

Bilaga 1

Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet enligt lagen om anställningsskydd (LAS)

Saklig grund för uppsägning föreligger inte enligt 7 § andra stycket lagen om anställningsskydd (LAS) om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren ett annat arbete hos sig.

Av Arbetsdomstolens (AD) avgöranden framgår att det i arbetsgivarens skyldighet att bereda arbetstagarna annat arbete också ligger en skyldighet att med tillräcklig noggrannhet utreda vilka möjligheter till omplacering till ett ledigt arbete som står till buds. Om arbetsgivaren underlåter detta och det därför är oklart om det faktiskt funnits möjligheter till en omplacering, blir konsekvensen som regel att arbetsgivaren inte anses ha uppfyllt sina rättsliga skyldigheter. Och följden av detta sannolikt att arbetsgivaren förlorar en eventuell uppsägningstvist i domstol.

Beträffande utredningsskyldighetens omfattning har AD framhållit att det, särskilt när det är fråga om omplacering av ett större antal arbetstagare samt en komplicerad planerings- och beslutsprocess, inte kan ställas lika långtgående krav på utredningen som vid en enklare sådan.

Detta innebär sannolikt att de rättsliga kraven i utrednings- och omplaceringshänseende vid förändringar som omfattar ett stort antal arbetstagare (jfr stadsdelsnämndsreformen) inte kan ställas lika högt som då en mindre övertalighet uppstår på en arbetsenhet och ett fåtal anställda ska omplaceras till nya arbeten.

Av AD:s avgöranden kan även den slutsatsen dras att arbetstagarorganisationen, vid påstående om motsatsen, i vart fall har en viss bevisbörda för ett påstående om att arbetsgivaren haft möjlighet att bereda den övertalige annat arbete hos sig. Detta innebär att för det fall den fackliga organisationen i en tvist påstår att arbetsgivaren inte fullgjort sin utrednings- och omplaceringsskyldighet, måste den fackliga organisationen kunna visa att det funnits lediga arbeten som borde ha erbjudits den som sagts upp.

Som den stora arbetsgivare Stockholms stad är kan man utgå från att höga krav generellt sett kommer att ställas vid en rättslig prövning huruvida staden uppfyllt sin omplaceringsskyldighet (jfr. hemspråkslärardomen).

Omfattningen av omplaceringsskyldigheten

I första hand gäller att omplacering ska ske till arbete på samma arbetsplats eller förvaltning. Arbetsuppgifterna ska vidare vara så likvärdiga som möjligt och ligga inom ramen för anställningen (jfr. prop 1973:129 sid.121). Man talar i rättsliga sammanhang om ett skäligt erbjudande.

Att understryka är att det enbart är lediga arbeten som i rättslig mening ligger till grund för arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. Staden har således inte någon skyldighet att inrätta tjänster för att bereda anställda arbete.

Om det inte finns lediga arbeten vid arbetsenheten/förvaltningen är arbetsgivaren skyldig att undersöka om det någon annanstans inom dennes verksamhetsområde finns några lediga arbeten som den övertalige har s.k. tillräckliga kvalifikationer för.

Vad avses då med tillräckliga kvalifikationer? Detta krav anses uppfyllt även om arbetstagaren behöver en viss normal upplärningstid. Någon rätt till omskolning kan dock inte, som man får uppfatta rättsläget, grundas på LAS.

Vilka krav kan arbetsgivaren ställa?

I proposition 1973:129 sid. 165 anförde departementschefen bl.a. följande beträffande tillräckliga kvalifikationer:

"jag vill understryka att tillräckliga kvalifikationer inte bör avse annat än att arbetstagaren skall ha de allmänna kvalifikationer som normalt krävs av den som söker en sådan anställning som det är fråga om".

Eftersom arbetssökandena normalt får genomgå viss upplärningstid, betyder detta att arbetsgivaren inte kan vägra placering på den grunden att arbetstagaren från första dagen inte behärskar de nya arbetsuppgifterna. En viss upplärningstid måste godtas.

Arbetsgivaren kan således mot bakgrund av arbetsrättsliga regler och praxis inte ställa krav på bästa kvalifikationer. Om en tvist skulle uppstå är det arbetsgivaren som har bevisbördan för ett påstående om att arbetstagaren saknar tillräckliga kvalifikationer för arbetet ifråga.

En omfattande praxis har utarbetats av arbetsdomstolen till ledning rörande vilka krav en arbetsgivare kan ställa på arbetstagarens kvalifikationer.

LAS innehåller inte några regler angående i vilken turordning omplacering enligt 7 § andra stycket LAS ska ske. AD har dock understrukt vikten av att arbetsgivaren i samband med omplacering av arbetstagare till annat arbete agerar sakligt, opartiskt och inte diskriminerande.