

# Förvaltningsöverskridande omplacering på grund av personliga skäl

Stockholms stad och dess förvaltningar utgör i arbetsrättsligt avseende en och samma arbetsgivare. Ett anställningsavtal i Stockholms stad innebär normalt sett att man har en anställning i staden men har sin placering på en viss förvaltning.

Staden tillämpar sedan den 1 januari 2006 ett omställningsavtal ("kollektivavtal för hantering av övertalighet vid arbetsbrist inom Stockholms stad") som bland annat innebär att staden i samband med övertalighet, genom omställningskansliet, har befogenhet att genomföra förvaltningsöverskridande omplaceringar inom hela den juridiska personen Stockholm stad. Denna skyldighet är av tvingande natur för arbetsgivaren och fastlagd i 7 § lagen om anställningsskydd (LAS).

Stadens kollektivavtal vid övertalighet förutsätter att avtalet tillämpas enbart vid övertalighet. Staden är ytterst angelägen om att också i sin lag- och avtalstillämpning vidmakthålla en tydlig gräns mellan å ena sidan personalärenden som rör övertalighet/arbetsbrist där kollektivavtalet tillämpas och å andra sidan "personliga skäl" ärenden där andra rättsregler ska tillämpas.

En uppsägning enligt LAS kan ske endera på grund av arbetsbrist eller av personliga skäl. Enligt arbetsdomstolens praxis är en uppsägning som inte sker på grund av arbetsbrist per definition att anse som en uppsägning av personliga skäl.

Även omplaceringar i ärenden som rör personliga skäl har sin grund i LAS tvingande skyldighet att innan en arbetsgivare går till en uppsägning eftersöka och ta i anspråk lediga anställningar inom hela sin organisation. Eftersom Stockholms stad och dess

förvaltningar i arbetsrättsligt avseende utgör en och samma arbetsgivare fordras att staden, innan man går till uppsägning, uttömmar alla möjligheter till en ny anställning inom *hela* den juridiska personens verksamhetsområde.

Hantering av förvaltningsöverskridande omplaceringar på grund av personliga skäl bygger på att den egna förvaltningen har ett långtgående och absolut förstahandsansvar för en ny placering. Först när samtliga möjligheter till en ny placering på den egna förvaltningen uttömts ska ett förvaltningsöverskridande omplaceringsförfarande kunna inledas. Denna ordning rekommenderas för att säkra en hållbar hantering i händelse av en framtida uppsägning och eventuell rättsprocess. Det är vidare av stor vikt att hanteringsordningen präglas av förutsägbarhet och ett tydligt arbetsgivaransvar samt att stadens medarbetare får en likvärdig hantering.

## Omplaceringsskyldighet

### Omplacering inom förvaltningen

I en omplaceringssituation utreds först möjligheten att hitta ett annat arbete i den egna förvaltningen. Eftersökandet och ianspråktagandet av ett ledigt arbete på förvaltningen ska göras av personalfunktionen ute på den egna förvaltningen. När förvaltningen i sin omplaceringsutredning kommit fram till att ett ledigt arbete, som den anställde har tillräckliga kvalifikationer för är ledigt, ska den anställde erbjudas detta. Förvaltningen ansvarar ytterst för att en omplaceringsutredning genomförs samt att den dokumenteras väl. Arbetsrättslig expertis på PAS kan konsulteras vid behov.

Noteras bör att till skillnad från vad som gäller enligt stadens kollektivavtal vid övertalighet kan uppsägningsgrund enligt LAS vid personliga skäl föreligga redan på *förvaltningslokal nivå* om den anställda tackar nej till ett skäligt erbjudande om en ny anställning.

### Förvaltningsöverskridande omplacering

När den egna förvaltningen uttömt sina möjligheter att erbjuda en ny placering kontaktas omställningskansliet för hjälp med en förvaltningsöverskridande omplacering i staden. Observera att det är förvaltningen som har huvudansvaret för den anställda under hela processen. Omställningskansliet *tar del av* omplaceringsutredningen och övrig relevant utredning i personalärendet för bedömning av fortsatt tillvägagångssätt.

Ett omplaceringsförfarande kan inledas först efter att omställningskansliet förordat en sådan fortsatt

hantering av personalärendet. Omställningskansliet tar kontakt med medarbetaren för att eftersöka en ny anställning.

Den tidsperiod som omställningskansliet eftersöker ett nytt arbete i staden uppgår till två veckor och när det är fråga om ett rehabiliteringsärende till fyra veckor.

Det är personaldirektören som beslutar om en förvaltningsöverskridande omplacering efter föredragning av ärendet. Efter att en ledig anställning i staden tagits i anspråk ska ett nytt anställningsavtal på sedvanligt sätt tecknas.

För det fall en ny anställning i staden inte är möjlig av det skälet att det inte finns någon ledig anställning i staden, eller för att medarbetaren tackat nej till ett skäligt erbjudande om en ny anställning eller slutligen saknar tillräckliga kvalifikationer för en anställning, ska förvaltningen ta ställning till en uppsägning av personliga skäl.