

Cirkulärnr: 12:11
Diariernr: 12/1738
Arbetsgivarpolitik: 12-2:5
Nyckelord: AD, arbetsbrist, uppsägning, omreglering,
sysselsättningsgrad, omplaceringskyldighet
Handläggare: Tommy Larsson
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Datum: 2012-03-14
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2012 nr 16 om omreglering av
sysselsättningsgraden för ett antal fritidspedagoger
Bilagor: AD dom 2012 nr 16

CIRKULÄR 12:11

Arbetsgivarpolitik: 12-2:5

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen
Tommy Larsson

Nyckelord: AD, arbetsbrist, uppsägning,
omreglering, sysselsättningsgrad,
omplaceringsskyldighet

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Arbetsdomstolens dom 2012 nr 16 om omreglering av sysselsättningsgraden för ett antal fritidspedagoger

Arbetsdomstolen (AD) har i domen 2012 nr 16 mellan Lärarförbundet och Vänersborgs kommun (kommunen) tagit ställning till ett antal tvistefrågor som uppstått i samband med att kommunen på grund av arbetsbrist har ansett det nödvändigt att sänka sysselsättningsgraden på ett antal fritidspedagogtjänster. Arbetsdomstolens dom innebär att Lärarförbundet i huvudsak vunnit målet.

Bakgrund

Våren 2009 beslutade kommunfullmäktige i Vänersborgs kommun om neddragningar och andra åtgärder inom kommunens verksamheter till följd av den ekonomiska krisen. Kommunens barn- och ungdomsnämnd beslutade att inom nämndens ansvarsområde minska antalet anställda med 75 årsarbetskrafter. Totalt inom kommunen var i juni 2009 närmare 170 arbetstagare varslade om uppsägning.

För vissa tjänster, däribland ett antal tjänster som fritidspedagog, bestod den uppkomna arbetsbristen i ett för högt arbetstidsmått i förhållande till verksamhetens behov och ekonomiska förutsättningar. Kommunen vände sig mot den bakgrunden till tretton fritidspedagoger med erbjudanden om omplacering till en tjänst på 75 procent av heltid alternativt att ta tjänstledigt motsvarande 25 procent av heltid i två år. Samtidigt upplystes arbetstagarna om att de riskerade uppsägning på grund av arbetsbrist om de tackade nej till de lämnade erbjudandena.

Tio arbetstagare accepterade att ta partiellt tjänstledigt i två år och en arbetstagare accepterade att sänka sin sysselsättningsgrad till 75 procent av heltid. Samtliga dessa arbetstagare angav i den blankett de fått från kommunen att de accepterade erbjudandena bara därför att de annars riskerade sina anställningar. Två arbetstagare accepterade inte något av alternativen. De sades upp men erbjöds och accepterade samtidigt fortsatt anställning på 75 procent av heltid.

Sveriges Kommuner och Landsting

Post: 118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20
Tfn: växel 08-452 70 00, Fax: 08-452 70 50
info@skl.se

Med anledning av ovanstående uppstod tvist mellan Lärarförbundet och kommunen.

Efter avslutad central tvisteförhandling väckte Lärarförbundet talan i AD. Förbundet gjorde i huvudsak gällande att samtliga tretton fritidspedagoger hade sagts upp utan att saklig grund förelegat och yrkade att uppsägningarna skulle ogiltigförklaras. Lärarförbundet yrkade även på allmänt skadestånd till respektive arbetstagare med 150 000 kronor. Alternativt gjorde Lärarförbundet gällande att kommunen brutit mot turordningsbestämmelserna i anställningsskyddslagen och yrkade såväl allmänt som ekonomiskt skadestånd i den delen.

Lärarförbundet yrkade även skadestånd för brott mot föräldraledighetslagen avseende några av de berörda arbetstagarna samt för brott mot 34 § anställningsskyddslagen avseende de två personer som sagts upp. Vidare yrkades på allmänt skadestånd till Lärarförbundet för att kommunen enligt förbundets uppfattning inte fullgjort sin förhandlingskyldighet enligt medbestämmandelagen.

Kommunen bestred samtliga yrkanden.

Arbetsdomstolen

Frågan om en överenskommelse träffats vid den lokala förhandlingen

Enligt kommunens uppfattning hade parterna avslutat den lokala tvisteförhandlingen den 8 april 2010 och träffat en överenskommelse som innebar att samtliga frågor som var tvistiga mellan parterna hade reglerats. Kommunen åberopade i denna del såväl muntlig som skriftlig bevisning.

Lärarförbundets inställning var att någon överenskommelse inte hade träffats mellan parterna vid den lokala tvisteförhandlingen.

AD konstaterade att ord stod mot ord angående huruvida förhandlingen hade avslutats vid den tidpunkt kommunen gjorde gällande och att det inte fanns någon anledning att sätta större tilltro till någon av förhörspersonerna framför en annan. Det kunde enligt AD inte anses styrkt att någon överenskommelse hade träffats.

Frågan om hur omregleringarna skulle kategoriseras rättsligt samt om saklig grund

Lärarförbundet gjorde gällande att samtliga arbetstagare i målet hade sagts upp från sina anställningar och att saklig grund för åtgärderna saknades. Kommunens inställning var att åtgärderna mot de elva arbetstagare som accepterat att ta tjänstledigt eller sänka sin sysselsättningsgrad inte skulle jämföras med uppsägningar. Överenskommelserna hade enligt kommunens uppfattning inte tillkommit under sådana omständigheter att de skulle bortses från och var således giltiga.

För det fall AD skulle finna att dessa arbetstagare skulle anses ha sagts upp från sina anställningar menade kommunen att saklig grund förelegat på grund av arbetsbrist och att omplaceringsskyldigheten fullgjorts genom erbjudanden om omplacering till motsvarande tjänst med en lägre sysselsättningsgrad. Kommunens uppfattning var att

dessa erbjudanden varit skäliga särskilt mot bakgrund av att kommunen samtidigt haft att hantera en omfattande kommunövergripande arbetsbristsituation.

AD fann att arbetstagarna mot bakgrund av att de angett att de motsatte sig tjänstledighet eller en förändring av sysselsättningsgraden inte kunde anses ha frivilligt accepterat förändringarna. Kommunens åtgärder ansågs därmed vara att jämställa med skiljande från tjänsterna.

Angående frågan om saklig grund för uppsägningarna av samtliga arbetstagare i målet fann AD att kommunen inte hade fullgjort sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen. AD konstaterade att omplaceringsskyldigheten i den aktuella situationen innefattat en skyldighet för arbetsgivaren att undersöka om arbetstagarna kunde erbjudas tjänster på heltid inom kommunen. Någon utredning med den inriktningen hade kommunen ostridigt inte vidtagit.

AD fann således att saklig grund för uppsägning inte hade förelegat avseende någon av arbetstagarna i målet. Det allmänna skadeståndet bestämdes dock till 50 000 kr till var och en av arbetstagarna mot bakgrund av att de erbjudits andra anställningar och faktiskt aldrig stått utan arbete.

Övriga frågor

En företrädare för kommunen hade vid ett möte uttalat att det inte förelåg någon rätt att vara föräldraledig i stället för att välja något av alternativen tjänstledighet eller omreglering av arbetstidsmättet. AD konstaterade visserligen att kommunen snabbt rättade denna information men fann det visat att två personer erhållit tjänstledighet i stället för föräldraledighet och att tjänstledigheten avsåg ett något högre procenttal. Brott mot föräldraledighetslagen befanns därmed föreligga avseende dessa två personer som tillerkändes allmänt skadestånd med 25 000 kronor vardera.

Vidare tillerkändes de två arbetstagare som ursprungligen sagts upp allmänt skadestånd för brott mot 34 § anställningsskyddslagen. AD fann att dessa arbetstagare utifrån den bestämmelsen hade haft rätt till lön under tvisten om uppsägningarnas giltighet som om de alltjämt hade haft heltidsanställningar. Det allmänna skadeståndet bestämdes till 25 000 kr vardera för dessa arbetstagare.

Däremot fann AD att kommunen fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen och ogillade Lärarförbundets talan i den delen.

Domen var enhälligt.

Kommentar

Lärarförbundet hävdade i målet att det inte förelegat arbetsbrist bland fritidspedagogerna. AD prövade dock inte skälen bakom neddragningarna utan konstaterade att de politiskt fattade besluten om neddragningar inneburit att arbetsbrist förelegat. AD håller därmed fast vid tidigare praxis.

I en situation som den som var aktuell i målet är det inte alltid tillräckligt att erbjuda arbetstagaren motsvarande tjänst med en lägre sysselsättningsgrad för att omplaceringsskyldigheten i 7 § andra stycket anställningsskyddslagen ska vara fullgjord. Omplaceringsskyldigheten innebär att arbetsgivaren måste undersöka om den arbetstagare som inte frivilligt vill gå ned i arbetstid kan erbjudas en annan tjänst med oförändrad sysselsättningsgrad. Först om en sådan tjänst inte kan erbjudas kan saklig grund för uppsägning föreligga av en arbetstagare som erbjudits men tackat nej till arbetet med den lägre sysselsättningsgraden.

Utifrån domen står det också klart att en arbetstagares accept av ett erbjudande om omplacering till ett lägre arbetstidsmått inte gäller om arbetstagaren på ett tydligt sätt markerar att han eller hon ändå motsätter sig förändringen. Domen påverkar i övrigt inte möjligheten att mellan arbetsgivaren och arbetstagaren träffa överenskommelser om förändringar av exempelvis arbetstidsmålet enligt anställningsavtalet.

Av domen framgår svårigheten i bevishänseende när motparten vid en tvisteförhandling i efterhand förnekar att en överenskommelse har träffats. Det är ofta att föredra att protokollet upprättas och undertecknas innan parterna skiljs åt efter avslutad förhandling. KHA:s bestämmelser bygger på att förhandlingen avslutas en bestämd dag, typiskt sett den dagen förhandlingen genomförts, inte vid ett framtida justeringstillfälle.

SKL:s sammanfattande bedömning är att arbetsgivare som överväger neddragningar i verksamheten genom att minska sysselsättningsgraden för ett antal arbetstagare så långt som möjligt bör undvika sådana lösningar och i stället vidta uppsägningar utifrån föreliggande behov. Inom skolans område kan det emellertid framöver bli nödvändigt att lösa en uppkommen arbetsbrist genom nya befattningar med lägre sysselsättningsgrad utifrån de skärpta behörighetsreglerna för lärare i skollagen (SFS 2010:800).

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Tommy Larsson

Bilaga: AD dom 2012 nr 16