgivarsidan kan ingå i bedömningen av inlärningsstid framgick i AD 1996 nr 42. Arbetsdomstolen beaktade där den ekonomiska situation hos arbetsgivaren och accepterade en inlärningsstid som var förhållandevis begränsad och som bedömdes överstiga i vart fall ett halvår och den tiden var för lång för att behöva godtas.

Enligt 34 § 1 stycket LAS framgår att en uppsägning inte kan förklaras ogiltig, när den endast angrips för att den strider mot turordningsregler. Däremot kan det bli fråga om allmänt och ekonomiskt skadestånd, enligt 38 § LAS.

Förstärkt anställningsskydd

Vissa arbetstagare har ett förstärkt anställningsskydd och ska ges företräde till fortsatt arbete. Det gäller för fackliga förtroendemän och för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga som beretts särskild sysselsättning. Facklig förtroendemän ska, enligt 8 § lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, ges företräde till fortsatt arbete om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten. Även här är förutsättningen att denne har tillräckliga kvalifikationer för eventuella arbetsuppgifter. Arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som på grund av denna har fått särskild sysselsättning omfattas inte av turordningsreglerna och ska enligt 23 § LAS få stanna kvar i sitt speciella arbete om det kan ske utan allvarlig olägenhet för arbetsgivaren.

Med särskild sysselsättning avses situationer när arbetstagaren efter överläggningar mellan arbetsgivaren och arbetsmiljömyndigheterna har kunnat få en särskilt anpassad arbetsplats efter ombyggnad med statliga medel. Särskild sysselsättning har även arbetstagare som har fått sin anställning genom Arbetsförmedlingen efter arbetsvårdsutredning eller som har fått anställning med lönebidrag på grund av funktionshinder. Detsamma gäller arbetstagare som i andra fall på arbetsgivarens initiativ eller utan att formellt omfattas av särskilda arbetsmarknadsåtgärder ha tilldelats en för honom eller henne särskilt anpassad eller skyddad arbetsplats. I AD 2003 nr 83 har domstolen dragit slutsatsen att det ska vara fråga om konkreta åtgärder som har gjorts i syfte att inrätta arbetsplatser för arbetstagare som har någon form av varaktig nedsättning av arbetsförmågan (Lunning Toijer 2010 s. 664).

Däremot omfattas inte de arbetstagare som är undantagna från LAS enligt lagen

1 §. Undantagna är arbetstagare som är anställda med 1) särskilt anställningsstöd, 2) skyddat arbete eller 3) utvecklingsanställning.

1) Med särskilt anställningsstöd avses en ersättning som utgår till arbetsgivare som anställer arbetstagare tillsvidare eller för en tidsbegränsad anställning när arbetstagaren deltagit i jobb- och utvecklingsgarantin i sex månader. Ersättning till den arbetsökande utgår som antingen aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning. Aktivitetsstöd utgår när villkoren för ersättning från a-kassan är uppfyllda. Utvecklingsersättning utgår, om villkoren för a-kassan inte är uppfyllda. Garantin gäller om en arbetsökande varit utan arbete i mer än 300 ersättningsdagar från a-kassan och vill komma till arbetslivet och ger individuellt utformade insatser som coaching, praktik, arbetsträning, utbildning och hjälp att starta eget. Efter 90 dagar kan systerställningsplats ges hos en anordnare.

2) Skyddat arbete är en åtgärd som syftar till att ge människor med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga möjlighet till en anställning med rehabiliteringsinslag.

3) Med utvecklingsanställning avses en anställning tillsvidare eller på begränsad tid där arbetsgivaren kan få ett ekonomiskt stöd under max ett år för att kunna skapa en mer anpassad arbetssituation för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga på grund av funktionsnedsättning.

Förutsättningen, enligt 23 § LAS, för att arbetstagare som beretts särskild systerställning hos arbetsgivaren skall ges företräde till fortsatt anställning är att det kan ske utan allvarliga olägenheter. Arbetsgivaren kan således anföra särskilda skäl för att den särskilda företrädesrätten inte skall tillämpas, nämligen om det skulle medföra allvarliga olägenheter. Den särskilda företrädesrätten förfaller när arbetstagaren uppnått 67 års ålder, enligt 33 § tredje stycket LAS. Frågan om allvarliga olägenheter har prövats i AD nr 1993 nr 139 (Lunning Toijer 2010 s. 665).

Uppsägningstid

För anställda tillsvidare gäller inledningsvis en uppsägningstid på en månad enligt 11 § LAS. Efter 12 månaders sammanhängande anställningstid, gäller vid arbetsgivarens uppsägning sex månaders uppsägningstid. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist förlängs uppsägningstiden till 12 månader när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i minst 15 år och uppnått 50 års ålder, enligt Kyrkans AB § 33.

För en arbetstagare som är föräldraledig och sägs upp på grund av arbetsbrist gäller att uppsägningstiden börjar löpa när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet eller när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker.

Uppsägningsbesked

Tillsvidareanställda arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbristen ska få ett skriftligt uppsägningsbesked med bestämd formalia, enligt 8 § LAS.

Vid tidsbegränsade anställningar gäller istället att arbetstagaren ska ges ett skriftligt besked om den tidsbegränsade anställningen inte kommer att fortsätta, när arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren.

Detta gäller också för säsongsanställda som varit anställda mer än tolv månader under de senaste tre åren. För en säsongsanställd som när säsongen upphör har varit anställd mer än sex månader under de senaste två åren och inte kommer att få fortsatt säsongsanställning vid den nya säsongens början, gäller att denne skall

erhålla ett skriftligt besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar, enligt 15 § och 16 § LAS.

Uppsägningsbeskedet lämnas över personligen. Om detta inte är möjligt får uppsägningsbeskedet istället skickas i ett rekommenderat brev till den anställdes bostad. Om brevet inte löses ut anses uppsägningen ha skett tio dagar efter det att brevet postades, enligt 10 § LAS.

Varsel till Arbetsförmedlingen

Om omorganisationen leder till uppsägningar och berör minst fem anställda finns en skyldighet för arbetsgivaren att varsla Arbetsförmedlingen. Samma gäller om antalet uppsägningar beräknas till minst 20 under en period av 90 dagar. Olika långa varseltider gäller beroende av antalet anställda, vid 5-25 anställda gäller minst 2 månader, vid 26-100 anställda minst 4 månader och vid mer än 100 anställda minst 6 månader, enligt 2 a § lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder. Kopia av varslet lämnas till motparten inför förhandling enligt 11 § MBL.

Företrädesrätt till återanställning

Vid verkliga nyanställningar gäller att arbetstagare som har sagt upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning, enligt 25 § LAS, i första hand i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § LAS och som på grund av arbetsbrist inte fått fortsatt anställning. I andra hand om arbetsgivaren har flera driftsenheter gäller företrädesrätten till anställning inom den enhet där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationerna begär det senast vid förhandlingar, enligt 32 § LAS med hänvisning till 11-14 §§ MBL. Finns omplaceringsbehov eller behov av utökning av sysselsättningsgraden för deltidsanställda kommer de före innan företrädesrätten kommer ifråga (Lunning Toijer 2010 s. 666).

Villkor för företrädesrätt är, enligt 25 § LAS, att en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än 12 månader under de senaste tre åren eller, när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, 6 månader under de senaste två åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. När det gäller beräkningen av anställningstiden för företräde, är det förhållandena vid anställningens upphörande som är avgörande och även uppsägningstiden räknas med och ligger till grund för företrädesrätten för återanställning. Varje anställningsdag får räknas med och arbetstagaren ska ha uppnått en sammanlagd anställningstid av mer än 360 dagar för att ha företrädesrätt till återanställning. Kvalifikationsperioden utgår från kalendermånaden och kan således variera något beroende av vilken månad som anställningen upphör. Det är utan betydelse vad slags anställning som anställningen har bestått av. Däremot äger sexmånadersregeln vid säsongsanställning tillämpning endast när arbetstagaren varit anställd för säsong. En arbetstagare som övergår från säsongsanställning till en tillsvidareanställning får återberäkna anställningstid som bestått av säsongsarbete, men den sammanlagda anställningstiden ska i detta fall utgöra minst tolv månader (Lunning Toijer 2010 s. 676).

När det gäller tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen är rättsläget detsamma som vid turordning.

Undantag från företrädesrätt gäller för provanställning och tidsbegränsad an-

ställning på grund av hel ålderspension som inte ger företrädesrätt till återanställning, enligt Kyrkans AB § 35 mom. 1 punkten a. Företrädesrätt till återanställning gäller inte till vikariat som vid vikariatets början bedöms vara högst 14 kalenderdagar, enligt Kyrkans AB § 35 mom. 1 punkten b. Således behöver ett korttidsvikariat inte erbjudas en tidigare anställd med företrädesrätt. Företrädesrätten till återanställning gäller inte arbete som behöver disponeras för omplacering, förflyttning, eller vid höjd sysselsättningsgrad, enligt Kyrkans AB § 35 mom. 1 punkten c.

Företrädesrättsperioden dvs. den tid när företrädesrätten gäller, enligt 25 § LAS, är från den tidpunkt då uppsägningen skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde.

Vid säsonganställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § LAS andra stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början. Har under de nu nämnda tidsperioderna verksamheten eller del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en övergång enligt 6 b § LAS, gäller företrädesrätten gentemot den nya arbetsgivaren.

För att bevara sin företrädesrätt till återanställning krävs att arbetstagaren anmäler detta till arbetsgivaren, enligt 27 § LAS. Enligt Kyrkans AB ska arbetstagaren senast inom en månad efter det att anställningen upphört skriftligen anmäla anspråk på företrädesrätt till arbetsgivaren, Kyrkans AB § 35 mom. 1 punkten e. När besked om företrädesrätt till återanställning lämnats av arbetsgivaren enligt 8 § eller 16 § LAS kan företrädesrätten inte göras gällande innan arbetstagaren har anmält anspråk på företrädesrätt hos arbetsgivaren, enligt 27 § LAS. Om besked inte lämnats av arbetsgivaren tänks företrädesrätten ändå gälla om den görs gällande på det sätt som anges i 27 § första stycket LAS. Om arbetsgivaren inte ger ett besked och tillsätter en anställning med någon annan som inte har företrädesrätt kan underlåtelsen leda till skadestånd för brott mot 25 § LAS (Lunning Toijer 2010 s. 677).

Företrädesrätten gäller vid nyanställningar som aktualiseras före företrädesrättsperiodens utgång och är inte begränsad till samma anställningsform som tidigare vilket innebär att en tidigare tidsbegränsat anställd kan göra anspråk på tillsvidareanställning och vice versa, jämför AD 2000 nr 26. Det saknar betydelse om anställningen ska tillträdas senare. Företrädesrätten avser en ledig anställning hos arbetsgivaren, men den ger inte rätt till en viss anställning eller bästa möjliga anställning. En arbetstagare som tackar ja till en nyanställning hos arbetsgivaren har inte längre rätt till företrädesrätt till återanställning baserad på uppsägning på grund av arbetsbristen om ett bättre arbetstillfälle skulle dyka upp under resten av företrädesrättsperioden. Den nya anställningen kan vid ny arbetsbrist ge en ny företrädesrätt till återanställning (Lunning Toijer 2010 s. 677-679).

Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning bestäms turordningen dem emellan 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, enligt 26 § LAS.

Om en arbetstagare som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist själv säger upp sig för att kunna börja en anställning snabbare bör denne enligt förarbetena (prop. 1973:129 s. 264) oavsett den egna uppsägningen anses som uppsagd av arbetsgivaren vid tillämpning av 25 § LAS, jämför AD 1973 nr 43. Det är tidpunkten då anställningen enligt arbetsgivarens uppsägning skulle ha upphört som blir avgörande för beräkningen av niomånadersperioden under vilken företrädesrätten gäller.

Avtal om företrädesrätt

På samma sätt som vid turordning finns möjlighet att teckna *lokala kollektivavtal* om företrädesrätten till återanställning. Lokal arbetstagarorganisation kan med bindande verkan sluta avtal om företrädesrätten till återanställning när det i andra frågor finns ett kollektivavtal mellan parterna och det lokala avtalet inte strider mot den centrala organisationens kollektivavtal, enligt 2 § LAS. En överenskommelse mellan arbetsgivaren och en lokal arbetstagarorganisation om företrädesrätt till återanställning ingås för ett enskilt tillfälle i en situation när uppsägningar med företrädesrätt har blivit aktuella. Det är också möjligt att teckna kollektivavtal i förväg om materiella regler, så kallade principöverenskommelser. Frågan regleras också i Kyrkans AB § 35 mom. 2. En arbetstagarorganisation kan teckna ett lokalt kollektivavtal för en enskild arbetstagares räkning med dennes samtycke om att avstå från företrädesrätten (Lunning Toijer 2010 s. 682).

Ett *avtal med en arbetstagarare* varigenom arbetstagaren avstår från sin företrädesrätt är enligt förarbetena till LAS giltigt, om avståendet har skett efter det att företrädesrätten uppkommit, dvs. efter det att uppsägningen har skett eller besked enligt 8 eller 15 § har lämnats (Lunning Toijer 2010 s. 694).

Tillträde efter skälig övergångstid

En arbetstagarare som antar ett erbjudande om återanställning behöver inte tillträda den nya anställningen förrän efter skälig övergångstid. Vad som avses med skälig övergångstid får bedömas från fall till fall med hänsynstagande till båda parter intressen. Om en arbetstagarare exempelvis är bunden av flera månaders uppsägningstid och anställningen måste tillträdas omgående kan arbetsgivarens intresse väga över och tillsättas med annan arbetstagarare medan arbetstagaren får behålla sin företrädesrätt till senare ledigblivna anställningar. I AD 2002 nr 45 har domstolen kommit till slutsatsen att en arbetsgivare som avstår att anställa en kvinna som är lämplig för arbetet, handlar i strid med likabehandlingsdirektivet om skälet till arbetsgivarens handlande är att kvinnan är gravid. Detta torde gälla också när en gravid kvinna har företrädesrätt men på grund av graviditeten och vård av barn inte kan tillträda direkt (Lunning Toijer 2010 s. 694-696).

Återanställningserbjudanden

Om arbetstagaren avvisar ett erbjudande om återanställning som skäligen borde ha godtagits, har arbetstagaren förlorat sin företrädesrätt, enligt 27 § tredje stycket LAS. Däremot kan arbetstagaren avvisa ett oskäligt återanställningserbjudande utan att företrädesrätten därmed förfaller. Företrädesrätten består då vid senare anställningstillfällen under återstoden av en niomånadersperiod. Vid bedömningen av vilka arbetsuppgifter som i första hand kan komma ifråga tas hänsyn till yrkesvana och övriga förutsättningar för arbetet och till personliga förhållanden (Lunning Toijer 2010 s. 696).

Förhandling inför frångående av företrädesrätt

En arbetsgivare, som avser att anställa någon annan än den som har företrädesrätt till återanställning eller när det uppkommer fråga om vem av flera företrädesberättigade som ska få en anställning, är skyldig att påkalla förhandling enligt 11 § MBL, enligt 32 § LAS. Vid brott mot reglerna om företrädesrätt till återanställning kan inte ogiltighet åberopas utan det kan endast bli fråga om skadestånd enligt 38 § LAS (Lunning Toijer 2010 s. 726).

Verksamhetsövergång

När gäller reglerna om verksamhetsövergång?

Strukturutredningen som beslutats på kyrkomötet får i vissa avseenden arbetsrättslig konsekvens i form av en verksamhetsövergång och gäller vid övergång mellan rättssubjekt, skilda juridiska personer och skilda arbetsgivare. Det kan gälla övergång av hela verksamheter eller delar av verksamheter. Det kan vara fråga om avtalad verksamhetsövergång, beslutad verksamhetsövergång som följer av bl.a. politiska beslut eller konkludent verksamhetsövergång.

Begreppet övergång av verksamhet

Med begreppet verksamhetsövergång avses att innehållet eller delar av innehållet i verksamheten flyttas från en arbetsgivare till en annan arbetsgivare. Reglerna följer av EU:s företagsöverlåtelsedirektiv. Den närmare innebörden av begreppet och dess rättsverkningar har konkretiserats genom LAS, MBL, rättspraxis från EG domstolen bl.a. Spijker målet som haft betydelse för nedan angivna sju kriterier för verksamhetsövergång och Arbetsdomstolens praxis.

Nödvändiga förutsättningar för att det ska bli övergång av verksamhet är följande fyra kriterier.

1) Det ska vara fråga om samma typ av verksamhet före som efter övergången vilket kan benämnas som *artkriteriet*, jämför AD 1997 nr 67 som gällde verksamhetsövergång för en beställningscentral för sjukresor och färdtjänst och AD 1998 nr 121 där frågan gällde huruvida verksamhetsövergång skett mellan staten och kommuner som börjat bedriva lantmåteriverksamhet.

2) Verksamheten ska behålla sin identitet, det ska vara fråga om samma verksamhet före och efter övergången, *identitetskriterium*, jämför AD 2001 nr 101 som gällde ett TV magasin där frågan var om en verksamhet eller vissa arbetsuppgifter överförts från en arbetsgivare till en annan arbetsgivare. Vidare är frågan prövad i AD 2003 nr 56 som gällde om det var en verksamhetsövergång och huruvida en kemist hade företrädesrätt i den nya verksamheten. AD 2010 nr 25 och AD 2010 nr 88 avsåg bygg och service och frågan var om det var en verksamhetsövergång eller endast överförande av arbetsuppgifter.

3) Frågan om förvärvaren tagit över kundkretsen, eller de som är mottagare, tredje man eller den som verksamheten riktar sig till kan benämnas som *kundkriteriet*. Detta kriterium har berörts i AD 1999 nr 21 som gällde huruvida det var verksamhetsövergång i samband med ändrad utförare från polisen till Migrationsverket för förvaring av personer som ska utvisas.

4) Graden av likhet mellan verksamheten före och efter överlåtelsen samt i förekommande fall den tid som verksamheten legat nere, eller frågan huruvida det är en pågående verksamhet kan benämnas som *kontinuitetskriterium*. Jämför AD 1998 nr 146 där en restaurang som varit stängd i fem veckor bedömdes som nedlagd. Avgörande var här huruvida stoppet medfört att ägaren riskerade att förlora sina kunder, som ägaren bedömdes göra i detta fall.

Till dessa nödvändiga förutsättningar för att det ska bli en övergång av verksamhet gäller att ett av följande tre tillräckliga förutsättningar ska vara uppfyllda för att det ska bedömas som övergång av verksamhet.

5) Att materiella tillgångar till exempel byggnader och lösöre överlåtits, *tillgångskriteriet*.

6) Att goodwill, varumärken etc. s.k. immateriella tillgångar övertagits, *im-tillgångskriteriet*.

7) Att förvärvaren har tagit över största delen av arbetsstyrkan, *personalkriteriet*.

Sammanfattningsvis innebär detta att alla sju kriterier inte behöver vara uppfyllda utan utöver de fyra nödvändiga kriterierna ska åtminstone ett av de tillräckliga kriterierna vara uppfyllda för att det ska bli fråga om en verksamhetsövergång.

Gränsdragningsfrågor beträffande övergång av arbetsuppgifter och verksamhetsövergång kan uppkomma. Det gäller vid inhyrning, uthyrning och bemanning. I dessa fall är det en fråga om överförande av arbetsuppgifter. Gränsdragningsfrågor kan också uppkomma när en entreprenör utför arbetet eller arbetsuppgifterna och i dessa fall kan reglerna för verksamhetsövergång komma att gälla.

Konsekvenser av strukturutredningen

Stiftsstyrelsen har i några fall tagit beslut om att en samfällighet som är en arbetsgivare delas och blir två eller flera nya arbetsgivare, pastorat eller församlingar. I dessa fall föreligger en verksamhetsövergång enligt 6 b§ LAS. Det blir också en verksamhetsövergång när en arbetsgivare går samman med en annan arbetsgivare, sammanslagning av arbetsgivare och två rättssubjekt bildar ett nytt rättssubjekt. Däremot när en samfällighet går från att ha varit en flerpastoratssamfällighet till att bli ett pastorat sker inte någon övergång mellan två arbetsgivare och är ingen verksamhetsövergång. Istället är det en organisatorisk ombildning. En sådan förändring kan vara att den nya arbetsgivaren endast kommer att ha en kyrkoherde mot att tidigare ha haft flera kyrkoherdar.

Rättsverkan av verksamhetsövergång

Syftet med direktivet och de regler som införts i svensk arbetsrättslig lagstiftning LAS och MBL är att skydda arbetstagaren i samband med verksamhetsövergången och att förvärvaren går in i överlåtarens ställe.

Anställningsavtalet övergår

Anställningsavtalet övergår och det gäller både för tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar om inte arbetstagaren motsätter sig detta vilket följer av 6 b § LAS. Det är arbetstagaren som måste vidta en rättshandling om avbjudande. Det kan vara en lämplig praktisk hantering att arbetsgivaren gör en skriftlig förfrågan till arbetstagaren huruvida arbetstagaren vill följa med vid verksamhetsövergången. Allt som ingår i anställningsavtalet övergår, såsom tjänstgöringsgrad, arbetskyldighet och individuellt avtalade förmåner. Pensioner är däremot undantagna. Detta gäller alla pensionsförmåner såsom ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner. Rättigheter, skyldigheter och anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången övergår på den nya arbetsgivaren. Den tidigare arbetsgivaren är dock också ansvarig gentemot arbetstagaren för ekonomiska

förpliktelse som hänför sig till tiden före övergången. Om förvärvaren vägrar ta emot en arbetstagare är det att betrakta som ett avskedande, varvid LAS regler beträffande avskedande blir tillämpliga. För arbetstagare som har rätt till en föräldrabestämd ålderspension och vars anställningsavtal övergått genom en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS gäller att anställningarna ses som en anställning och pensionsunderlaget ska beräknas så som om det varit en arbetsgivare, enligt Kyrkans pensionsavtal.

Företrädesrätten följer verksamheten. Har en arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist eller har en tidsbegränsad anställning upphört hos överlåtaren kan företrädesrätten återopnas hos förvärvaren om övriga villkor för företrädesrätt är uppfyllda. 12 månaders anställningstid under den senaste treårsperioden eller sex månader under den senaste tvåårsperioden för säsongsanställning. Arbetstagaren ska skriftligen ha anmält sitt anspråk på företrädesrätt. Företrädesrätten gäller under uppsägningstiden, respektive under beskedets månad, och nio månader efter det att anställningen upphört. Vid föräldraledighet tillkommer en uppskovstid. För företrädesrätten gäller orsbsbegreppet, vilket innebär att en begränsning kan finnas om en sammanläggning görs över orsbsgränser. När det gäller tillgodoräkning av anställningstid gäller att tiden hos överlåtaren räknas hos förvärvaren, 3 § LAS.

Uppsägningsförbud

Det gäller ett uppsägningsförbud hos överlåtaren som beror av verksamhetsövergången vilket följer av 7 § LAS. All övertalighet som följer av verksamhetsövergången ska hanteras hos förvärvaren. Uppsägningsförbudet gäller inte vid annan övertalighet hos överlåtaren. Uppsägningsförbudet gäller inte heller vid övertalighet som följer av att arbetstagare motsatt sig att övergå till ny arbetsgivare. Frågan har prövats i AD 2009 nr 55 som gällde en överlåtelse av en livsmedelsbutik.

Kollektivavtal

Kollektivavtal och kollektivavtalsvillkor vid verksamhetsövergång gäller både för centrala och lokala kollektivavtal och regler för detta finns i 28 § MBL. Olika alternativ: Överlåtaren och förvärvaren kan vara bundna av samma kollektivavtal eller dessa kan vara bundna av olika kollektivavtal eller överlåtaren är bunden av kollektivavtal men förvärvaren saknar kollektivavtal eller vice versa. Om överlåtaren och förvärvaren är bundna av olika kollektivavtal är förvärvaren skyldig att tillämpa villkoren i överlåtarens kollektivavtal beträffande övertagen personal i maximalt ett år. Det gäller inte om nytt kollektivavtal så kallat inrangeringsavtal träffas hos förvärvaren. Det gäller inte heller om överlåtarens kollektivavtal löper ut inom ettårsfristen, jämför AD 2008 nr 61. Om överlåtaren är bunden av kollektivavtal men förvärvaren saknar kollektivavtal gäller att förvärvaren blir bunden av överlåtarens kollektivavtal, om detta inte sagts upp före överlåtelsen hos överlåtaren. Om uppsägningen inte gjorts mer än 60 dagar före övergången gäller kollektivavtalet i 60 dagar. En så kallad smittoeffekt kan uppkomma som innebär att även andra arbetstagare hos förvärvaren blir bundna av kollektivavtalet. Inom kyrkan gäller idag ett centralt kollektivavtal för alla anställda. Däremot kan det finnas olika lokala kollektivavtal. Vid sammanläggningar av arbetsgivare finns därför anledning att se över och säga upp lokala kollektivavtal innan det blir en verksamhetsövergång.

MBL

Enligt EU direktivet har arbetstagare rätt att få information om bytet av arbetsgivare. Frågan har reglerats i MBL. Överlåtelse respektive förvärv av verksamhet är en viktigare förändring. Det föreligger en primär förhandlingsskyldighet gentemot kollektivavtalsbärande fackliga organisationer, enligt 11 § MBL. Detsamma gäller också gentemot icke kollektivavtalsbärande fackliga organisationer, enligt 13 § MBL. Om samverkansavtal finns hos arbetsgivaren är det istället samverkansgruppen som deltar i arbetet före arbetsgivarens beslut om hur processen inför verksamhetsövergången ska utformas. De frågor som arbetsgivaren ska informera om är tidpunkten för överlåtelsen, skälen för överlåtelsen, de juridiska, ekonomiska och sociala följderna som överlåtelsen får för arbetstagaren och planerade åtgärder i förhållande till arbetstagaren.

Steg i förändringsprocessen vid verksamhetsövergång

Indelningsdelegerade med ett arbetsutskott tillsätts med uppgiften att driva och fatta beslut i förändringsprocessen. Detta följer av kyrkoordningen.

Beslut om organisationen tas efter MBL förhandlingar.

En bemanningsplan upprättas och arbetsgivaren gör kravprofiler för tjänsterna. Inför bemanningen kan en intresseanmälan inhämtas från anställda och förhandlingar före beslut förs med fackförbunden. Arbetsgivaren beslutar om bemanningen och erbjuder arbetstagarna anställningar. Om det är fråga om en delning av verksamheten uppkommer frågan hos vilken av de nya arbetsgivarna som arbetstagaren ska erbjudas anställning. Om arbetstagaren tidigare till övervägande del, mer än 50 procent, haft arbetsuppgifter i verksamhet som går till en arbetsgivare följer arbetstagaren med dit.

Konsekvenser av bemanningen blir i många fall att ingen förändring sker för arbetstagaren och arbetstagaren fortsätter med tidigare arbetsuppgifter och med tidigare anställningsvillkor. För andra kan det innebära förändringar av arbetsuppgifter. Exempelvis vid verksamhetsövergång där två pastorat skapas av en stor flerpastoratssamfällighet leder det till att de två nya organisationerna kommer att ha var sin kyrkoherde mot att det funnits flera kyrkoherdar i den sammanhållna enheten. Vem eller vilka ska vara kyrkoherdar i den nya organisationen och vilka arbetsuppgifter ska tidigare kyrkoherdar ha? Ger 6 b § LAS ett befattningsskydd eller innebär LAS endast ett skydd för anställningen? Konsekvensen av att arbetsgivaren har rätt att organisera verksamheten som arbetsgivaren finner lämpligt efter verksamhetsövergången kan komma att bli att flera kyrkoherdar erbjuds arbete som komminister med eller utan arbetsledande uppgifter. Lönen blir oförändrad enligt en bestämmelse i Kyrkans AB om 56 års ålder uppnåtts och för arbetstagare under 56 år gäller ett löneskydd under 60 månader. Arbetsgivaren kan rekrytera nya kyrkoherdar externt när kompetenskraven blivit högre och arbetsgivaren finner att ingen av de befintliga kyrkoherdarna svarar mot dessa. Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att visa att kompetenskraven höjts och att tidigare kyrkoherdar inte uppfyller kraven. Några turordningsregler gäller inte för bemanningen av kyrkoherdetjänsterna efter en verksamhetsövergång.

Också vid förändringar inom arbetsgivaren kan vissa arbetstagare få förändrade arbetsuppgifter. Steg ett i en sådan process är att erbjuda arbetstagaren en omplacering till ett ledigt arbete, jämför AD 2003 nr 82, och steg två blir uppsägning

på grund av arbetsbrist med turordning. Vid omplacering ska erbjudandet vara skäligt och vid turordning gäller bl.a. att arbetstagaren ska ha tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet. Vid verksamhetsövergång vid sammanläggningar av flera arbetsgivare till en ny arbetsgivare kan det finnas två innehavare på respektive befattning. Den situationen måste lösas inom ramen för den nya bemanningsplanen. På sikt, hos förvärvaren, kan naturlig avgång eller uppsägning på grund av arbetsbrist lösa en sådan situation. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist finns Kyrkans Trygghetsråd som arbetar med omställning i enlighet med Omställningsavtalet.

Omställningsavtalet

Avtalet innebär olika stöd till arbetstagare och arbetsgivare i samband med en arbetsbristsituation. För arbetstagare gäller stödet vid uppsägning på grund av arbetsbrist där arbetstagaren är övertalig eller löser ett övertalighetsfall. För arbetsgivare finns ett chefsstöd för omställningsprocessen och teamutveckling för det kvarvarande arbetslaget efter en omställningsprocess. Kostnadsbidrag utgår till arbetsgivare när en särskild avtalspension beviljas en arbetstagare vid övertalighet.

Ansökningsprocessen

En gemensam ansökan görs av arbetsgivare och arbetstagare. Ansökningsblanketter finns på Kyrkans Trygghetsråds hemsida. Arbetsbristen styrks med protokoll men dessförinnan prövas möjligheterna till skälig omplacering. Om arbetstagaren inte accepterar ett skäligt omplaceringserbjudande gäller inte Omställningsavtalet. En arbetstagare som löser ett övertalighetsfall och därmed själv blir uppsagd kan få stöd från Kyrkans Trygghetsråd. Vid stöd till arbetsgivare skall framgå att en organisatorisk förändring genomförts för att erhålla stödåtgärderna.

Åtgärderna till arbetstagarna

Coachning

Coachning är hjälp till självhjälp för att få ett nytt arbete. Coachningen utförs av utföraren, som för närvarande är Arbetslivsresurs AB. Stödet innehåller bl.a. upprättande av handlingsplan, CV, tips om lämpliga arbeten och planering av kompetenshöjning.

Studiestöd

Detta stöd omfattar litteratur, dator, kurskostnader max 10 000 kronor, resor för studier max 10 000 kronor och studiestöd under högst två år som motsvarar högsta nivån för a-kassan.

Förlängd uppsägningstid

Förlängd uppsägningstid till 12 månader för arbetstagare som fyllt 50 år och som varit anställd hos arbetsgivaren minst 15 år. Under uppsägningstiden har arbetstagaren rätt att söka arbete och genomföra coachning. Ju förr omställning kommer igång desto bättre. Den förlängda uppsägningstiden finansierar respektive arbetsgivare.

Löneutfyllnad

När arbetstagare får ett arbete efter arbetsbristuppsägningen som är lägre betalt än det tidigare arbetet utgår en löneutfyllnad under 1 eller 1,5 år för äldre arbetstagare som kan ha lite svårare att få ett nytt arbete.

AGE

Som en sista åtgärd om det inte går att få ett nytt arbete gäller att som ett ekonomiskt stöd till ersättningen från a-kassan utbetalas en avgångsersättning som gäller för dem vars inkomster överstiger högsta beloppet från a-kassan.

Åtgärderna till arbetsgivarna

Chefsstöd

Ges av utföraren för att ge stöd till cheferna i omställningsprocessen.

Teamutveckling

Ges av utföraren för att arbeta med det kvarvarande arbetslaget i och efter en förändringsprocess.

Kostnadsbidrag till avtalspension

Kostnadsbidraget utgår till arbetsgivare som i samband med övertalighet beviljar en särskild avtalspension till äldre arbetstagare som så önskar och på så sätt bereder yngre arbetstagare fortsatt arbete.

Källor

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)

Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Lag (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder

Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, avtalslagen

Kyrkans AB 2013

Omställningsavtal

Kommunalt Huvudavtal 94 (KHA)

Personalpolitiskt utvecklingsavtal

Lunning L, Toijer G, 2010, Anställningsskydd – En lagkommentar. Solna Prop. 1973:129 till lagen om anställningsskydd

Förteckning över utgivna Observera 2013

- Nr 1 Ny taxa för begravningsclearing, januari
- Nr 2 Återlämnade gravrätter, nedlagda gravstenar och samarbete med Sveriges släktforskare, januari
- Nr 3 Förslag till nytt tjänstepensionsavtal för Svenska kyrkan, januari
- Nr 4 Internränta år 2012, januari
- Nr 5 Budgetförutsättningar 2014, april
- Nr 6 Ökade kostnader för tjänstepension och premiekapning 2014, maj
- Nr 7 Kollektivavtalet för Svenska kyrkans 22 000 anställda är klart, juni
- Nr 8 Arbetsordningar, augusti
- Nr 9 Generella biotopskydd på begravningsplatser, augusti
- Nr 10 Ny lön vid förflyttning, september
- Nr 11 Organisatoriska förändringar, september