

Cirkulärnr: 2004:50
Diariernr SK: 2004/1431 SK 0888/04 Lf
P-cirknr: 2004-2:13
Nyckelord: Arbetsrätt, arbetsbrist, lärare
Handläggare: Göran Söderlöf
Avdelning: Arbetsgivarpolitiska avdelningen
Sektion/Enhet: Arbetsrättsenheten
Datum: 2004-06-21
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Saklig grund för uppsägning av lärare på grund av arbetsbrist

CIRKULÄR

Personalpolitik: 2004-2:13

Nyckelord: Arbetsrätt, arbetsbrist,
lärare

*Arbetsgivarpolitiska avdelningen
Arbetsrättsenheten
Göran söderlöf*

2004-06-21

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Saklig grund för uppsägning av lärare på grund av arbetsbrist

I samband med uppsägningar av lärare på grund av arbetsbrist har några arbetsrättsliga frågor väckts. Dessa rör främst.

- Vad är arbetsbrist?
- När kan arbetsgivaren besluta sig för att säga upp?
- Ska arbetsgivaren ändra organisationen för att undvika övertalighet?
- Hur omfattande är arbetsgivarens omplacerings- och utredningsskyldighet? Och om arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer?
- Hur ska turordningen gå till?

Som utgångspunkt för diskuterandet av dessa frågeställningar har vi tagit Svenska Kommunförbundets cirkulär 2003:87 "Arbetsrättsliga regler vid uppsägningar på grund av arbetsbrist" och Arbetsdomstolens domar; AD 1984 nr. 19 "Sveriges Lärarförbund ./.. Luleå kommun, Fråga om det föreläggat saklig grund för uppsägning av ett antal lågstadie- och mellanstadie-lärare på grund av arbetsbrist" och AD 1996 nr 149 "Lärarförbundet ./.. Stockholms stad, Uppsägning av ett stort antal hemspråklärare. Fråga om bl.a. omplaceringsskyldigheten och om denna påverkas av att stort antal arbetstagare berörs av arbetsbristen samt vilken turordningskrets som skulle tillämpas".

Frågeställningarna och denna promemoria har även varit föremål för överläggningar med Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund.

Allmänt

Inför så genomgripande beslut som uppsägning av lärare är så kan det vara lämpligt att uppta överläggningar med berörda fackliga organisationer innan uppsägningsprocessen går över i ett formaliserat skeende. Vid dessa överläggningar kan arbetsgivare respektive arbetstagarorganisationer utvärdera varandras policyståndpunkter. Detta kan underlätta den vidare processen.

Vad är arbetsbrist?

Enligt anställningsskyddslagen ska uppsägning från arbetsgivarens sida vara sakligt grundad. Uppsägning på grund av arbetsbrist innebär att skälet till uppsägningen är verksamhetsrelaterad. Därmed undantas sådana situationer där orsaken är att hänföra till arbetstagarens personliga förhållanden.

Vikande elevunderlag och pengabrist är två exempel på situationer som kan leda till att arbetsgivaren (vi utgår från det vanligaste fallet att det rör en primärkommun) beslutar att dra ned på verksamheten. Ett sådant neddragningsbeslut inbegriper ofta att arbetsgivaren konstaterar att man kommer att ha för mycket personal och att arbetsbrist råder.

När kan arbetsgivaren besluta sig för att säga upp?

Arbetsgivaren har rätt att grunda beslutet om uppsägning på en bedömning av hur personalläget kommer att vara vid uppsägningstidens slut. Här är fråga om ett praktiskt bedömande av vad som med säkerhet kan överblickas.

Uppsägningar ”för säkerhets skull” är inte tillåtna enligt anställningsskyddslagen.

Kommunen får dock göra sin bedömning av sysselsättningsläget vid nästa läsårets början så långt i förväg att uppsägningar av övertaliga lärare kan träda i kraft vid den tidpunkten (vid läsårets början).

Ska arbetsgivaren ändra organisationen för att undvika övertalighet?

Ibland hävdas det från arbetstagarhåll att kommunen bör omorganisera verksamheten och inrätta fler tillsvidareanställningar för att undvika vikariat och därmed undvika eller minska övertaligheten.

Någon sådan skyldighet föreligger inte för arbetsgivaren. Däremot torde övertaligheten minska kommunens behov av obehöriga lärare.

Hur omfattande är arbetsgivarens omplacerings- och utredningsskyldighet? Och om arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer?

Omplaceringsbestämmelserna finns i 7 § andra stycket anställningsskyddslagen. Enligt förarbetena till anställningsskyddslagen är arbetsgivaren skyldig att före uppsägning överväga alla möjligheter att flytta arbetstagararen till en annan arbetsuppgift. Uppsägning bör vara den yttersta åtgärd

som får vidtas när alla andra möjligheter att undvika en friställning av arbetstagaren uttömts (se prop. 1973:129 s. 120).

Föreligger möjlighet att omplacera arbetstagaren, ska således erbjudandet härom lämnas innan uppsägning företas. Om så inte sker är uppsägningen inte sakligt grundad.

I omplaceringsskyldigheten ligger att arbetsgivaren ska göra en noggrann utredning i omplaceringsfrågan och anstränga sig för att tillvarata de möjligheter som finns att ordna en omplacering.

Det ovan sagda om arbetsgivarens omplaceringsskyldighet tar sikte på fall som rör enstaka arbetstagare. När övertaligheten rör ett större antal arbetstagare begränsar sig skyldigheten att omplacera i stället för att säga upp till vad som kan anses skäligt. Här kan en mera översiktlig bedömning från arbetsgivarens sida vara godtagbar. Detta gäller särskilt när det är fråga om bedömning av formella meriter utifrån hos kommunen befintliga meritförteckningar. Detta innebär dock inte att kommunen får ta för lätt på sin utredningsskyldighet. Om kommunen inte lever upp till vad som skäligen kan krävas av omplaceringsutredningen kan detta leda till att saklig grund för uppsägningen inte föreligger. Detta även om en individuell omplaceringsutredning skulle gett vid handen att det inte fanns några lämpliga omplaceringsmöjligheter för den enskilde arbetstagaren.

Till detta kommer också att den s.k. tjänstefördelningen och schemaförläggningen på skolans område är synnerligen komplicerad, speciellt i större kommuner, då detta kräver ingående kännedom om en stor mängd faktorer som exempelvis antalet elever, deras ämnesval, lärarnas kvalifikationer m.m. Detta har lett till att domstolens bedömning i rättspraxis av den sakliga grunden vid arbetsbristuppsägningar av lärare har inskränkt sig till att pröva om några påtagliga felaktigheter blivit begångna och om ärendet ger intryck av att kommunen på ett seriöst sätt så långt det är möjligt sökt tillgodose berörda lärares anställningstrygghet.

Man får i detta sammanhang inte glömma att arbetsgivarens omplaceringsskyldighet omfattar hela kommunen. Även om det är naturligtast att söka omplaceringsmöjligheterna för lärare inom skolans område så kan ju arbetstagaren genom tidigare utbildning och yrkeskvalifikationer ha kvalifikationer för andra arbeten än lärare.

Hur ska turordningen gå till?

Turordningskrets utgörs av det lokala kollektivavtalets - LOK – tillämpningsområde. Det innebär att respektive arbetstagarorganisation (Läraryrskommitténs och Lärarnas Riksorganisation) medlemmar enligt huvudregeln i 22 § anställningsskyddslagen turordnas var för sig.

Enligt § 14 mom. 6 AB 01 ska det göras en gemensam turordning av olika arbetstagarorganisationers medlemmar om de enligt respektive kollektivavtal (LOK) har samma yrkesbenämning.

Huruvida bestämmelsen i § 14 mom. 6 AB 01 ska tillämpas avgörs således av hur organisationernas LOK ser ut och vilka yrkesbenämningar som används i dessa. Finns exempelvis benämningen 4-9 lärare i flera organisations lokala kollektivavtal ska denna lärarkategori turordnas gemensamt.

Enligt en AD dom – AD 1992 nr 130 (Kristianstads kommun) – ska, om inte något lokalt kollektivavtal innehåller avvikelse från detta, turordningskretsen på grund av § 14 mom. 8 AB 01 begränsas till respektive styrelse och nämnds förvaltningsområde.

Enligt 22 § anställningsskyddslagen sker också en geografisk begränsning av turordningskretsen geografiskt; vanligen till respektive ort.

Den ur praktiska synpunkter mest ändamålsenliga turordningen uppnås genom en kollektivavtalsöverenskommelse, en s k avtalsturlista. En sådan turlista ersätter turordningsreglerna i 22 §. Vid upprättandet av en avtalsturlista måste följande begränsningar beaktas:

- Kollektivavtal ska på arbetstagar sidan ha slutits av behörig företrädare för arbetstagarorganisationen. Vanligtvis avdelnings- eller regionombudsman.
- Avtalsturordningen får inte vara diskriminerande eller strida mot god sed. Ej heller får grunden för turordningen vara godtycklig utan måste vara motiverad ur verksamhetssynpunkt.

Arbetsgivaren bör överväga om det är lämpligt att träffa principöverenskommelser om turordningskretsar, exempelvis med utgångspunkt från tillämpliga, praktiskt avgränsbara, befattningsgrupper.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Arbetsgivarpolitiska avdelningen
Arbetsrättsenheten

Gunnar Bergström

Göran Söderlöf