

Bakgrund

År 2014 anställdes P.O på halvtid som informatör för ett pastorat. P.O var medlem i Vision (förbundet) vid tillfället för anställningen. 16 februari 2015 blev P.O tillsvidareanställd på halvtid. I oktober 2019 beslutade pastoratet för att genomföra en omorganisation. När pastoratet genomförde omorganisationen tog man bort den befattning som P.O hade och han blev i stället erbjuden omplacering till tre alternativa tidsbegränsade anställningar. P.O valde att inte acceptera dessa och blev därmed uppsagd på grund av arbetsbrist.

Rättsfråga

Twisten i fråga handlar om det funnits saklig grund för uppsägning och om arbetsgivaren brutit mot turordningsreglerna.

Yrkande och grunder

Förbundet yrkade på att pastoratet skulle utge ekonomiskt och allmänt skadestånd till P.O för brott mot anställningsskyddslagen (LAS) 7 § och 22 §. Förbundet menade på att när arbetsbristen uppstod var P.O tillsvidareanställd som informatör. P.O erbjöds tre alternativa omplaceringar till tidsbegränsade anställningar, men tackade nej till samtliga. Detta då omplaceringserbjudandena inte var skäliga. Därav hade inte pastoratet saklig grund för att säga upp P.O på grund av arbetsbrist. Vidare hade pastoratet åsidosatt turordningsreglerna i 22 § LAS. P.O hade vid tillfället haft längre anställningstid än annan informatör vid pastoratet, som skulle turordnats tillsammans med honom. P.O hade haft tillräckliga kvalifikationer för den kvarvarande heltidsanställningen som den andra kollegan hade fått. Vidare hade P.O haft både viljan och förmågan att arbeta heltid.

Pastoratet bestred käromålet i sin helhet och menade på att dem inte alls hade brutit mot anställningsskyddslagen (LAS) 7 § och 22 §. Detta då tjänsten som P.O hade avvecklades när omorganisationen gjordes och en arbetsbrist uppstod. Pastoratet erbjöddärmed P.O ett alternativ till tre lediga tidsbegränsade anställningar som han tackade nej till. Enligt pastoratet bedömdes samtliga erbjudanden som skäliga. Därmed hade pastoratet uppfyllt sin omplaceringsskyldighet samt haft saklig grund för att säga upp P.O på grund av att det förelåg arbetsbrist. Vidare hade pastoratet inte åsidosatt turordningsreglerna. Detta då man erbjudit P.O de lediga anställningar som fanns, som var skäliga erbjudanden. Därav har arbetsgivaren inte haft anledning att följa turordningsreglerna och har således inte brutit mot dem. Anledningen till att P.Os kollega fick anställningen var att, vid en tillämpning av turordningsreglerna, pastoratet gjort den bedömningen att P.O inte haft tillräckliga kvalifikationer för tjänsten.

Domskäl och dom

I detta fall resonerade Arbetsdomstolen (AD) på följande sätt. För att en uppsägning ska vara sakligt grundad enligt 7 § andra stycket LAS, finns det ett krav att arbetsgivaren ska bereda annat arbete hos sig innan denne verkställer en uppsägning. Det förutsätter dock att det finns en ledig anställning för att omplaceringsskyldigheten enligt denna lag ska verkställas. Detta innebär att omplaceringen kan ske utan att en annan arbetstagare friställs från sin tjänst. Först när sådana omplaceringsmöjligheter uttömts får uppsägning ske.

Vidare framgår av 22 § LAS att en arbetsgivare vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska iaktta vissa bestämmelser närmare angivna i turordningsreglerna. Utgångspunkten för turordningen bestäms utifrån arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. De arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Skulle det vara så att



fack:app

två arbetstagare har lika långa anställningstid ska högre ålder ge företräde. Skulle det vara så att en arbetstagare, endast efter omplaceringen, bereds fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller det att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet för att företräde enligt turordningen.

I det aktuella fallet gjorde AD bedömningen att utifrån det som presenterats i målet och gällande lagstiftning så fann AD att pastoratet inte lyckats visa att P.O inte skulle ha tillräckliga kvalifikationer för att kunna genomföra de arbetsuppgifter som gick till hans kollega. Vidare har man gjort bedömningen att erbjudanden om tre alternativa omplaceringar till tidsbegränsade anställningar inte varit skäligen. Slutsatsen är därmed att pastoratet har brutit mot turordningsreglerna när pastoratet inte turordnat och erbjudit P.O tillsvidareanställningen som erbjudits till hans kollega. Därmed är pastoratet skyldiga att betala skadestånd till P.O för att ha brutit mot 22 § LAS.



Skanna för att ladda ned!

Scanna QR koden med din kamera för att ladda ned appen.

