

# Arbetsbrister inom staten

- information från Naturvetarna



## Här finner du fakta om arbetsbrister inom staten och arbetsgivarens skyldigheter gentemot de fackliga organisationerna.

### Följande behandlas:

- Sid 3 Arbetsbrister inom staten
- Sid 3 Arbetsgivaren måste förhandla
- Sid 3 Verksamhetsövergång
- Sid 4 Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet
- Sid 4 Turordningsregler
- Sid 4 Vad räknas som anställningstid
- Sid 5 Begreppet ort
- Sid 5 I huvudsak jämförbara arbetsuppgifter
- Sid 5 Tillräckliga kvalifikationer
- Sid 5 Uppsägning
- Sid 6 Ogiltigförklaringen
- Sid 6 Uppsägningstidens längd
- Sid 7 Vad gäller under uppsägningstiden?
- Sid 7 Omställningsavtalet
- Sid 7 Arbetslöshetsförsäkring

### Har du frågor?

Kontakta medlemsrådgivningen: [radgivning@naturvetarna.se](mailto:radgivning@naturvetarna.se) eller ansvarig ombudsman för din verksamhet.

## Arbetsbrister inom staten

**Uppsägning kan ske** antingen på grund av arbetsbrist eller av skäl som hänför sig till arbetsstagaren personligen. Arbetsbrist uppstår om en omstrukturering eller omorganisation medför att uppsägningar måste ske.

Arbetsbrist behöver inte innebära brist på arbetsuppgifter. Arbetsbrist uppstår om myndigheten inte får medel att bedriva viss verksamhet eller om myndigheten

genom minskade anslag får utföra samma arbete som tidigare men med minskad personal. Politiska beslut om att en viss myndighet eller en del av en myndighet ska upphöra medför också arbetsbrist. Arbetsbrist innebär därför i de flesta fall brist på pengar, färre arbetsuppgifter eller minskat intresse från arbetsgivaren att driva viss verksamhet.

## Arbetsgivaren måste förhandla

**Enligt medbestämmandelagen** har arbetsgivaren skyldighet att fortlöpande informera om hur verksamheten på myndigheten utvecklas. Redan på ett tidigt stadium bör således de lokala fackliga organisationerna ha fått en förvarning om att förändring i myndighetens verksamhet eller organisation kan vara förestående, se MBL § 11.

När arbetsgivaren vill genomföra nedskärningar är denne skyldig att förhandla med de lokala fackliga organisationerna, i vårt fall Saco-S föreningen/rådet, se MBL § 11.

Vid förhandlingen får de lokala fackliga organisationerna förutsättningar och underlag. Den lokala Saco-S föreningen har därefter viss tid på sig att hålla

medlemsmöten, ta del av medlemmarnas synpunkter, få råd från Naturvetarnas kansli och utarbeta en strategi för de fortsatta förhandlingarna etc. Det är viktigt att medlemmarna får möjlighet att framföra idéer och synpunkter till det lokala facket.

I förhandlingarna ska alla aspekter på myndighetens verksamhet diskuteras och analyseras. Nedskärningar kanske inte är bästa eller enda lösningen, varken på kort eller lång sikt. Om arbetsgivaren och den lokala Saco-S föreningen inte kan enas kan kontaktförbundet Naturvetarna påkalla central förhandling. Då företräds medlemmarna av en ombudsman från Naturvetarna. Detta måste ske inom 7 dagar.

## Verksamhetsövergång

**Enligt 6 b § LAS** övergår de enskilda anställningsavtalen vid verksamhetsövergång automatiskt till förvärvaren, som alltså blir ny arbetsgivare. Denna regel gäller för alla arbetstagare som omfattas av LAS. För de anställda övergår också de rättigheter och skyldigheter på grund av anställningsavtal och de anställnings-

förhållanden som gäller för tidpunkten för övergången på den nya arbetsgivaren.

Omställningsavtalet gäller inte en arbetstagare som kan övergå till en ny arbetsgivare på orten med tillämpning av LAS § 6 b men som motsätter sig detta och därför blir uppsagd på grund av arbetsbrist.

## Arbetsgivarens omplaceringskyldighet

**Då risk för uppsägning** föreligger ska arbetsgivaren först försöka omplacera de berörda arbetstagarna, se LAS 7 § 2 stycket. Där stadgas att en uppsägning inte är sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Omplaceringskyldigheten gäller endast lediga befattningar som finns hos arbetsgivaren och arbetsgivaren har ingen skyldighet att

erbjuda de lediga anställningarna utifrån anställningstid. Arbetstagarna måste även ha tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna.

Om det kvarstår övertaliga arbetstagare efter det att de lediga befattningarna är tillsatta, ska omplacering genomföras inom turordningskretsen innan uppsägning kan ske, se 3 § Tur A-S och 22 § 4 st LAS.

## Turordningsregler

**Grundregeln i LAS** är att arbetstagare med en längre anställningstid har ett bättre anställningsskydd. Enligt LAS och turordningsavtalet inom staten ska arbetsgivaren efter förhandlingar inplacera arbetstagarna i turordningskretsar.

Arbetstagare vid myndigheten på orten, med i huvudsak jämförbara arbets-

uppgifter, ska placeras i samma turordningskrets. Arbetstagarna inom kretsen ska turordnas efter anställningstidens längd. All statlig arbetstid räknas med, oberoende om anställningen har gällt tillsvidare eller för begränsad tid, om den varit en projektanställning eller vikariat, heltid eller deltid

## Vad räknas som anställningstid

**Även tidigare anställningstid** hos staten i beredskapsarbete, arbete på en inskolningsplats, skyddat arbete, arbete i ungdomslag, anställning med lönebidrag, arkivarbete eller musikerhjälp ska till-

godoräknas. Tjänstledighet från statlig anställning räknas också som anställningstid. Den med kortast statliga anställningstid sägs upp först och den med den längst tid sägs upp sist.

## Begreppet ort

**Arbetsdomstolen (AD) anser** att begreppet “ort” ska tolkas restriktivt. En ort kan enligt AD aldrig sträcka sig längre än kommungränsen. I storstadsregionerna blir, enligt denna tolkning, även två intilliggande kommuner skilda

orter, medan det i vidsträckta kommuner kan finnas flera orter. Myndigheten kan i kollektivavtal med personalorganisationerna komma överens om att en turordningskrets ska omfatta flera kommuner.

## I huvudsak jämförbara arbetsuppgifter

**Arbetsdomstolen har också** fastslagit att “i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter” ska ges en relativt vidsträckt tolkning. Det är alltså fråga om arbetsuppgifter som kan vara i stort sett likartade till innehåll och inriktning, det vill säga i det närmaste

utbytbara, men också arbetsuppgifter som visserligen inte är utbytbara men ändå är så likartade att arbetstagare efter viss inskolning kan utföra varandras arbetsuppgifter.

## Tillräckliga kvalifikationer

**Med “tillräckliga kvalifikationer”** menas att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationerna i form av utbildning och erfarenhet som behövs. Arbetstagaren

behöver inte kunna jobbet från första dagen. Arbetsgivaren måste acceptera en viss tid av inskolning och upplärning, ungefär som vid anställning en ny medarbetare.

## Uppsägning

**Om arbetsgivaren inte** kan omplacera den som är övertalig får uppsägning ske efter avslutade förhandlingar. Uppsägningen ska vara skriftlig och som huvudregel lämnas till arbetstagaren personligen.

I uppsägningsbeskedet måste arbetsgivaren ange vad arbetstagaren ska göra om denne vill ogiltigförklara uppsägningen och/eller yrka skadestånd. Företrädesrätt till återanställning ska också anges.

En arbetstagare har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där denne tidigare har varit sysselsatt. Detta förutsätter att denne har varit anställd hos

arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under den senaste treårsperioden och har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Företrädesrätten gäller nio månader från anställningens upphörande. Vid tillsättningar av alla anställningar, alltså även när några åberopar företrädesrätt, gäller dock de särskilda reglerna i bland annat Regeringsformen om förtjänst och skicklighet. Detta gör att företrädesrätten inte är lika stark på den statliga sektorn som på arbetsmarknaden i övrigt.

## Ogiltigförklaringen

**En uppsägning kan** ogiltigförklaras om den inte är sakligt grundad. Det innebär att anställningen fortsätter att gälla på samma villkor som tidigare till dess att frågan är löst. Om en arbetstagare vill ogiltigförklara uppsägningen, måste det ske inom två veckor från det att arbetstagaren har tagit del av uppsägningsbeskedet. Om arbetsgivaren har övertalighet på grund av arbetsbrist men bryter mot turordningsreglerna kan

uppsägningen inte förklaras ogiltig. Däremot kan arbetsgivaren bli skyldig att betala skadestånd till den arbetstagare som har förbigåtts vid tillämpning av turordningsreglerna. I vissa fall kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig om de formella kraven på uppsägning ej uppfylls. Frågor om ogiltigförklaring hanteras av Naturvetarna efter kontakt med den uppsagde eller den lokala Saco-S föreningen.

## Uppsägningstidens längd

**Uppsägningstidens längd** regleras i Villkorsavtal-T, LAS samt i Omställningsavtalet.

Enligt Villkorsavtal-T är den normala uppsägningstiden vid uppsägning från arbetsgivarens sida oavsett ålder en månad om anställningen varat högst ett år. För anställningar som varat längre än ett år är den tre månader.

Enligt LAS gäller därutöver att uppsägningstiden är

- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år, och
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

För anställningsavtal som ingåtts före 1997 gäller en äldre lydelse av LAS som innebär att uppsägningstid för den som har fyllt 35 år är fyra månader, 40 år är fem månader och 45 år är sex månader.

Enligt omställningsavtalet förlängs den uppsägningstid som gäller enligt LAS eller Villkorsavtal-T vid arbetsbrist-uppsägningar med:

- En månad för arbetstagare som har minst ett års anställning.
- Två månader för arbetstagare som har minst två års anställning.
- Tre månader för arbetstagare som har minst tre års anställning.
- För arbetstagare som har minst fyra års anställning fördubblas uppsägningstiden.

## Vad gäller under uppsägningstiden?

**Under uppsägningstiden** har arbetstagaren bland annat rätt att gå på anställningsintervju och besöka arbetsförmedlingen på betald arbetstid.

Arbetsgivaren kan i princip inte tvinga denne att ta ut ej planerad semester om uppsägningstiden är högst sex månader.

## Omställningsavtalet

**Avsikten med det** statliga omställningsavtalet är att hjälpa dem som är eller riskerar att bli uppsagda på grund av nedskärningar i verksamheten. Trygghetsstiftelsen ger på olika sätt stöd för att hitta nytt arbete eller på annat sätt klara

sin försörjning. Avtalet kan efter beslut av trygghetsstiftelsen bland annat ge avgångsersättning, förlängd avgångsersättning, inkomsttrygghets-tillägg, pensionsersättning, särskild pensionsersättning, efterskydd etc.

## Arbetslöshetsförsäkring

**Sacos a-kasseanslutna** medlemmar tillhör AEA, Akademikernas Erkända Arbetslöshetskassa. Genom utbetalning av arbetslöshetsersättning och, i förekommande fall, ersättning från Trygghetsstiftelsen, är arbetstagaren försäkrad

för en del av det inkomstbortfall denne drabbas av vid ofrivillig arbetslöshet. En förutsättning för ersättning är att denne är anmäld på arbetsförmedlingen under hela arbetslösheten och att vissa krav är uppfyllda.

Att vara medlem i Naturvetarna ger dig stöd och trygghet på arbetsmarknaden.

Vi är det fackförbund som kan naturvetares möjligheter och utmaningar bäst.

Därför får du rådgivning och förmåner som är exklusiva för dig som är naturvetare.

## Som medlem får du



### Trygghet, råd och stöd

- » Medlemsrådgivning
- » Arbetsrättsligt förhandlingsstöd
- » Inkomstförsäkring
- » Försäkringar



### Karriär

- » Individuellt karriärsamtal
- » LinkedIn-, intervju- och cv-coaching
- » Karriär- och personprofilanalys
- » Information om arbetsmarknaden



### Lön

- » Lönestatistik
- » Lönerådgivning
- » Lönesamtalscoaching



### Fler förmåner

- » Seminarier och kurser
- » Help juristförsäkring
- » Banklån
- » Prenumerationer med rabatt

Är du inte redan medlem?

Gå in på  
[naturvetarna.se/  
bli-medlem](http://naturvetarna.se/bli-medlem)



**NATURVETARNA**