XXXVII / SULF:S SKRIFTSERIE

Din tur? Turordningsregler inom högskolan

/Thomas Kihlberg

SULF

XXXVII / SULF:S SKRIFTSERIE

Din tur? Turordningsregler inom högskolan

/Thomas Kihlberg

SULF

Din Tur?
Turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Vad gäller för lärare inom högskolan.
SULF:s skriftserie XXXVII
Utgiven av Sveriges universitetslärarförbund 2011
ISBN 91 8876619 5
Upplaga 5000 ex
Tryck: Sjuhäradsbygdens Tryckeri AB
© Sveriges universitetslärarförbund

Sveriges universitetslärarförbund / Box 1227 / 111 82 Stockholm
tel: 08-505 836 00/fax: 08-505 836 01 / e-post: kansli@sulf.se

Innehållsförteckning

Förord	6
Inledning	8
Hur och när avslutas en förhandling?	12
Begreppet arbetsbrist	15
Omfattningen av turordningskretsarna	21
Begreppet ”i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter”	23
Några frågeställningar	27
Turordningen inom respektive krets	39
Omplaceringsskyldigheten	42
Undantagsregeln i 12 § LOA	50
Den särskilda undantagsregeln i 8 § FML	54
När anses en uppsägning ha skett?	56
Uppsägningstidens längd	57
Särskilda förutsättningar för professorer	60
Vad händer om man blir oenig	62

Förord till första upplagan

Uppsägningar på grund av arbetsbrist är numera dessvärre inte helt ovanliga inom högskolan. Som bekant skall i sådana sammanhang turordningskretsar för uppsägning upprättas. Arbetsgivaren beslutar efter förhandling om kretsarnas omfattning och arbetstagarnas placering i dessa. Regelsystemet, och tillämpningen av det, är inte okomplicerat. Det är mot denna bakgrund som Sveriges universitetslärarförbund (SULF) har ansett det angeläget att utarbeta dessa allmänt hållna riktlinjer som hjälp och stöd för våra lokala förtroendemän vid förhandlingar om arbetsbrist och tillämpningen av turordningsreglerna inom högskoleområdet. Denna skrift är en omarbetad och utvidgad version av en tidigare promemoria från SULF om turordningsreglerna inom högskolan. Jag har fått värdefulla råd och synpunkter från kollegor inom flera Sacoförbund. Jag tackar för dessa.

Thomas Kihlberg, förbundsjurist,

Sveriges universitetslärarförbund

Förord till andra omarbetade upplagan

Den förra utgåvan av *Din tur?*, som utkom 2005, är nu slut. Sedan den gavs ut har det också skett vissa förändringar i lagstiftningen som gjort att den delvis hunnit bli irrelevant. SULF har bedömt att många lärosäten runt om i landet även i framtiden kan komma att behöva inleda förhandlingar om verksamhetsförändringar som kommer att medföra övertalighet och arbetsbrist. Förbundet har därför bett mig – att för SULF:s räkning – aktualisera den tidigare utgåvan och samtidigt fördjupa och utvidga vissa delar av den för att förtroendemän och medlemmar skall få hjälp att stå ännu bättre rustade inför de förändringar av verksamheten som kan komma. Den nya upplagan innehåller flera avsnitt som är helt nyskrivna eller grundligt omarbetade jämfört med den tidigare utgåvan.

De ställningstaganden vad gäller rättsliga bedömningar och liknande som redovisas är helt mina egna. Här och var i texten redovisar jag dock SULF:s uppfattningar i olika policyfrågor, liksom erfarenheter som SULF:s företrädare har haft från arbetsbrist- och turordningsförhandlingar. I de delarna har jag diskuterat synpunkterna med berörda företrädare för SULF och jag har fått många värdefulla synpunkter. Tack för dessa! Särskilt vill jag tacka för de goda råd och synpunkter jag fått från min efterträdare, förbundsjuristen Carl Falck.

Syftet med *Din tur?* är i första hand att den skall kunna vara en praktiskt användbar hjälpreda i det lokala förhandlingsarbetet. Det är en delvis rätt så komplicerad procedur att genomföra en verksamhetsförändring, för alla inblandade parter. Det är många grannlaga bedömningar som skall göras, både av rättslig och praktisk natur och både av arbetsgivare och fackliga företrädare. Det finns sällan några enkla svar på de frågeställningar som uppstår, utan svaren och bedömningarna måste utgå från de olika situationerna och de enskilda fallen som uppkommer. Min strävan har varit att innehållet i skriften skall kunna vara till praktisk hjälp när det gäller söka argument för lösningar som är rättsligt relevanta men som också innebär så bra lösningar som möjligt för de enskilda medlemmarna och att den enskilde individ som drabbas kan förstå varför utgången av en viss förändring blev som den blev just för honom eller henne.

Stockholm maj 2011

Thomas Kihlberg

F.d. förbundsjurist

Sveriges universitetslärarförbund

INLEDNING

Förhandlingsskyldigheten enligt MBL i samband med att arbetsbrist uppkommer

De gånger det överhuvudtaget blir aktuellt att genomföra en indelning i turordningskretsar är när det föreligger *arbetsbrist*. Innan en arbetsgivare beslutar om *viktigare förändring* av sin verksamhet gäller enligt 11 § medbestämmandelagen att arbetsgivaren är skyldig att genomföra förhandlingar med de arbetstagarorganisationer med vilka det föreligger ett kollektivavtalsförhållande. Detsamma gäller när arbetsgivaren planerar att genomföra viktigare förändringar av arbets- eller anställningsförhållanden för medlem i en sådan organisation. Man brukar ibland tala om *verksamhetsfallen* respektive *individfallen,* men det viktiga i sammanhanget är att förhandlingarna skall genomföras *innan* besluten om förändringarna fattas. Visserligen är det till slut arbetsgivaren som ensam har att fatta besluten, och ansvara för dem, men en strävan i förhandlingarna skall naturligtvis vara att parterna skall bli överens om villkoren för och genomförandet av de förestående förändringarna, så långt det är möjligt, och att hänsyn skall tas till de synpunkter och förslag som företrädarna för de fackliga organisationerna för fram.

Förhandlingar skall alltså genomföras och avslutas *innan* besluten fattas och de måste därför påbörjas i ett tidigt skede av besluts- och förändringsprocessen. Förhandlingarna skall vara ett naturligt och effektivt led i arbetsgivarens beslutsprocess. Arbetsgivaren måste påkalla förhandling redan när han överväger att genomföra förändringar av verksamheten och kan alltså inte vänta tills det är dags att fatta beslut om själva uppsägningarna. Förhandlingarna skall genomföras på ett sådant sätt och vid en sådan tidpunkt att det finns en reell möjlighet för arbetsgivaren att låta arbetstagarorganisationernas synpunkter bli en del av beslutsunderlaget. Beslutsprocessen får inte ha gått så långt att det inte längre finns möjlighet att påverka arbetsgivarens ståndpunkter och förslag. Skulle detta visa sig vara fallet så kan man med fog påstå att arbetsgivaren inte fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen. Den fackliga organisationen kan i ett sådant fall påkalla tvisteförhandling för brott mot förhandlingsskyldigheten och yrka skadestånd. Kommer man då inte överens, efter lokala och eventuellt centrala förhandlingar, så blir det Arbetsdomstolen som får fälla det slutliga avgörandet om organisationen väljer

att föra ärendet dit för prövning. Skulle det bli aktuellt med att påkalla tvisteförhandling så är det viktigt att understryka att detta skall ske i samråd med SULF centralt.

Överhuvudtaget är det viktigt att lokala förtroendevalda inleder kontakterna med SULF:s kansli i ett tidigt skede av förhandlingsprocessen. Det är inte alldeles enkelt att påverka arbetsgivarens inställning vad gäller olika förslag och lösningar i en stor omorganisationsprocess. Det fordras kunskap och erfarenheter om man skall kunna övertyga arbetsgivaren om att de egna förslagen är väl så bra som de som kommer från arbetsgivarsidan. Detta gäller såväl kunskaper om sakfrågorna som om själva förhandlingsförfarandet. Det är lätt att det uppstår en känsla av vanmakt eller förvirring inför det många gånger rätt så omfattande och komplicerade underlag som man som lokal förtroendeman får del av i en stor förhandlingsprocess. Inte minst av de skälen är det viktigt att koppla in centrala SULF-företrädare i ett tidigt skede. De har många gånger erfarenheter av de aktuella frågorna från andra lärosäten och kanske vet hur man har löst problemen på ett bra sätt där. De har också stor erfarenhet av själva förhandlingsprocessen som kan vara till stor hjälp och nytta för de lokala företrädarna.

Det skall påpekas att även om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att förhandlingarna genomförts för sent i beslutsprocessen och att arbetsgivaren därmed har brutit mot förhandlingsskyldigheten enligt 11 § medbestämmandelagen, så innebär detta inte att arbetsgivarens beslut måste rivas upp. Beslutet ligger fast, men konsekvensen blir då att det utgår ett skadestånd till den eller de berörda arbetstagarorganisationerna.

Förhandlingsskyldigheten enligt 11 § medbestämmandelagen inträder, som framgått ovan, innan arbetsgivaren beslutar om *viktigare förändring* av sin verksamhet eller av arbets- eller anställningsförhållandena för en eller flera arbetstagare. Det finns en omfattande rättspraxis från Arbetsdomstolen om innebörden av begreppet viktigare förändring, inte minst vid mer omfattande förändringsprocesser. Denna skrift avser ju främst att belysa vissa frågor som uppkommer vid upprättande av turordningskretsar vid sådana omorganisationer som medför arbetsbrist, och de frågeställningar som rör omplaceringsskyldigheten i samband med övertalighet. Det skulle föra för långt att här i detalj gå in på innebörden av begreppet viktigare förändring, men det råder i vart fall ingen tvekan om att sådana verksamhetsförändringar som leder fram till behov av uppsägningar av anställda är att anse som just viktigare föränd-

ringar av verksamheten och att arbetsgivaren i sådana situationer måste kalla till och genomföra förhandlingar innan besluten fattas och förändringarna genomförs.

Det kan finnas skäl att här återge ett avsnitt av domen AD 1979 nr 149, där Arbetsdomstolen redogör för hur den ser på frågan om hur och när förhandlingar skall genomföras för att de skall bli meningsfulla för båda parter. Observera att Arbetsdomstolen bland annat framhåller vikten av att den inledande fasen av förhandlingsprocessen också tjänar ett informationssyfte. Det är viktigt att arbetstagarorganisationerna tidigt får en fullödig information om arbetsgivarens planer för att de på så sätt skall kunna förbereda sina egna ståndpunkter och argument. Det aktuella målet gällde dels en förändring av layouten i en monteringshall och dels fastställandet av företagets budget. Det handlade alltså om ett fall från den enskilda sektorn. Arbetsdomstolens uttalanden i målet är dock allmängiltiga och tillämpliga även vid förhandlingar inom offentlig sektor. Arbetsdomstolen uttalar bland annat följande:

> I allmänhet har arbetstagarsidan ett berättigat anspråk på att få förhandla på ett tidigt stadium i beslutsprocessen. Detta motiveras främst av att arbetstagarorganisationen skall kunna framföra sina synpunkter innan arbetsgivaren har bundit sig för en viss ståndpunkt i förhandlingsfrågan. Vad som anförs från arbetstagarsidan skall ingå i underlaget för det beslut som arbetsgivaren fattar. Därtill kommer den ofta inte mindre viktiga synpunkten att förhandlingen enligt 11 § medbestämmandelagen även tjänar ett informationssyfte. Särskilt i större och komplicerade frågor är det ofta en naturlig ordning att förhandlingsförfarandets inledningsskede avser endast information i ärendet. Om denna information till arbetstagarorganisationen uteblir, tillförsäkras inte arbetstagarsidan den insyn och det medinflytande i arbetsgivarens verksamhet som lagens förhandlings- och informationsregler är avsedda att ge.[.....]Vad som nu utvecklats hindrar självfallet inte att arbetsgivaren gör viss utredning och överväger olika handlingsalternativ, innan förhandling begärs. Detta fordras ofta för att sammanträdet skall få något verkligt värde från förhandlings- och informationssynpunkt.

Det finns också skäl att understryka att arbetsgivaren är skyldig att redovisa vilka arbetsmiljökonsekvenser en omorganisation kan få. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete, 8 §, skall arbetsgivaren, när ändringar i verksamheten planeras, bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Risk-

bedömningen skall dokumenteras skriftligt, och det finns all anledning att vid den lokala förhandlingen noga gå igenom och diskutera arbetsmiljökonsekvenserna av den planerade förändringen med utgångspunkt från denna dokumentation.

I normalfallet räcker det inte att arbetsgivaren kallar till förhandlingar först när det är aktuellt att diskutera turordningsindelningen och vilka individer som kan bli aktuella för uppsägning. Som framgått ovan är det helt nödvändigt att förhandlingsprocessen inleds redan när det börjar bli uppenbart att verksamhetsförändringar kan bli nödvändiga. Förhandlingarna i det skedet bör i första hand inriktas på hur sådana förändringar kan genomföras på ett så bra sätt som möjligt för verksamheten och för de anställda. Olika alternativa lösningar bör diskuteras innan arbetsgivaren fattar sitt beslut om hur den nya eller förändrade verksamheten skall se ut. Det är först sedan detta är klart som nästa steg kan inledas, nämligen att förhandla om omfattningen av den eventuella övertaligheten och hur den kommer att drabba de anställda. Det är i normalfallet först i detta skede som turordningsindelningen blir föremål för förhandlingar.

Tänk på:

MBL-förhandlingar skall genomföras och avslutas innan besluten fattas och måste därför påbörjas i ett tidigt skede av besluts- och förändringsprocessen.

Det skall finnas en reell möjlighet att låta arbetstagarorganisationernas synpunkter bli en del av beslutsunderlaget. Arbetsgivaren får inte vid förhandlingen ha låst upp sig för en enda lösning.

Arbetsgivaren måste analysera vilka arbetsmiljökonsekvenser en omorganisation kan få. Riskbedömningen skall dokumenteras skriftligt och vara en del av förhandlingsunderlaget

Ta kontakt med SULF:s kansli i ett tidigt skede av förhandlingsprocessen.

HUR OCH NÄR AVSLUTAS EN FÖRHANDLING?

Det är viktigt att det står helt klart för båda parter i en förhandling när denna är avslutad. Vid en förhandling enligt 11 § MBL kan ju arbetsgivaren, som vi sett, inte fatta sitt beslut utan att riskera skadestånd, förrän förhandlingen av avslutad. Ibland kan förhandlingsprocessen också innebära att det skall genomföras ytterligare en förhandling, nämligen enligt 14 § 2 st MBL, det vill säga att arbetsgivaren blir tvungen att förhandla även med central arbetstagarorganisation. En sådan förhandling kan begäras av arbetstagarsidan om förhandlingen enligt 11 § MBL, ofta kallad ”lokal förhandling”, avslutas i oenighet. Den efterföljande förhandlingen som sker med stöd av 14 § 2 st MBL kallas, något oegentligt, ofta för ”central förhandling”. Det är ju bara på ena sidan – arbetstagarsidan – som det är central part som förhandlar. På arbetsgivarsidan är det fortfarande den lokala arbetsgivaren som är motpart.

I Avsnitt B 2 kap. respektive 6 kap. i det statliga huvudavtalet (HA), finns närmare anvisningar om hur och av vilka parter som förhandlingar enligt 11 – 14 §§ MBL och i rättstvister skall genomföras. I 8 kap. regleras den viktiga frågan om förhandlings avslutande. I 23 § sägs att en förhandling, enligt huvudregeln, skall anses avslutad när protokoll har justerats av parterna, eller när part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet, har givit motparten besked om att han frånträder förhandlingen. Det finns också utrymme, enligt bestämmelsen, för parterna att enas om en annan tidpunkt för avslutet, men då fordras alltså att parterna är överens om detta. Det finns ingen skyldighet att acceptera en begäran om att förhandlingen till exempel skall vara avslutad i och med att själva förhandlingssammanträdet avslutas. Självklart skall båda sidor i en förhandling försöka bidra till att inte onödigtvis dra ut på förhandlingsprocessen, men många gånger tar det sin tid att analysera de förslag som kommer från arbetsgivaren och att förankra egna förslag och idéer hos medlemmarna. Arbetsgivarna pressar ofta på för att få slut på förhandlandet för att därigenom snabbare kunna fatta beslut, under det att arbetstagarorganisationerna kan behöva lite mer rådrum för att kunna ta ställning i de olika frågorna som kommer upp och som kan ha en avgörande betydelse för medlemmarnas framtid på arbetsplatsen.

Protokollet från förhandlingen kan ha stor betydelse, både för att parterna skall vara överens om vad som är förhandlingsresultatet, men också för att de lokala förtroendemännen skall kunna visa för medlemmarna vad som förts fram i förhandlingen och vad arbetsgivaren har haft för inställning till sådana

förslag. Därför är det viktigt att protokollet på rätt sätt redovisar förhandlingens förlopp och de olika yrkanden och argument som varit uppe till diskussion. Samtidigt är det viktigt att protokollen inte blir alltför detaljerade och så ohanterliga att man måste förhandla om hur protokollet egentligen skall se ut. Det som skall framgå är i huvudsak parternas yrkanden och huvudargument och motsidans inställning och argumenten för den. Det skall också framgå om parterna är överens eller inte och i vilka delar så är fallet. Det är bara vid oenighet som det går att påkalla en ny förhandling, varför det entydigt måste framgå av protokollet ifall oenighet föreligger. Självklart skall det också framgå vilka som är parter i förhandlingen och vilka som företrätt parterna, liksom när förhandlingen ägt rum.

Protokollets utformning är alltså betydelsefull. Därför är det viktigt att hålla på huvudregeln i 23 § HA om att förhandlingen är avslutad när protokollet är justerat. Det är ju först när man fått tillfälle att granska protokollets innehåll som man säkert kan veta att alla yrkanden, förslag, invändningar med mera verkligen finns med. Det är också viktigt att protokollet är korrekt eftersom det skall vara en del av beslutsunderlaget när de beslutande organen till slut fattar sina avgöranden. Det är ju kanske först genom protokollet som organisationernas inställning klargörs för de slutliga beslutsfattarna.

Skulle det finnas felaktigheter eller oklarheter i det protokollsförslag som kommer för justering så måste dessa rättas till innan protokollet skrivs under. Enklast görs detta förstås genom att man påpekar för arbetsgivaren att förslaget är felaktigt på någon viss punkt och då istället lägger fram en annan formulering för arbetsgivaren, som normalt är den part som för protokoll i en förhandling. Det vanligaste är då att det helt enkelt görs en ändring i förslaget som båda sidor är överens om. Däremot kan det inträffa att arbetsgivaren inte vill acceptera ett visst ändringsförslag. Då är det viktigt att i samband med justeringen göra en ensidig anteckning till protokollet där den egna ståndpunkten redovisas, klart och tydligt. Tänk alltså på att beslutsfattarna måste få veta vilken inställning SULF har i den aktuella frågan!

En fördel med att avsluta förhandlingen i samband med justering av protokollet är också att det blir helt klart vid vilken tidpunkt förhandlingen är avslutad. Olika tidsfrister – preskriptionsfrister – börjar löpa vid tidpunkten för förhandlingens avslutande. Vet man då säkert att denna sammanfaller med justeringen så är det lätt att beräkna fristerna. Säg alltså ifrån om arbetsgivaren vill avsluta förhandlingen vid en annan tidpunkt än vid protokollsjusteringen, till exempel om det förslås att förhandlingen skall avslutas när

sammanträdet är slut. Hänvisa till avtalsbestämmelsen. Självklart skall även arbetstagarsidan sträva efter att inte i onödan dra ut på förhandlingen. I 16 § 3 st första meningen MBL sägs att förhandling skall bedrivas skyndsamt, och det gäller för båda sidor, men som sagts ovan kan det många gånger ta lite tid att analysera och förankra idéer och förslag, och det måste arbetsgivaren acceptera!

Tänk på:

En förhandling skall normalt anses avslutad när protokollet har justerats. Sägs inget annat är detta huvudregeln.

Protokollet skall redovisa förhandlingens förlopp och parternas yrkanden och ståndpunkter, dock inte allför detaljerat.

Det skall framgå om parterna är eniga eller oeniga och hur och när förhandlingen skall anses avslutad.

BEGREPPET ARBETSBRIST

Arbetsbrist är ett lagtekniskt begrepp som inte nödvändigtvis behöver betyda att det uppstått brist på arbetsuppgifter för den enskilde individen, åtminstone inte på kort sikt. Arbetsbrist kan exempelvis också uppkomma genom att det uppstår brist på medel, grundutbildnings- eller forskningsanslag, som i sin tur kan leda till brist på arbetsuppgifter genom att arbetsgivaren bestämmer sig för att omorganisera eller omfördela verksamheten för att göra besparingar eller omprioriteringar.

Begreppet arbetsbrist är inte uttryckligen definierat i Lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS. Lagen bygger på att uppsägningar kan ske antingen på grund av arbetsbrist eller på grund av *omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen*. Arbetsbrist blir då, enligt lagstiftarens synsätt, allt som inte beror på personliga förhållanden, eller *personliga skäl,* ett uttryck som ofta används för att beskriva grunden för sådana uppsägningar där arbetsgivaren åberopar brister hos den enskilde arbetstagaren som grund för den tilltänkta uppsägningen.

Det kan många gånger vara svårt att förstå motivet för den arbetstagare som hotas av uppsägning när han eller hon får veta att det föreligger arbetsbrist och att det därför kommer att inledas ett uppsägningsförfarande. För de flesta förknippas väl begreppet arbetsbrist med att det just föreligger en brist på arbetsuppgifter, att det helt enkelt inte längre finns något att göra, i vart fall inte så mycket att det räcker för en heltidsanställning. Man måste alltså då ha klart för sig att arbetsbrist är ett lagtekniskt begrepp som inte behöver ha den betydelsen att det föreligger en väldefinierad och konkret brist på arbetsuppgifter. Arbetsbrist kan i anställningsskyddslagens mening likaväl vara medelsbrist, som till exempel att en viss verksamhet inom ett lärosäte inte längre kommer att få lika stort anslag som tidigare, eller inget anslag alls, eller att projektmedel från ett forskningsråd upphör.

Det kan också vara så att antalet sökande studenter till en viss kurs minskar och att denna minskning inte kan ersättas med motsvarande utökning i någon annan närliggande kurs. Högskoleverket har till exempel vid flera tillfällen beslutat att dra in examensrätten för vissa lärosäten. Det har då motiverats med att lärosätena inte uppfyllt de kvalitetskrav som måste ställas på utbildningen ifråga. Den typen av myndighetsbeslut har redan lett till verksamhetsförändringar inom berörda lärosäten, vilket i sin tur medfört arbetsbrist, och det kan säkert inte uteslutas att så kan komma att ske även fortsättningsvis.

Rent allmänt lär det också förekomma att det sker omorganisationer eller andra verksamhetsförändringar på vissa håll för att möta besparingskrav. Sådant kan ju också komma att leda till att arbetsbrist i anställningsskyddslagens mening uppstår, genom att det inte längre finns förutsättningar för att arbetstagarna skall kunna fortsätta med samma arbetsuppgifter som tidigare.

Arbetsbrist handlar alltså inte bara om att det uppstår akuta och påtagliga inskränkningar av verksamheten, som nedläggningar eller att ett visst projekt har slutförts. Även sådana planerade verksamhetsförändringar som på sikt leder till att arbetsuppgifter försvinner kan innebära att det kan uppstå arbetsbrist. Inom högskolesektorn torde akuta nedläggningar eller motsvarande, vara relativt sällsynta. Det är nog vanligare att det är vid de mer långsiktiga verksamhetsförändringarna som det finns risk för att arbetsuppgifter försvinner eller påtagligt förändras.

Man måste hålla i minnet att arbetsgivaren själv bestämmer omfattning och inriktning av sin verksamhet och att det är svårt att få till stånd en rättslig prövning av arbetsgivarens motiv för att göra en viss besparing eller omorganisation som kan leda till uppsägningar. Detta hindrar naturligtvis inte att det skall ske en grundlig redovisning och genomgång av grunderna för den påstådda arbetsbristen vid de lokala förhandlingar som ju skall föregå arbetsgivarens beslut. När Arbetsdomstolen har haft anledning att pröva om arbetsbrist har förelegat och om uppsägningar har varit sakligt grundande har den bland annat betonat att uppsägning får tillgripas endast om någon annan lösning inte står till buds. Domstolen har uttalat att arbetsgivaren måste kunna prestera en utredning som visar att en uppsägning inte kunnat undvikas utifrån de grundläggande företagsekonomiska eller därmed jämställda överväganden som gjorts. Om arbetsgivaren gjort en noggrann och seriös bedömning av det företagsekonomiska läget kan domstolen i princip inte ifrågasätta denna bedömning.

I domen AD 2006 nr 92 gjorde Arbetsdomstolen också en sammanfattning av rättsläget rörande uppsägning ”för säkerhets skull”, alltså att arbetsgivaren väljer att i ett ovisst läge vad gäller den framtida verksamheten, säga upp ett antal arbetstagare i ett tidigt skede ifall det senare skulle visa sig att det ställs krav på att minska antalet anställda med hänvisning till att man kanske kommer att få minskade anslag. Tanken hos arbetsgivaren i sådana fall är, sannolikt, att han skall kunna ta tillbaka uppsägningarna om det visar sig att de minskade anslagen var en felbedömning.

Arbetsdomstolen sammanfattar i domen rättsläget på följande sätt:

> Anställningsskyddslagens regler om uppsägning på grund av arbetsbrist innebär i princip att arbetsgivaren har rätt att grunda avgörandet huruvida uppsägning skall ske på en bedömning av hur personalläget kommer att vara vid uppsägningstidens slut. Det krävs alltså inte att arbetsbrist redan har inträffat för att en uppsägning skall få genomföras. Den prövning som arbetsgivaren vid en uppsägning skall göra om läget vid uppsägningstidens slut innebär att arbetsgivaren i princip skall väga samman de faktorer som leder till ett minskat behov av personal och de som leder till ett ökat behov. Härvid skall arbetsgivaren beakta sådana förhållanden som vid ett praktiskt bedömande med säkerhet kan överblickas. Han har inte rätt att beakta sådant som endast med större eller mindre sannolikhet kommer att inträffa. Ett hänsynstagande till sådana osäkra förhållanden skulle kunna innebära att en uppsägning skulle komma att genomföras ”för säkerhets skull” och det är inte tillåtet enligt anställningsskyddslagen. Arbetsgivaren är å andra sidan inte skyldig att beakta sådana omständigheter som kan föranleda ett förbättrat sysselsättningsläge, om dessa omständigheter är ovissa (se AD 1984 nr 19).

Arbetsdomstolen har alltså i ett stort antal fall prövat olika aspekter av uppsägning på grund av arbetsbrist. I ett av de senare fallen, AD 2010 nr 46, prövades frågan om uppsägning av en professor vid en högskola. Bakgrunden var en verksamhetsförändring som hade sin orsak i att högskolan hade beslutat om att vidta åtgärder för att få balans mellan kostnader och intäkter. Medelsbristen som uppstått vid den aktuella tidpunkten, berodde främst på minskade utbildningsanslag som kom sig av färre sökande studenter än vad som prognostiserats. Enligt arbetsgivaren hade högskolan haft underskott flera år. Verksamhetsförändringen innebar bland annat att man inte längre skulle fortsätta att bedriva forskning inom ett visst forskningsprojekt, som i och för sig var finansierat av externa medel. Enligt SULF, som företrädde professorn, innebar dock inte den genomförda verksamhetsförändringen att professorns samtliga arbetsuppgifter upphörde. Forskningsprojektet fortsatte att bedrivas av professorn efter det att beslut fattats om verksamhetsförändringen. Först cirka nio månader efter beslutet fattade högskolan ett nytt beslut om att avsluta projektet. Enligt förbundet visade detta att det inte funnits grund för uppsägningen av professorn vid den tidpunkten när den skedde.

I domen redovisar Arbetsdomstolen några rättsliga utgångspunkter för bedömningen av de i målet aktuella frågeställningarna. Avsnittet är rätt utförligt

och belyser på ett bra sätt flera av de frågeställningar som berörts ovan. Det redovisas därför här i sin helhet:

> Av 7 § anställningsskyddslagen framgår att en uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad. Arbetsbrist utgör normalt saklig grund för uppsägning. Det kan inte krävas av en arbetsgivare att han bedriver verksamheten i oförändrad utsträckning enbart för att tillgodose arbetstagarnas anställningstrygghet.
>
> Såsom Arbetsdomstolen vid ett flertal tillfällen slagit fast omfattar uttrycket arbetsbrist i anställningsskyddslagens mening inte endast fall av konkret brist på arbetsuppgifter, utan samtliga fall där en uppsägning från arbetsgivarens sida beror på något annat än förhållanden som är att hänföra till arbetstagaren personligen. Under begreppet faller alltså även sådant som att arbetsgivaren inte anser det befogat att bedriva visst arbete eller att arbetsgivaren annars av företagsekonomiska, organisatoriska eller därmed jämförliga skäl anser det nödvändigt att säga upp en eller flera arbetstagare (jfr AD 1994 nr 140). Arbetsbrist föreligger även då till exempel planerade och mer långsiktiga åtgärder leder till att en arbetstagare inte längre kommer att kunna fortsätta med de arbetsuppgifter som han eller hon tidigare haft.
>
> Anställningsskyddslagen bygger på principen att det ytterst är arbetsgivarens bedömning av behovet att genomföra exempelvis en inskränkning eller omorganisation av verksamheten samt av sådana åtgärders återverkningar på behovet av arbetskraft som är avgörande för om arbetsbrist kan anses föreligga. Detta innebär bland annat att en domstol inte kan gå närmare in på frågor om det berättigade från företagsekonomisk, organisatorisk eller därmed jämförlig synpunkt i att genomföra en förändring av arbetsgivarens verksamhet eller att genomföra den på det sätt arbetsgivaren har funnit lämpligt (prop. 1973:129 s. 123, jfr prop. 1981/82:71 s.65).
>
> Inte heller är det lämpligt att en domstol gör bedömningen av om det – för att undvika friställningar – är möjligt för en arbetsgivare att genomföra en organisationsförändring utan att verksamhetens fortsatta bedrivande därigenom försvåras. Även i dessa frågor är det ytterst arbetsgivarens egen bedömning som avgör. Det sagda innebär emellertid inte att domstolen måste godta varje påstående från arbetsgivarens sida om att det inte skulle vara lämpligt att genomföra en omorganisation som kunde förhindra friställningar. Arbetsgivaren bör redovisa de skäl som ligger bakom hans ståndpunkt och dessa skäl måste vid en objektiv bedömning framstå som godtagbara.

> De anställdas intresse av trygghet i anställningen beaktas i hithörande sammanhang främst genom att arbetstagarnas organisationer vid primärförhandlingar enligt medbestämmandelagen eller enligt avtal har möjlighet att påverka arbetsgivarens bedömningar och beslut. Bedöms uppsägningar som nödvändiga har den enskilde arbetstagaren det skydd som ligger i regler om uppsägningstid, om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och om rätt till återanställning för den som uppsagts av sådan anledning. De nämnda principerna är tillämpliga även såvitt avser verksamheten hos arbetsgivare inom den offentliga sektorn. Det sagda innebär inte att det inte ställs krav på en arbetsgivare att göra en noggrann prövning av verksamhetens behov och av att uppsägningsåtgärderna inte blir mer omfattande än vad som betingas av omständigheterna.

I målet hade SULF också hänvisat till att det kunde sägas råda en praxis som innebär att en anställd inte sägs upp på grund av arbetsbrist om han eller hon ägnar sig åt forskning för vilken det finns externa forskningsmedel kvar. Forskningsprojekt, menade SULF, läggs i allmänhet inte ned med mindre än att oegentligheter eller likande förkommit, något som inte var fallet i detta mål.

Arbetsdomstolen menade dock att det inte finns grund för att komma fram till att högskolan skulle vara förhindrad att säga upp en anställd på grund av arbetsbrist enbart därför att han eller hon bedriver externt finansierad forskning. Domstolen tillade också att den eventuella bundenhet som en högskola kan ha gentemot finansiären, till exempel av innebörd att slutföra ett påbörjat forskningsprojekt, inte i sig är något som den anställde på egen hand kan åberopa gentemot arbetsgivaren som grund för att behålla sin anställning

Den slutsats Arbetsdomstolen kom fram till i målet var att det förelåg saklig grund för att säga upp professorn på grund av arbetsbrist.

Tänk på:

Arbetsbrist är ett lagtekniskt begrepp som kan uppstå av flera olika anledningar. Brist på arbetsuppgifter kan vara en följd av medelsbrist – till exempel uteblivna anslag – men också av en ny eller ändrad verksamhetsinriktning.

Arbetsgivaren bestämmer själv omfattning och inriktning av verksamheten. En rättslig prövning av motiven för en förändring eller sättet på vilket den genomförts är i princip omöjlig att få till stånd.

Arbetsgivaren får grunda uppsägningen på en bedömning av hur personalläget ser ut vid uppsägningstidens slut. Arbetsbristen behöver alltså inte redan ha inträffat för att en uppsägning skall få genomföras.
Uppsägningen får dock inte ske ”för säkerhets skull”

OMFATTNINGEN AV TURORDNINGSKRETSARNA

Huvudregeln beträffande turordningskretsarnas omfattning finns i 3 § Avtal om turordning för arbetstagare hos staten, TurA-S, som säger att ”turordning vid uppsägning skall omfatta arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter hos myndigheten på den ort där arbetsbristen finns.”

Det är främst vid tillämpningen av denna bestämmelse som det har visat sig uppstå en hel del problem inom högskoleområdet. Avtalsbestämmelserna är gamla och har sin bakgrund i lagstiftningen för statstjänstemän från 1960-talet. Vare sig lagstiftaren eller parterna i det nu gällande avtalet har haft eller har någon annan uppfattning än att de principer som ligger till grund för anställningsskyddslagens synsätt på turordning vid uppsägning, alltså att längre anställningstid skall ge bättre skydd för anställningen, också skall gälla vid tillämpningen av turordningsavtalet. Det är ändå lätt att konstatera att vare sig den tidigare lagstiftningen eller avtalet, som alltså numera ersatt lagen, inte är tillkomna i första hand med tanke på förhållandena inom universitet och högskolor. Detta gör att det inte är alldeles enkelt att få till stånd juridiskt oantastliga turordningskretsar. Det finns helt enkelt väldigt lite rättspraxis och förarbetsuttalanden som specifikt rör högskoleområdet och som kan ge vägledning just för det området.

Beträffande den geografiska omfattningen av kretsarna kan redan här understrykas att avtalet skall tolkas som att det är de som har i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter inom *hela* universitetet eller högskolan som skall föras till samma turordningskrets. Det duger alltså inte att bara göra denna prövning inom institutionen, avdelningen, fakulteten eller motsvarande. Den enda avgränsningen i detta avseende är att de olika delarna av lärosätet måste vara belägna *på samma ort*. Har alltså lärosätet verksamhet på olika orter kommer normalt separata kretsar att upprättas inom respektive ort, även om det skulle finnas arbetstagare på den ena orten som har i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter med kollegor på den andra orten där lärosätet bedriver verksamhet.

Med *ort* menas, enligt AD:s praxis, i allmänhet kommun. En ort i avtalets mening kan i normalfallet inte sträcka sig utanför kommungränsen medan det i till ytan mycket stora kommuner mycket väl kan finnas flera orter.

Enligt 5 § TurA-S är det tillåtet att träffa lokala kollektivavtal om att turordning vid uppsägning skall omfatta arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter vid

1. en del av myndigheten på en viss ort

2. delar av myndigheten på mer än en ort eller
3. myndigheten i dess helhet.

Vissa lärosäten bedriver verksamhet på flera orter. Ett exempel är Karolinska institutet – som är *en* myndighet - men som är beläget i såväl Solna kommun som Huddinge kommun och som bedriver en omfattande verksamhet på båda ställena. Ett annat exempel är Linnéuniversitetet, som bildades genom att Högskolan i Kalmar och Växjö universitet gick samman till ett nytt universitet – *en* myndighet - som är verksamt på bägge orterna. Ytterligare ett exempel är Mittuniversitetet som har verksamhet på tre orter. I alla dessa fall skulle det, enligt ovan, vara möjligt att träffa lokala kollektivavtal om vilken omfattning turordningskretsarna skulle ha i förhållande till hur organisationen ser ut. Några sådana avtal har dock ännu inte träffats. Det är oklart om det har förts några resonemang inom eller mellan parterna vid de lärosäten där det har funnits formella förutsättningar för sådana lokala avtal som berörs här. Kanske har bedömningen helt enkelt varit att nackdelarna att avvika från TurA-S huvudregel överväger fördelarna, i den mån frågan har varit aktuell. Skulle frågan om sådana här kollektivavtal aktualiseras är det viktigt att lokala företrädare kontaktar SULF-kansliet centralt för att få råd och hjälp om hur ett eventuellt avtal skulle kunna utformas för att bli så bra som möjligt. Det är också viktigt att i så fall försöka ha god framförhållning så att det finns tid att noggrant tänka igenom vad som skulle kunna vara till fördel för medlemmarna när uppsägningar kan bli aktuella. Det skall påpekas att lokala avvikelseavtal inte får träffas utan SULF:s (kontaktförbundet) medgivande.

Tänk på:

En turordningskrets skall omfatta de arbetstagare som har i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter.

Prövningen skall omfatta arbetstagare inom hela myndigheten, inte bara inom enskilda institutioner, avdelningar, fakulteter eller motsvarande.

Den enda begränsningen är att om verksamheten bedrivs inom flera orter så skall separata kretsar upprättas för varje ort.

Med ”ort” menas i allmänhet ”kommun”.

BEGREPPET I HUVUDSAK JÄMFÖRBARA ARBETSUPPGIFTER

Det finns åtskilliga rättsfall från Arbetsdomstolen där domstolen har uttolkat den närmare innebörden i begreppet *i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter*, vilket är den del av avtalsbestämmelsen som kan vålla flest tillämpningsproblem. Enligt förarbetena till den lagbestämmelse som utgör förebilden till 3 § TurA-S avses med begreppet sådana arbetsuppgifter som är av i stort sett jämförbar beskaffenhet och inriktning, det vill säga som är i det närmaste utbytbara, men också arbetsuppgifter som visserligen inte är utbytbara men ändå så likartade att en arbetstagare efter viss inskolning kan utföra den andras arbetsuppgifter. Hur lång denna inskolning eller upplärning kan få vara går inte att säga generellt utan måste avgöras från fall till fall, men i vart fall sex månader bör vara ett rimligt krav. Förarbetena är ytterst kortfattade och detta med utbytbarheten får inte överbetonas. AD har i sina senare domar mer betonat vissa andra aspekter av begreppet.

Några av de domar där AD har prövat innebörden av 3§ TurA-S skall här redovisas och kommenteras.

I domen AD 2004 nr 103 har domstolen under rubriken ”Rättsliga utgångspunkter” gjort en bra sammanfattning av utgångspunkterna för tillämpningen av bestämmelsen. AD anför:

> Innebörden av 3 § TurA-S har prövats av Arbetsdomstolen i en rad avgöranden (se t.ex. AD 1998 nr 136 och där anförda rättsfall). Det synsätt som Arbetsdomstolen därvid anlagt om hur bestämmelsen skall tolkas innebär sammanfattningsvis följande. Bestämmelsen bygger på anställningsskyddslagens grundläggande bestämmelser om att längden av anställningstiden i princip skall vara avgörande för turordningen mellan olika arbetstagare vid uppsägning och att det måste anses bäst överensstämma med grunderna för anställningsskyddslagen att ge uttrycket ”i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter” en relativt vidsträckt tolkning. Det avgörande för inplacering i turordningskretsar är arbetstagarnas arbetsuppgifter. Det är de arbetsuppgifter som faktiskt har utförts av arbetstagarna som är utslagsgivande. I princip är det arbetstagarens arbetsuppgifter vid den tidpunkt då uppsägningen aktualiserades som är avgörande, under förutsättning att han eller hon då inte endast tillfälligt har utfört dessa uppgifter (jfr AD 1996 nr 52). Mot bakgrund av dessa utgångspunkter måste en arbetsgivare, som vill göra gällande att en arbetstagare bör indelas i en turordningskrets som endast omfattar någon enstaka person, vara beredd att på ett övertygande sätt redogöra för motiven till detta om indelningen sätts i fråga (jfr AD 1998 nr 50).

Det är alltså utifrån dessa utgångspunkter som turordningsavtalet skall tillämpas och vi skall här redovisa vår uppfattning om vad detta innebär för högskolans område.

Redan beträffande det grundläggande kriteriet *i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter* finns en svårighet när det gäller tillämpningen inom högskoleområdet. Arbetsuppgifterna för enskilda lärare och forskare inom högskolan är på sätt och vis per definition inte av i huvudsak jämförbar beskaffenhet med andra kollegors. Verksamheten i sig skall ju till stor del vara unik och specialiserad och ligga i fronten. Även om det naturligtvis förekommer att arbetsuppgifter och projekt och liknande genomförs av flera personer gemensamt så är det ändå den individuella verksamheten och kompetensen och den därav följande specialiseringen som många gånger väger mycket tungt och som också måste få tillåtas att göra detta. Det är väl också mer typiskt inom högskolan än inom många andra områden att lärarna/forskarna valt eller strävar efter att välja att arbeta med sådant som ingen annan kan. Även dessa förhållanden bidrar till svårigheterna att tillämpa turordningsavtalet inom högskolan.

Man har normalt att utgå från berörda arbetstagares *faktiska arbetsuppgifter* vid tidpunkten för fastställandet av turordningslistan. Det handlar alltså inte om att fastställa vad man har gjort tidigare eller vad man skulle kunna göra i framtiden, utan snarare vad man håller på med för arbetsuppgifter just nu, alltså när arbetsbristen uppstår och uppsägningarna aktualiseras. Även på denna punkt råder det på sätt och vis speciella förhållanden inom högskolan. Det är ju snarast regel att en enskild arbetstagare sysslar med både forskning och undervisning och att fullgörandet av dessa uppgifter koncentreras på olika sätt över tiden. Någon kan under en termin, eller del av termin, enbart undervisa för att nästa termin kanske helt och hållet ägna sig åt forskning. För andra kanske fördelningen ser annorlunda ut. Om då turordningsindelningen skall ske just vid den tidpunkt då ett visst beslut fattades om att det föreligger arbetsbrist så skulle detta kunna få helt slumpartade och orimliga konsekvenser. Arbetsgivaren skulle också i så fall lätt kunna manipulera reglerna genom att på ett planerat sätt fatta sitt beslut om arbetsbrist vid en speciell tidpunkt.

Det måste alltså vara så att man får försöka bedöma vilka arbetsuppgifter som normalt sett och under en rimlig tidsperiod utförs av arbetstagare med skiftande uppgifter. Den som vid ett visst tillfälle råkar vara inne i en sammanhängande undervisningsperiod men som också har forskningsuppgifter i sin anställning skall alltså inte hamna i en krets med enbart undervisande lärare.

Av AD:s tolkning av turordningsavtalet framgår följande. I målet AD 1992 nr 90 säger domstolen att

> /- - -/ ”ju snävare man tolkar uttrycket i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter desto mer uttunnat blir det skydd för anställningen som följer av en arbetstagares längre anställningstid. Eftersom ett sådant bättre anställningsskydd med längre anställningstid är anställningsskyddslagens huvudprincip i turordningssammanhanget, måste det enligt Arbetsdomstolens mening anses bäst överensstämmande med grunderna för anställningsskyddslagen att uttrycket ges en relativt vidsträckt tolkning”.

AD fäste i domen avseende vid att det förelegat ”avsevärd parallellitet” mellan arbetsuppgifterna och att de har varit av ”i stort sett samma beskaffenhet och inriktning” och därmed också varit i huvudsak jämförbara. AD har vidare angett som ytterligare skäl för sin ståndpunkt att skillnaderna mellan arbetsuppgifterna ”synes emellertid vara att beteckna mera som gradskillnader än artskillnader”.

Domstolen tillmätte också det förhållandet betydelse att de arbetstagare som var av intresse i målet hade i det väsentliga samma utbildning och kompetens och ”således måste antas ha i vart fall i anställningsskyddslagens mening tillräckliga kvalifikationer för arbete vid vilken som helst av de båda enheterna.”

I målet AD 1993 nr 85 framkommer bland annat att man *inte* vid bedömningen av kretstillhörigheten skall ta hänsyn till förändringar av olika arbetstagares arbetsuppgifter som kan aktualiseras om något eller några år. Bedömningen måste alltså i huvudsak göras på grundval av de arbetsuppgifter som berörda arbetstagare har i samband med uppsägningen. Vidare säger AD att det är arbetsuppgifternas faktiska innehåll som skall jämföras och inte eventuella organisatoriska skillnader. Det är snarare *likheten* mellan arbetsuppgifterna som skall jämföras än *skillnaderna* mellan dem. AD påpekar också återigen att bestämmelsen i 3 § TurA-S skall ges en vidsträckt tolkning.

Tänk på:

Begreppet ” i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter” skall ges en vidsträckt tolkning. Därigenom kan LAS grundläggande princip om att längre anställningstid skall ge bättre anställningsskydd bäst upprätthållas.

Det är de faktiska arbetsuppgifterna som skall bestämma tillhörigheten till en viss krets.

Arbetsuppgifterna vid den tidpunkt då arbetsbristen uppstår är avgörande, såvitt de inte är av tillfällig natur. Vad man gjort tidigare eller eventuella framtida förändringar skall inte avgöra turordningsindelningen, inte heller organisatoriska skillnader.

Det är likheter mellan olika arbetsuppgifter snarare än skillnader, som skall jämföras. Vid tveksamhet bör det tippa över till förmån för en större krets.

NÅGRA FRÅGESTÄLLNINGAR

1. Hur skall vi se på forskning respektive undervisning och relationerna mellan dessa arbetsuppgifter när det gäller att bestämma vad som är i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter?

Det är ju snarast regel att en mycket stor del av universitetslärarna ägnar sig åt både undervisning och forskning. Det är därför naturligt att frågan kommer upp om en lärare/forskare skall hänföras till den ena eller andra kategorin eller möjligtvis till båda.

- Är det till exempel i huvudsak jämförbart om av två lärare/forskare den ene ägnar sin tid åt 60 procent forskning och 40 procent undervisning medan relationerna för den andre är de omvända?

Om man utgår från att de är verksamma inom samma eller varandra näraliggande ämnen är det väl ingen tvekan om att utgångspunkten skall vara att de tillhör samma krets. Det går inte att på förhand bestämt säga att relationerna mellan arbetsuppgifterna skall uppgå till en viss procentsats för att arbetsuppgifterna skall anses vara i huvudsak jämförbara utan detta får avgöras i varje enskilt fall. Det är väl dock klart att ju större skillnaden är i relationerna mellan två eller flera personers arbetsuppgifter, ju mindre blir sannolikheten att de skall tillhöra samma turordningskrets.

Det som också komplicerar turordningsindelningen i sådana här fall är att verksamheten inom högskolan normalt finansieras med två olika anslag, ett grundutbildningsanslag och ett anslag för forskning/forskarutbildning. Därtill kommer extern finansiering av forskningsprojekt (bidragsfinansiering) samt så kallad uppdragsfinansiering av såväl forskning som utbildning, till exempel avgifter från utomeuropeiska studenter. För den som är lärare/forskare är det alltså snarare regel än undantag att finansieringen av anställningen består av flera olika delar. *Verksamheten* delas dock in i två delar (verksamhetsgrenar) – utbildning och forskning/forskarutbildning. Detta kan ha betydelse för *var arbetsbristen kommer att uppstå*. Är det i den forskningsfinansierade delen eller i grundutbildningsdelen? Om några anställda som arbetar med ungefär samma områden och har ungefär samma fördelning mellan forskning och undervisning, exempelvis 60/40, drabbas av att grundutbildningen skall skäras ned och att arbetsbrist därför uppstår i den delen - skall då alla sägas upp från 40 procent av sin anställning eller skall arbetsbristen fördelas på annat sätt?

Inte heller på den frågan finns några enkla svar. Det första som dock bör understrykas är att man inte kan sägas upp *från en del av anställningen*. Vill arbetsgivaren minska omfattningen av en anställning måste han säga upp hela denna anställning och sedan erbjuda en ny, med mindre omfattning än den ursprungliga.

Det andra som kan sägas är att det som tas upp just här egentligen inte har direkt med turordningskretsarnas omfattning att göra, utan snarare hör till den del av processen som rör själva arbetsbristen och dess omfattning. Ett skäl till att ändå lyfta fram frågorna i detta sammanhang är just att man från både arbetsgivar- och arbetstagarhåll ofta blandar ihop arbetsbristfrågor och turordningsfrågor. Det skall här återigen understrykas att förhandlingar om själva arbetsbristen/medelsbristen i huvudsak skall ske innan turordningsfrågorna avgörs. Naturligtvis är det inget som hindrar att turordningsresonemangen inleds på ett tidigt stadium, men innan arbetsgivaren fastställt hur stor arbetsbristen är och vilken verksamheten som i huvudsak kommer att drabbas, kan man inte på ett bra sätt förhandla om vare sig turordning eller omplacering.

Det skall också understrykas att det förhållandet att det föreligger en medelsbrist – av vilket skäl det än må vara - inte *i sig* också innebär att det föreligger arbetsbrist. För att arbetsbrist i mer formell mening skall uppkomma måste arbetsgivaren – efter förhandling – fatta ett beslut om den kvarvarande verksamhetens inriktning och omfattning, som då kan leda till att viss arbetsbrist uppstår.

Som redan nämnts flera gången är det alltså arbetsuppgifternas faktiska innehåll som skall bedömas. Detta kan medföra att det inte har någon självständig betydelse om det är en adjunkt eller en lektor som utför undervisning, om denna har samma innehåll eller uppläggning och om samma eller liknande metoder tillämpas. Adjunkter och lektorer kan mycket väl hamna i samma krets om deras faktiska arbetsuppgifter är av i huvudsak jämförbar beskaffenhet med varandra. Detsamma gäller också generellt för disputerade och odisputerade. Om man är disputerad eller inte har inte någon *självständig* betydelse. Även en professor och en lektor kan i praktiken ha arbetsuppgifter som är i huvudsak jämförbara. En sådan situation torde väl främst kunna uppstå om någon relativt nybefordrad professor blir berörd av en övertalighet. Återigen är det viktigt att ha i åtanke att det är de faktiska arbetsuppgifterna som skall jämföras.

En fråga som någon gång har uppkommit är om *själva tillsättningsförfarandet* av de anställda kan få någon betydelse när kretsindelning senare skall äga rum. Förfarandet vid tillsättningen av läraranställningar skiljer ju sig åt. Vissa anställningar tillsätts efter sakkunnigförfarande, andra inte. Här är svaret nej. Eftersom det är de faktiska arbetsuppgifterna som skall jämföras kan en skillnad i formerna för tillsättningen av de anställda som skall turordnas inte få någon självständig betydelse

2. Vilken betydelse har skillnader eller likheter mellan och inom olika ämnen?

Detta är ytterligare en frågeställning som inte har något enkelt och på förhand givet svar i turordningssammanhang.

- Att en kärnfysiker, en kemist, en litteraturvetare, en språkvetare och en jurist inte med avseende på sitt respektive ämne har i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter torde väl vara helt klart, men hur är det till exempel med en lektor i civilrätt, med inriktning mot arbetsrätt, och en annan lektor i civilrätt, med inriktning mot fastighetsrätt, eller avtalsrätt? Är det mer som förenar än som skiljer dessa vad avser deras arbetsuppgifter?

- Hur är det med en adjunkt som undervisar på den juridiska grundkursens första termin, i huvudsak med en översiktskurs, och en som undervisar på utbildningens tredje termin i till exempel avtalsrätt och/eller fastighetsrätt?

- Hur bör man se på likheten eller skillnaden mellan en lektor i företagsekonomi, speciellt redovisning, och en i samma ämne, speciellt marknadsföring?

- Hur är det med en ackompanjatör - sång, jämfört med en ackompanjatör - andra instrument, vid en musikhögskola?

- Kan fyra lektorer som disputerat i ämnet immunologi, av vilka tre är docenter i immunologi och en i medicinsk mikrobiologi, jämföras med varandra? De deltar alla i undervisning på grundutbildningsnivå, säg i 20 procent av arbetstiden. Resten av tiden forskar de; en om malaria, en om malaria och allergi, en om reglering av antikroppsklassbyte och adhesions molekyler och en om antikroppsspecificitet på DNA-nivå vid vissa immunsvar och autoimmuna sjukdomar.

Detta är några fritt valda exempel på fall som mycket väl kan tänkas uppstå. Dessvärre finns det inget enkelt svar på frågorna. Mycket talar dock för att åtminstone de tre immunologerna ovan skall tillhöra samma krets. Som sagts ovan är det likheter snarare än skillnader som skall jämföras och strävan skall ju vara att kretsarna skall bli så stora som möjligt och en utgångspunkt kan väl vara att deras forskningsområde, i lite vidare bemärkelse, är immunologi. Att de sedan för närvarande håller på med olika forskningsinriktningar, som ju ändå delvis ligger nära varandra, kan knappast innebära att de inte skall anses ha i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter. Observera också i detta sammanhang vad som sägs ovan om de olika finansieringsformernas betydelse för arbetsbristen. Det är väl troligt i ett exempel som detta, att varje anställning har delad finansiering, kanske med huvuddelen av finansieringen i form av externa medel.

I en platsannons i SULF:s tidning *Universitetsläraren* kunde man nyligen se en annons där en högskola sökte tre universitetslektorer i hypermedievetenskap. Den ena anställningen hade en inriktning mot datorgrafik, den andra mot animation och den tredje mot fotografi. Skulle dessa tre universitetslektorer kunna anses ha i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter? Det går naturligtvis inte att uttala sig säkert om enbart med utgångspunkt från en platsannons. Det är dock troligt att de beskrivningar av arbetsuppgifter och kvalifikationskrav som finns som underlag till platsannonser kan ha viss betydelse om och när arbetsbrist så småningom kan komma att aktualiseras. Sannolikt är det väl så att ju längre tid som har förflutit från själva tillsättningen av anställningarna till dess att arbetsbristen börjar aktualiseras, ju mindre vikt kommer att läggas vid de ursprungliga kvalifikationskraven. Den rättsliga bedömningen som skall göras måste ju i första hand utgå från vad de berörda lektorerna (och andra) faktiskt sysslar med och hur de arbetar när arbetsbristen aktualiseras.

Studerar man i det här exemplet lite översiktligt de beskrivningar av och de kvalifikationskrav för de olika anställningarna som lärosätet kungjorde i samband med annonseringen, kan man bland annat se att ämnet Hypermedievetenskap definieras som den vetenskap som behandlar de digitala medierna och deras särart gentemot andra medier. Ämnet ingår i huvudområdet Medier, estetik och berättande. Alla tre anställningarna avser undervisning och forskning inom respektive ämnesområde och inriktning, samt administrativt arbete. Behörighetskraven är desamma för anställningarna, nämligen doktorsexamen eller motsvarande vetenskaplig kompetens, högskolepedagogisk utbildning (eller motsvarande kunskaper) och pedagogisk skicklighet. Därutöver anges

också mer specificerade krav på meritering som skall gälla som bedömningsgrunder för respektive anställning. Här kan man se skillnader vad gäller önskemål om inriktning på doktorsexamen, liksom vad gäller dokumenterade kunskaper inom respektive tillämpningsområde. För alla anställningarna krävs dokumenterad erfarenhet av självständig forskning inom respektive ämnesområde och inriktning, och det krävs också dokumenterad erfarenhet av undervisning och handledning av studenter i projekt- och examensarbeten på högskolenivå eller motsvarande. Om man bara skulle utgå från beskrivningarna av de lediga anställningarna så skulle det ju gå att finna både likheter och skillnader mellan dem. De formella kraven har stora likheter, vilket är naturligt då det gäller lektorsanställningar inom samma huvudområde. Dock verkar det finnas rätt klara skillnader vad gäller krav på ämneskunskaper och tidigare erfarenheter.

Det är inte meningen att här ta ställning till om de tre lektorerna skulle anses ha i huvudsak jämförvara arbetsuppgifterna. Syftet är bara att visa på några olika faktorer som också skulle kunna ingå när man så småningom kanske skulle behöva göra en turordningsindelning. Som redan påpekats flera gånger är det dock de arbetsuppgifter som faktiskt har kommit att utföras, och inte bara är av tillfällig natur, som är avgörande. I praktiken kan ju de olika lektorernas verksamhet ha kommit att utvecklas åt lite olika håll under åren.

En fråga som också har betydelse vid bedömningen av vilka som har i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter, är hur man skall bedöma olika slags kunskaper och färdigheter hos de enskilda arbetstagarna. Hur skall till exempel ämneskunskaper bedömas i förhållande till pedagogisk skicklighet? Det är här värt att återigen påminna om att det är de *faktiska* arbetsuppgifterna som skall jämföras.

Det är SULF:s uppfattning att fördjupade ämneskunskaper skall ha stor betydelse inom högskolan och konsekvenserna av ett sådant synsätt kan antagligen bli att relativt små turordningskretsar ibland måste accepteras, av det enkla skälet att ämneskunskaperna är så betydelsefulla för att utföra vissa arbetsuppgifter att bara ett fåtal lärare är kompetenta. I så fall kan kretsarna bli små även vid en bedömning utifrån de faktiska arbetsuppgifterna. Ämneskunskaperna kan eller får dock inte vara ensamt avgörande för hur kretsarna upprättas. Säkert kan man tänka sig situationer där till exempel pedagogisk skicklighet är en faktor som mer förenar än som skiljer arbetstagare åt och i sådana fall måste också kretsindelningen anpassas efter detta.

Arbetsdomstolen har i ett fall prövat frågan om ämneskunskapernas betydelse i förhållande till andra kunskaper och färdigheter vid en turordningsindelning. I målet AD 1977 nr 41 gällde frågan huruvida lärare i idrottens metodik och gymnastikens metodik hade i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter och alltså skulle hänföras till samma turordningskrets. För bägge kategorierna gällde samma formella behörighetskrav. Målet har några år på nacken och verksamheten har förändrats. Begreppet metodik är till exempel kanske inte det som främst används idag, men fallet förtjänar ändå att redovisas.

Det hade uppstått en viss övertalighet vid (dåvarande) GIH i Stockholm och en lärare i gymnastikens metodik sades upp. Gymnastiklärarna hänfördes till en turordningskrets och idrottslärarna till en annan. Gymnastikläraren hävdade att lärarna i idrottens metodik och gymnastikens metodik hade i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter och alltså borde ha hänförts till samma krets. I så fall hade hon inte sagts upp på grund av att hon hade längre anställningstid än en annan lärare. Hon betonade främst lärarnas pedagogiska kunnande som det viktiga och menade att undervisningens tyngdpunkt låg på att förbereda eleverna för rollen som lärare, medan arbetsgivarsidan hävdade att det först och främst krävdes god ämneskunskap för att kunna meddela fullgod undervisning. Främst med hänsyn till denna skillnad var arbetsuppgifterna inte jämförbara enligt arbetsgivaren.

AD fann att avgörande hänsyn måste tas till ämneskunskaperna när frågan om jämförbarheten skulle bedömas och fann att lärarna i det avseendet inte hade den ämneskunskap som fordrades för undervisning i varandras ämnen. Den likhet som fanns beträffande undervisningsmetodiken vägde alltså inte upp skillnaden i ämneskunskap.

Rättsfallet har, som sagt, några år på nacken och domskälen är inte särskilt utförliga. Det är tveksamt vilken relevans resonemanget i domen har numera. Det som är slående är att parterna i målet egentligen inte argumenterade om vilka arbetsuppgifter som de båda berörda lärarna hade. Argumentationen, både från parterna och domstolen, uppehöll sig nästan helt och hållet om vilken kompetens, alltså vilka ämneskunskaper respektive pedagogiskt kunnande som fanns hos lärarna. Det resonemanget känns något främmande idag. Naturligtvis kan lärarnas kunskaper, vare sig det handlar om ämneskunskaper eller pedagogisk skicklighet eller för den delen annan kunskap eller andra färdigheter, ha stor betydelse för vilka arbetsuppgifter en lärare har, men utgångspunkten för indelningen i turordningskretsar måste numera, enligt vår bedömning, vara de faktiska arbetsuppgifternas innehåll och karaktär. I de

senare mål där Arbetsdomstolen prövat innebörden av det statliga turordningsavtalet har domstolens bedömning mer tagit sin utgångspunkt i vilka konkreta arbetsuppgifter som de berörda arbetstagarna haft vid den tidpunkt då arbetsbristen aktualiserats. Detta framgår ju också av de rättsfall som tidigare redovisats.

I löneförhandlingar har vi förmodligen hävdat att våra respektive medlemmar var och en är mycket speciella och att de vet och gör saker som ingen annan kan. När den argumentationen tillämpas vid turordningsindelning kan det lätt komma att leda till ett stort antal enmans- eller fåmanskretsar. Som vi sett ovan skulle detta strida mot syftet med TurA-S och LAS, som ju innebär en strävan efter större kretsar (se bland annat citaten från AD 2004 nr 103 och AD 1992 nr 90 ovan). Det är viktigt att poängtera detta syfte med lagen och avtalet. Vi bör hävda att om det uppstår tveksamheter ifall arbetsuppgifter är i huvudsak jämförbara eller inte, så bör denna tveksamhet alltid leda till att kretsen utvidgas, just med hänsyn till syftet med reglerna. Det är därför viktigt att arbetsgivaren i de lokala förhandlingarna verkligen pressas på en motivering till hur man jämfört likheter och skillnader beträffande de berörda arbetstagarnas arbetsuppgifter.

En sak som också är mycket viktig vid turordningsförhandlingarna är att beskrivningen av de arbetsuppgifter som utförs av de berörda arbetstagarna verkligen blir korrekta och att de överensstämmer med vad de anställda de facto utför i sin dagliga gärning. Ett rättsfall som med all önskvärd tydlighet visar detta är AD 2010 nr 94. Parter i målet, som gällde frågan om en IT-tjänsteman vid Skatteverket hade placerats i rätt turordningskrets i samband med en organisationsöversyn som ledde till uppsägningar på grund av arbetsbrist, var Saco-S genom Jusek å ena sidan och Staten genom Skatteverket å andra sidan. Den berörde arbetstagaren inplacerades i en krets benämnd ”IT-kommunikation” och blev uppsagd. Kretsen innehöll rollerna teknisk skribent, kommunikationsansvar och teknisk information. Jusek hävdade att medlemmen hade placerats i fel turordningskrets med hänsyn till sina faktiska arbetsuppgifter. Arbetstagaren hävdade att han de facto inte utförde de arbetsuppgifter som arbetsgivaren påstod och att den tidsredovisning som framför allt låg till grund för arbetsgivarens inplacering av honom i kretsen IT-kommunikation i själva verket inte redovisade hans arbetsuppgifter på rätt sätt.

Arbetsgivarens inställning var att arbetstagaren främst arbetat som teknisk informatör, vilket alltså var en roll som ingick i den aktuella turordningskretsen. Den anställde hävdade emellertid att han i första hand hade haft arbets-

uppgifter som leveranskoordinator.

IT-tjänstemännen vid Skatteverket saknade arbetsbeskrivningar. I stället framgick deras arbetsuppgifter av särskilda rollbeskrivningar. Den berörde arbetstagaren tilldelades under hösten 2006 rollerna leveranskoordinator och teknisk informatör. I december 2007 tilldelades han rollen som leveransansvarig på 70 procent i ett visst projekt. Arbetsbristförhandlingar genomfördes i november 2007 och vilka roller som skulle ingå i turordningskretsarna fastställdes av arbetsgivaren i december 2007. Förutom den ovannämnda kretsen med benämningen IT-kommunikation inrättades en annan krets som benämndes teknisk hantering och innehöll rollerna mottagare, beredare och leveranskoordinator. I februari avslutades förhandlingarna om IT-tjänstemannens inplacering i de beslutade turordningskretsarna. Förhandlingarna avslutades i oenighet och den berörde placerades alltså i kretsen IT-kommunikation, varefter han blev uppsagd på grund av arbetsbrist.

Arbetsgivaren åberopade en sammanställning av tidrapporter för 2007 som stöd för sin uppfattning att den anställde i huvudsak hade arbetat som teknisk informatör. Rapporterna visade onekligen på att hans arbetsuppgifter som teknisk informatör vida hade överstigit hans arbete som leverenskoordinator under den aktuella perioden. Jusek invände mot tidrapporteringen och påstod att den varit en administrativ konstruktion med tilldelade timmar och att den inte korrekt återgav den arbetsuppgifter som faktiskt utfördes. Arbetstagaren hävdade också att han själv påtalat bristerna i tidrapporteringen till ledningen, med ingen ändring kom till stånd. Det kan påpekas att hans närmaste chefer vid förhör i Arbetsdomstolen stödde Juseks och medlemmens version av bristerna i tidrapporteringen och att dessa brister hade diskuterats men inte åtgärdats.

Arbetsdomstolens samlade bedömning blev att det inte kunde anses visat att den berörde arbetstagaren under hösten 2007 fram till december det året i huvudsak hade utfört arbetsuppgifter som teknisk informatör. Istället visade alltså utredningen i målet att han fick anses ha utfört i huvudsak samordnade och koordinerade uppgifter inom rollen som leveranskoordinator. Han hade alltså *inte* i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter med dem som placerades i turordningskretsen IT-kommunikation. Inplaceringen stred därigenom mot 3 § TurA-S. Följden blev att Staten blev skyldig att utge ett skadestånd till arbetstagaren. Däremot ogiltigförklarades inte uppsägningen. Som framgått ovan kan man inte få en uppsägning ogiltigförklarad enbart av det skälet att den strider mot turordningsreglerna.

Det kan tyckas egendomligt att arbetsgivare och arbetstagare i detta fall från början var så totalt oeniga om vilka arbetsuppgifter som de facto utfördes vid den tidpunkt på arbetsbristen aktualiserades, och som alltså skulle läggas till grund för placeringen i turordningskretsarna. Man kan kanske tycka att en arbetsgivare borde veta vad de anställda har för arbetsuppgifter. En förhoppning kan väl vara att den här domen medför att arbetsgivare inser att de måste vara mycket noggranna med att undersöka vad de arbetstagare som kan bli berörda när det blir aktuellt med upprättande av turordningskretsar faktiskt har haft för arbetsuppgifter under den tidsperiod som är relevant för turordningsindelningen.

Det här målet visar tydligt hur viktigt det är att beskrivningen av de enskilda arbetstagarnas arbetsuppgifter i samband med turordningsförhandlingar blir korrekta. Det är inte tillräckligt att beskrivningarna tas fram över huvudet på de berörda arbetstagarna. I förhandlingarna måste de lokala fackliga företrädarna avkräva arbetsgivaren utförliga motiveringar till arbetsbeskrivningarna. Det är nödvändigt att berörda medlemmar själva ges tillfälle att beskriva sina arbetsuppgifter. De är ju egentligen bara de som riktigt säkert vet vilka arbetsuppgifter de har. De bör därvid också försöka, så gott det nu går, att beskriva skillnader respektive likheter med andra kollegors arbetsuppgifter, i den mån de känner till dem. På grundval av beskrivningarna kan sedan förhandlingarna ske varefter arbetsgivaren till slut kan fastställa turordningskretsarna. Om arbetsgivarna själva har upprättat arbetsbeskrivningarna måste de berörda arbetstagarna få tillfälle att granska dem. Det finns åtskilliga exempel på att arbetsgivarnas beskrivningar har visat sig ofullständiga eller direkt felaktiga när medlemmarna själva har fått titta på dem. För en universitetslärares del skulle en uppdaterad tjänstgöringsplan kunna ha betydelse vid bedömningen av vilka faktiska arbetsuppgifterna som förekommer.

Trots allt måste man förmodligen acceptera att det många gånger, även med en riktig tillämpning av avtalet, kan komma att bildas mycket små turordningskretsar inom högskolan. Det går inte att komma ifrån att, särskilt inom forskningen, verksamheten är högt specialiserad och helt unik. För dem som enbart eller i huvudsak ägnar sig åt undervisning bör det dock i många fall kunna hävdas att det är just undervisning som är det som förenar lärarna och att kretsarna då blir större, även om ämneskunskaperna naturligtvis också påverkar kretsarnas omfattning i enlighet med vad som sagts ovan.

3. Ett annat problem som kan dyka upp i samband med turordningsförhandlingar är hur motsättningar mellan olika medlemmar skall hanteras. Förbundet har ju en skyldighet att behandla olika medlemmar lika i lika situationer och att inte utan vidare gynna den ene på den andres bekostnad.

- Hur skall vi göra i sådana fall där det kanske finns en yngre mycket duktig forskare med lysande framtidsutsikter för egen del, och därmed kanske också för institutionen, och där han eller hon sysslar med nästan samma arbetsuppgifter inom nästan samma område som en äldre kollega som kanske redan har sina bästa prestationer bakom sig, men som ändå klarar sina uppgifter på ett hyfsat sätt?

- Skall vi försöka hävda ett inskränkt tillämpningsområde för avtalet i ett sådant fall för att få två olika kretsar och därmed större möjligheter för arbetsgivaren att behålla framtidsmannen/-kvinnan eller skall vi sträva efter att följa syftet bakom TurA-S och alltså försöka åstadkomma så stora kretsar som möjligt?

Arbetsgivare kan i sådana här situationer vilja hävda att vi i det senare fallet därmed medvetet riskerar att verksamheten körs i botten och att anställningstryggheten därmed på lite sikt sätts på spel för alla som verkar vid institutionen.

När sådana argument förs fram från arbetsgivarhåll är det viktigt att komma ihåg att förbundet måste hävda att lag- och avtalsbestämmelserna skall tillämpas på ett korrekt sätt. Turordningsavtalet ger inte utrymme för den här typen av hänsynstagande. Det är inte möjligt att inom det statliga området träffa avtal om att kasta om turordningen inom en krets. Det är anställningstiden som ensam skall avgöra vilken plats i turordningen som en individ skall ha. Den som har längre statlig anställningstid skall alltså ha bättre plats i turordningshänseende än den kollega som har kortare anställningstid. De synpunkter som arbetsgivaren kan ha beträffande konsekvenserna för den framtida verksamheten får lösas på annat sätt och i annat sammanhang. Det finns skäl att här erinra om de möjligheter som kan finnas enligt Trygghetsavtalet att med hjälp av frivilliga åtgärder skapa möjligheter för uppsägningshotade att få fortsatt ekonomisk trygghet även om de avgår frivilligt, se särskilt 14 § om pensionsersättning, inklusive protokollsanteckningen till den bestämmel-

sen. I protokollsanteckningen betonas att arbetsgivaren så snart som möjligt tar upp en diskussion om, och i vilken utsträckning, ett utnyttjande av frivillig avgång kan skapa möjligheter för uppsägningshotade eller uppsagda arbetstagare att få fortsatt eller ny anställning.

4. Om skälet för arbetsbristen, som alltså föranleder nedskärningarna, är att inte bara verksamhetens omfattning utan också dess inriktning skall förändras; hur skall vi då se på indelningen i kretsar?

- Vi kan tänka oss en situation som liknar den i punkt *3* ovan. De som finns på institutionen idag klarar alla sina uppgifter på ett i vart fall godtagbart sätt och hamnar i en eller kanske två kretsar. Alla medlemmar sysslar alltså med ungefär samma arbetsuppgifter. Men om verksamhetsförändringen kommer att leda till att det bara är de yngre forskarna/lärarna som är intresserade av och enligt arbetsgivaren också kan tänkas klara av den nya inriktningen - hur gör vi då?

Till att börja med gäller det att syna arbetsgivarens argument ordentligt. Stämmer arbetsgivarens förslag beträffande hur arbetsbristen ser ut verkligen med innehållet i de bestämmande organens beslut? Kan det vara så att arbetsgivaren presenterar arbetsbristen på ett visst sätt bara för att få behålla någon eller några speciella arbetstagare?

Vidare är det så att indelningen i turordningskretsar inte skall påverkas av hur den framtida organisationen skall se ut. Som nämnts ovan har AD påpekat detta bland annat i målet AD 1993 nr 85, där domstolen säger att man inte ”skall ta hänsyn till förändringar av olika arbetstagares arbetsuppgifter som kan aktualiseras om något eller några år. Bedömningen måste alltså i huvudsak göras på grundval av de arbetsuppgifter som berörda arbetstagare hade i samband med uppsägningen.” De hänsyn som kan behöva tas till kvalifikationskraven i den framtida verksamheten får tillgodoses genom omplaceringsförfarandet och de krav som där kan ställas på arbetstagarnas kvalifikationer.

Tänk på:

Fördjupade ämneskunskaper skall tillåtas ha stor betydelse inom högskolan, även om följden av detta kan bli att turordningskretsarna ibland kan bli relativt små.

En följd av att det är de faktiska arbetsuppgifterna som skall vara avgörande är att disputerade och odisputerade lärare kan komma att hamna i samma kretsar, liksom till exmpel adjunkter och lektorer, eller lektorer och professorer.

Det är viktigt att alla berörda arbetstagare själva får möjlighet att beskriva sina arbetsuppgifter eller granska den beskrivning som gjorts av arbetsgivaren.

TURORDNINGEN INOM RESPEKTIVE KRETS

Den enskilde arbetstagarens placering inom respektive krets avgörs av hans eller hennes *sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren*. Den som har längre anställningstid får en bättre placering i kretsen än den som har kortare tid. Den grundläggande principen för turordningsreglerna är ju, som framgått ovan, att den som har längre anställningstid skall ha företräde till fortsatt anställning vid övertalighetssituationer.

Beräkningen av anställningstiden regleras i 10 § i TurA-S som säger att *all anställningstid hos staten* skall räknas med när en arbetstagares plats i turordningen skall bestämmas. All anställningstid betyder verkligen all anställningstid! Det spelar heller ingen roll hur långt tillbaks i tiden den statliga anställningen ligger. Har man exempelvis haft en anställning i en statlig myndighet, vilken som helst, för 20 år sedan för att därefter har arbetat i en kommun eller ett företag innan man återkom till en statlig anställning, så får man räkna med den tidigare statliga anställningstiden när man senare skall turordnas i sin anställning i den statliga högskolan. Man får också tillgodoräkna till exempel feriearbete under studietiden om man då hade en statlig arbetsgivare. Anställningsgraden spelar ingen roll vid beräkning av anställningstid; deltid räknas som heltid. Tjänstledighet räknas också som anställningstid, oavsett skäl. Anställningsformen är också utan betydelse i detta sammanhang; visstidsanställning eller tillsvidareanställning räknas lika. Även tid som anställd med lönebidrag eller i skyddat arbete får räknas med. Det skall påpekas att det bara är *svensk* statlig anställningstid som får räknas i turordningssammanhang.

Tidigare kunde levnadsåldern också påverka den inbördes placeringen i turordningskretsen på så sätt att äldre arbetstagare fick tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje sådan månad som arbetstagaren påbörjat efter fyllda 45 år. Den regeln upphörde dock att gälla genom en lagändring som trädde i kraft den 1 juli 2007. Några särskilda övergångsregler infördes inte. Levnadsåldern kan dock fortfarande ha viss betydelse i turordningssammanhang på så sätt att om två – eller flera – arbetstagare i samma krets har exakt samma anställningstid så ger åldern företräde (22 § 4 st anställningsskyddslagen)

Det är arbetsgivarens skyldighet att hålla reda på anställningstiden och med utgångspunkt från den göra placeringen inom respektive krets. Arbetsgivaren måste alltså i samband med upprättandet av kretsar undersöka varje berörd arbetstagares sammanlagda anställningstid hos staten. Det naturliga är väl att arbetstagarna på lämpligt sätt tillfrågas om sina tidigare anställningar. Det är

viktigt att varje berörd individ får tillfälle att noggrant kontrollera uppgifterna om anställningstiden eftersom en enda dag mer eller mindre som statlig anställningstid kan få avgörande betydelse för om man blir uppsagd eller ej.

Det finns också en regel i 10 § TurA-S som innebär att man, om det finns särskilda skäl, får tillgodoräkna sig anställningstid även hos annan arbetsgivare än staten. Som exempel nämns i en protokollsanteckning till bestämmelsen att staten genom byte av huvudmannaskap har tagit över tidigare kommunal eller privat verksamhet eller att arbetsuppgifterna i den statliga anställningen har nära samband med dem som utförs av vissa arbetstagare med icke-statlig anställning. Som exempel inom högskoleområdet kan nämnas att vissa landstingskommunala vårdhögskolor har övertagits av statliga högskolor liksom kommunala ingenjörsutbildningar genom särskilt riksdagsbeslut har överförts till statliga högskolor. Anställningstiden hos landstinget eller kommunen får då tillgodoräknas som statlig om det skulle bli aktuellt att upprätta turordningar i den statliga högskolan.

Däremot är det osäkert om bestämmelsen ger stöd för uppfattningen att den lärare som tidigare har varit verksam vid exempelvis en kommunal gymnasieskola och där haft en kommunal läraranställning, visserligen statligt reglerad, och som helt frivilligt sagt upp sig för att söka sig en anställning vid en statlig högskola, utan att denna uppsägning haft samband med någon huvudmannaskapsförändring, skulle kunna få tillgodoräkna sig anställningstiden vid gymnasieskolan vid en eventuell turordningsindelning i samband med att det uppstått arbetsbrist vid högskolan. Även om gymnasieanställningen var statligt reglerad på så sätt att statliga avtalsvillkor tillämpades, så var det ändå fråga om en anställning med kommunen som arbetsgivare.

Staten har tidigare, genom Arbetsgivarverkets föreskrifter till 10 § i avtalet, uttalat sig på ett sådant sätt att man kan få uppfattningen att de ”särskilda skälen” omfattar sådana fall där någon tidigare har arbetat inom det statligt reglerade kommunala undervisningsväsendet och sedan, kanske just på grund av detta, fått sin statliga anställning. Bland annat sades det i föreskrifterna:

> Den nu angivna regeln gör det möjligt att undvika det otillfredsställande resultatet som annars skulle kunna följa av reglerna om placering i kretsen. Det skulle t.ex. kunna leda till att någon som haft långvarig anställning inom det statligt löneregleradе kommunala undervisningsväsendet skulle sägas upp, medan någon som har sammanlagt betydligt kortare anställningstid inom undervisningsväsendet (det statliga och det statligt löneregleradе kommunala) skulle få stå kvar i sin anställning.

Vid några tillfällen har fråga uppkommit om hur regeln skall tillämpas. I Arbetsgivarverkets cirkulär 1997: A 6, som är den senaste kommentaren i frågan från Arbetsgivarverket, är det ovan citerade avsnittet om tillgodoräkning av anställningstid inom det statligt reglerade kommunala undervisningsområdet strukna i den del som rör placering inom turordningskretsen. Det skall dock noteras att det inte kommit någon ny rättspraxis efter 1997 som skulle ge stöd för att avtalsbestämmelsen inte längre har den innebörd som föreskrifterna tidigare gav uttryck för. Det råder alltså viss oklarhet om tolkningen av de ”särskilda skälen” enligt 10 § TurA-S.

Det skall också påpekas att det inom det statliga avtalsområdet inte är möjligt att upprätta avtalsturlistor, vilket ibland kan förekomma inom den enskilda avtalssektorn. Därmed brukar man avse att parterna träffar ett särskilt kollektivavtal som innebär att det görs avvikelser från huvudregeln i 22 § anställningsskyddslagen på så sätt att det inte är enbart anställningstiden som avgör arbetstagarnas inbördes placering inom respektive turordningskrets.

Tänk på:

All anställningstid inom staten skall medräknas vid den inbördes placeringen inom respektive krets.

Anställningsform eller anställningsgrad har ingen betydelse vid beräkningen av anställningstid.

Arbetsgivaren har ansvaret för beräkningen av anställningstiden. Den berörde arbetstagaren måste få dock tillfälle att granska och eventuellt komplettera uppgifterna.

Det är inte möjligt att inom det statliga avtalsområdet kasta om ordningen inom en turordningskrets.

OMPLACERINGSSKYLDIGHETEN

En fråga som nära anknyter till ovanstående avsnitt gäller arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. Det ställs mycket höga krav i praxis på den utredning om eventuella omplaceringsmöjligheter som arbetsgivaren måste göra innan någon sägs upp, dels när det gäller att bedöma kvalifikationskraven hos den som eventuellt kan omplaceras, dels när det gäller själva omplaceringsutredningen, alltså frågan om det överhuvudtaget är möjligt att genomföra en omplacering. Är det nämligen *skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig* föreligger inte saklig grund för uppsägning (jfr 7 § 2st LAS). Omplaceringsskyldigheten omfattar myndigheten i dess helhet. Här finns ingen begränsning till orten som ju är fallet vad gäller turordningsindelningen. Det räcker alltså inte att arbetsgivaren undersöker omplaceringsmöjligheterna inom den berörda institutionen eller fakultetsområdet. Hela högskolan skall inventeras. För att kunna visa att det kanske inte finns någon omplaceringsmöjlighet måste arbetsgivaren kunna prestera en grundlig omplaceringsutredning. Det är till och med så att om själva utredningen i sig är ofullständig eller oklar så kan detta innebära att uppsägningen underkänns därför att den då inte är sakligt grundad (jämför till exempel AD 1995 nr 152).

Arbetsgivaren skall redan i ett tidigt skede av övertalighetsprocessen undersöka vilka möjligheter som kan finnas att undvika uppsägning. Enligt såväl förarbeten och fast praxis skall uppsägning vara den yttersta åtgärden som arbetsgivaren får ta till för att lösa övertalighetssituationer. Finns det möjligheter att redan i ett tidigt skede omplacera någon som riskerar att bli övertalig skall sådana möjligheter tas tillvara. Det kan till exempel innebära att man avstår från att tillsätta en ledig anställning för att istället överväga om den anställningen kan utnyttjas för en omplacering redan innan turordningsindelningen har skett. Det kan också innebära att det sker en genomgång av vilka tidsbegränsade förordnanden som kan finnas och att det görs en bedömning om lämpligheten att förnya sådana förordnanden som är på väg att löpa ut, eller om de som berörs av övertaligheten i stället skall erbjudas en omplacering. Däremot finns det ingen skyldighet för arbetsgivaren att inrätta nya befattningar för att kunna möjliggöra omplacering Vi påminner också om vad som ovan sagts om frivilliga åtgärder med stöd av Trygghetsavtalet.

Det skall sägas att man vid bedömningen av huruvida kraven på omplaceringsutredningens omfattning och noggrannhet varit tillräckliga, också måste kunna ta hänsyn till om uppsägningen berör flera anställda och om det

skulle innebära en mycket komplicerad utredningsprocess att göra noggranna individuella prövningar av de berörda arbetstagarnas förutsättningar för omplacering. En mer översiktlig bedömning av omplaceringsmöjligheterna måste kunna godtas i ett sådant läge, enligt Arbetsdomstolen (jfr AD 1996 nr 54). Av domen, som gällde en omorganisation av Arbetsgivarverket som ledde fram till en övertalighetssituation, framgår att omorganisationen och bemanningen av den nya organisationen föranlett ett omfattande arbete inom verket, och att det också hållits överläggningar mellan de lokala parterna. Domstolen godtog Arbetsgivarverkets uppgifter om att stor möda lagts ned på att försöka hitta en lösning för de anställda och att man noga gått igenom vilka befattningar som skulle finnas i den nya organisationen och vilka anställda som kunde komma ifråga för dessa befattningar. Domstolen fann att Arbetsgivarverket hade levt upp till det krav som kan ställas på en omplaceringsutredning i ett fall som detta.

Förhållandet mellan 7 § och 22 § LAS samt TurA-S.

Den omplaceringsskyldighet som föreligger enligt 7 § 2 st LAS förutsätter i princip att det någonstans hos arbetsgivaren finns en ledig befattning eller annars lediga arbetsuppgifter till vilka arbetstagaren skäligen kan omplaceras. Det förutsätts att omplaceringen kan ske utan att någon annan arbetstagare friställs. Arbetsdomstolen har berört olika aspekter av omplaceringsskyldigheten enligt 7 § 2 st LAS i förhållande till reglerna i 22 § samma lag i flera domar bl. a. i AD 1994 nr 1, AD 2005 nr 57, AD 2006 nr 110 och AD 2009 nr 50.

AD 1994 nr 1 gällde huvudfrågan huruvida en uppsägning av en arbetstagare berott på arbetsbrist eller på arbetstagarens personliga förhållanden. Domstolen fann att uppsägningen haft sin grund i arbetsbrist och att arbetsgivaren inte heller hade åsidosatt sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § 2 st LAS. Domen innehåller ett resonemang kring tillämpningen av 22 § samma lag, som här kan vara av intresse att redovisa.

Domstolen uttalar bland annat

> Detta brukar också uttryckas så, att omplaceringsskyldigheten enligt 7 § andra stycket förutsätter att det någonstans hos arbetsgivaren finns en ledig befattning eller eljest lediga arbetsuppgifter, till vilka arbetstagaren skäligen kan omplaceras. Om så är fallet, och arbetsgivaren likväl

säger upp arbetstagaren, är uppsägningen enligt 7 § andra stycket inte sakligt grundad. Enligt 34 § första stycket första meningen anställningsskyddslagen skall uppsägningen då förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren.

Medan omplaceringsskyldigheten enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen sålunda förutsätter att omplaceringen kan ske utan att någon annan arbetstagare friställs, reglerar 22 § anställningsskyddslagen den situationen att flera arbetstagare hos arbetsgivaren vid en uppkommen arbetsbrist konkurrerar om de arbetstillfällen som kommer att finnas kvar hos arbetsgivaren. Som den grundläggande regeln gäller då, att arbetstagare med längre anställningstid hos arbetsgivaren har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Detta medför exempelvis att en arbetstagare, vars befattning blir föremål för indragning i en arbetsbristsituation, i kraft av längre anställningstid kan göra anspråk på omplacering till en befattning som innehas av en arbetstagare med kortare anställningstid, så att den senare i stället friställs. Enligt en uttrycklig regel i 22 § andra stycket gäller emellertid som förutsättning för denna rätt till företräde enligt turordningen, att den i anställningen äldre arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Domen rörde förhållandena på den enskilda sektorn, men inget talar för att förhållandena inom den offentliga sektorn i detta avseende är annorlunda vad gäller omplaceringsskyldigheten och turordningsreglerna.

Fallet AD 2009 nr 50 gällde två arbetstagare, som hade längre anställningstid än flera av de övriga arbetstagarna, och som i samband med en driftsinskränkning på en ort blev erbjudna omplacering till lediga anställningar på en annan ort men tackade nej till dessa erbjudanden. De blev då uppsagda på grund av arbetsbrist. En fråga i målet var om bolaget varit skyldigt att lämna arbetstagarna omplaceringserbjudande i turordning. AD redovisar i domen olika uttalanden i förarbeten, utredningar och doktrin där det uttalas att med den uppbyggnad anställningsskyddslagen har är en arbetsgivare skyldig att först undersöka sina möjligheter att omplacera och genomföra omplacering enligt 7 § 2 st anställningsskyddslagen innan en driftsinskränkning med uppsägningar får komma i fråga. Detta betyder, sägs det, att frågan om turordningskretsen kommer upp först när omplaceringsmöjligheterna är prövade. Omplacering måste övervägas innan uppsägning får beslutas och turordning fastställas. AD hänvisar i denna del bland annat till en promemoria från 1977 års anställningsskyddskommitté, Anställningsskydd (Ds A 1981:6).

I domen kommer AD:s majoritet fram till följande slutsats:

> Arbetsdomstolen finner mot bakgrund av det anförda, att – om saken ställs på sin spets – en arbetsgivare är skyldig att först genomföra en omplacering till andra lediga arbeten hos sig enligt 7 § anställningsskyddslagen innan han är skyldig att turordna arbetstagarna enligt 22 § samma lag. Det kan inte anses föreligga någon skyldighet för arbetsgivaren att vid omplaceringen enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen fördela de lediga arbeta mellan arbetstagarna i turordning. Arbetsgivaren torde således kunna fullgöra sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § anställningsskyddslagen med utgångspunkt från vad som, enligt hans bedömning, är bäst för den fortsatta verksamheten. Om arbetsgivaren finner att en viss arbetstagare är lämpligare än andra till vissa arbetsuppgifter, finns det alltså inte något hinder mot att arbetsgivaren i kraft av sin arbetsledningsrätt placerar ”rätt man på rätt plats” såvida han inte agerar på ett sätt som står i strid mot god sed på arbetsmarknaden eller mot regler i diskrimineringslagstiftningen.

Majoriteten konstaterar att anställningsskyddslagen *inte* innehåller några regler om turordning *vid omplaceringar enligt 7 § andra stycket,* det vill säga omplaceringar till andra lediga arbeten. Även denna dom gäller förhållanden på den enskilda sektorn, men det finns inget som talar för att AD skulle bedöma en liknande frågeställning inom den offentliga sektorn, såsom högskoleområdet, på ett annat sätt.

Domen har blivit föremål för debatt där det bland annat har hävdats att domen sätter anställningsskyddet som kan anses följa av turordningsreglerna delvis ur spel.[1]

I praktiken tycks det vara så att det inte riktigt är klarlagt hur de olika omplaceringsreglerna i 7 § 2 st resp. i 22 § förhåller sig till varandra och vilken som kommer först. För det mesta blir det så att båda slagen av omplacering aktualiseras på grund av en och samma övertalighet. TurA-S innehåller i det här avseendet inga särregleringar i förhållande till anställningsskyddslagen.

Den erfarenhet som SULF hittills haft av uppsägningssituationer tycks vara att det sällan har funnits några lediga anställningar som står och väntar och där det varit möjligt att omplacera med stöd av 7 § andra stycket anställningsskyddslagen. Förhållandena har snarast varit sådana att det varit fråga om

1 Den intresserade hänvisas till *Juridisk tidskrift 2010-2011 nr 2,* Ann Numhauser-Henning & Mia Rönnmar: ”Det flexibla svenska anställningsskyddet”.

reella neddragningar av verksamheten, oftast ytterst beroende på medelsbrist, som i sin tur naturligtvis kan ha olika orsaker. De möjligheter till omplacering som kan finnas i det första skedet, innan turordningen sker, är nog för det mesta sådana som nämnts tidigare, alltså tillfälliga vakanshållanden eller genomgång av vikariat eller andra visstidsanställningar.

Av AD 2005 nr 57 framgår bland annat att reglerna i 22 § anställningsskyddslagen inte är tillämpliga då en arbetstagare tackat nej till ett omplaceringserbjudande som denne skäligen borde ha antagit. Någon uppsägnings hade ju över huvud taget inte behövt ske om ett sådant erbjudande hade antagits av arbetstagaren. En anställd kan alltså inte avböja ett i och för sig godtagbart erbjudande om omplacering för att i stället vänta på att sådana arbetsuppgifter som han eller hon hellre vill ha blir lediga eller att få ta någon annan arbetstagares arbetsuppgifter med stöd av sin plats i turordningen.

När det gäller rätten till omplacering med stöd av 22 § LAS fordras, som ju bland annat framgått av domen AD 1994 nr 1 ovan, också att arbetstagaren har *tillräckliga kvalifikationer* för de arbetsuppgifter som han eller hon skulle kunna omplaceras till. Begreppet tillräckliga kvalifikationer är ganska väl utvecklat i såväl förarbeten som rättspraxis och kan sammanfattas som att en arbetstagare inte omedelbart måste kunna utföra de nya arbetsuppgifterna på ett alldeles fullgott sätt, och att man kan kräva att arbetsgivaren får acceptera att den arbetstagare som skall omplaceras får en rimlig upplärnings- eller inskolningsperiod. Exakt hur lång en sådan period skall vara finns inget bestämt svar på men ett rimligt krav är i vart fall några månader. Sex månader kan vara en utgångspunkt. Det handlar alltså snarare om inskolning än omskolning.

I domen AD 2005 nr 75 uttalar Arbetsdomstolen:

> Kravet på tillräckliga kvalifikationer betyder enligt lagförarbeten och fast praxis i Arbetsdomstolen inte annat än att arbetstagaren skall ha de allmänna kvalifikationer som normalt ställs på den som söker det arbete det är fråga om. Det är alltså inte fråga om att bestämma vem av flera företrädesberättigade som är mest lämpad för arbetet. Det krävs inte heller att arbetstagaren fullt ut behärskar de nya arbetsuppgifterna från första dagen, utan arbetsgivaren får acceptera en viss inlärningstid. När det är fråga om nyinrättade befattningar eller arbeten som efter omorganisation får ett nytt innehåll är utgångspunkten att en arbetsgivare måste ha rätt att uppställa de krav som arbetsgivaren anser lämpliga så länge dessa inte framstår som obefogade eller överdrivna (se till exempel AD nr 58 och 1993 nr 197).

> Det krävs således att en arbetstagare som måste omplaceras för att undgå att bli uppsagd ges möjlighet att inom rimlig tid lära sig de nya arbetsuppgifterna. En arbetstagare kan emellertid inte göra anspråk på arbetsuppgifter som skulle kräva omskolning eller en yrkesvana som denne inte besitter. Arbetsdomstolen har också slagit fast att en arbetsgivare i princip har en skyldighet att sörja för vidareutbildning eller kompetensutveckling av sina anställda. Någon skyldighet att tillhandahålla längre utbildningar eller utbildning av grundläggande natur för att en anställd skall kunna erhålla tillräckliga kvalifikationer i turordningssammanhang kan däremot inte anses föreligga.

Arbetsdomstolen påpekar också att det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att arbetstagaren saknar tillräckliga kvalifikationer för ett arbete.

Beroende på den många gånger högt specialiserade verksamhet som bedrivs inom högskoleområdet finns det en risk för att det inte alltid går att omplacera en uppsägningshotad anställd med hänsyn till kravet på tillräckliga kvalifikationer. Självklart beror även detta på förhållandena i varje enskilt fall och det måste ske en noggrann och objektiv redovisning från arbetsgivarens sida av skälen till att en viss person inte kan anses uppfylla kraven. Kraven i sig får inte vara orimligt högt ställda utan det är vad som normalt kan anses krävas för den lediga anställningen som skall vara avgörande. Speciellt viktigt är det att vara uppmärksam på om arbetsgivaren hävdar att det är de personliga egenskaperna, såsom samarbetssvårigheter eller dylikt, som gör att vederbörande inte skulle klara de nya arbetsuppgifterna. Många gånger har det visat sig att arbetsgivarna tar till sådana diffusa påståenden för att slippa omplacera en viss individ som de av något skäl vill bli av med.

Ett särskilt problem i sammanhanget är att Högskoleförordningen föreskriver särskilda behörighetskrav för vissa läraranställningar. De ändringar som trätt i kraft den 1 januari 2011 (SFS 2010:1064) innebär färre regleringar i själva förordningstexten än vad som gällde tidigare. I 4 kap 3 o 4 §§ finns behörighetskraven fastställda för professorer och lektorer, liksom anvisningar om vilka bedömningsgrunder som skall tillämpas vid anställning av sådana lärarkategorier. I övrigt finns inga speciella krav uppställda i förordningen. I stället är det upp till varje lärosäte att i sina respektive anställningsordningar beskriva de krav som ställs på lärare vid just det lärosätet, och vilka bedömningsgrunder som skall tillämpas. Högskolelagen (1992:1434) anger i tredje kapitlet med rubriken ”Professorer och andra lärare”, vilka lärarkategorier som får finnas vid en högskola. Efter de ändringar i lagen som trätt i kraft den 1 januari 2011, sägs

numera enbart att det för utbildning och forskning skall finnas professorer och lektorer anställda som lärare vid högskolorna, samt att anställning som professor är den främsta anställningen som lärare. Det framgår också att regeringen meddelar föreskrifter om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som skall gälla vid anställning av professorer och lektorer, och det är alltså dessa krav och bedömningsgrunder som kommer till uttryck i högskoleförordningen. Till exempel innebär 4 kap 4 §, att endast den är behörig att anställas som lektor, inom annan än konstnärlig verksamhet, som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt doktorsexamen eller har visat motsvarande vetenskaplig kompetens eller någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen. Behörighetskrav finns även uppställda för anställning inom det konstnärliga området. Vissa bedömningsgrunder som skall tillämpas vid anställning av lektorer anges i bestämmelsen, men det sägs också att varje högskola i övrigt själv skall bestämma vilka bedömningsgrunder som skall tillämpas vid anställning av en lektor.

SULF:s principiella inställning är att i de fall där det krävs särskild behörighet för en anställning, så måste dessa krav vara uppfyllda för att omplacering av en uppsägningshotad lärare skall kunna krävas. Det är inte rimligt att hävda att det räcker med att man har tillräckliga kvalifikationer om detta samtidigt innebär att föreskrivna behörighetskrav – lokalt eller centralt - inte uppfylls. Det skulle dock mycket väl kunna hävdas att om man till exempel genomgår en högskolepedagogisk kurs, som ännu inte är avslutad när uppsägningen aktualiseras, men som kommer att avslutas inom den skäliga upplärnings- eller inskolningsperioden som nämns ovan, och innan uppsägningstiden skulle löpa ut, så har man sådana kvalifikationer att det är skäligt att kräva att arbetsgivaren omplacerar den uppsägningshotade arbetstagaren. Detta är en fråga som måste bedömas från fall till fall. Det torde vara viktigt att ordentligt gå igenom den lokala anställningsordningen för att ta reda på vad som krävs vad gäller behörighet och bedömningsgrunder för de olika lärarkategorierna när de lokala parterna skall ta ställning kravet på tillräckliga kvalifikationer vid en eventuell omplacering.

Om det vid omplaceringsutredningen visar sig att det faktiskt finns en möjlighet att omplacera den uppsägningshotade arbetstagaren, det vill säga att det alltså finns en ledig anställning för vilken han/hon har tillräckliga kvalifikationer, så skall arbetstagaren erbjudas en omplacering till denna anställning. Det är sedan upp till den enskilde att själv avgöra om erbjudandet skall accepteras,

men det är då viktigt att ha i minnet att om erbjudandet vid en helhetsbedömning är att anse som skäligt, så har arbetsgivaren därigenom fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Det går alltså inte, som framgått ovan, för den enskilde att tacka nej därför att han/hon hellre vill ha ett annat erbjudande till en annan och bättre anställning. Den som skall omplaceras har ingen rätt att välja bland flera anställningar även om det händelsevis skulle finnas sådana. Tackar man nej till ett *skäligt* omplaceringserbjudande behöver arbetsgivaren inte återkomma med fler erbjudanden och det blir omöjligt att på den grunden hävda att uppsägningen inte är sakligt grundad och därför skall ogiltigförklaras.

I detta sammanhang skall nämnas att 10 kap 1 § ALFA ger rätt till ett löneskydd bland annat för den som på grund av arbetsbrist omplacerats till en annan anställning inom myndigheten.

Tänk på:

Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet är mycket långtgående. Det är viktigt att i de lokala MBL-förhandlingarna ställa krav på en utförlig redovisning av omplaceringsutredningen och vilka omplaceringsförsök som gjorts.

Om det går att omplacera den som är uppsägningshotad får han eller hon inte sägas upp.

Den som får ett godtagbart – skäligt – omplaceringserbjudande måste acceptera detta. Man kan i en sådan situation inte tacka nej och hoppas på ett bättre erbjudande. Risken är att man annars sägs upp.

Man skall ha tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna för att ha rätt till en omplacering. För att nå upp till detta krav har man rätt till en skälig upplärnings- eller inskolningsperiod. Sex månader kan vara en rimlig utgångspunkt.

Ett omplaceringserbjudande skall lämnas till arbetstagaren personligen. Arbetsgivaren måste acceptera att det kan behövas en viss betänketid från arbetstagarens sida för att ta ställning till erbjudandet.

UNDANTAGSREGELN I 12 § LOA

> Vid bestämmandet av en arbetstagares plats i turordning för uppsägning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd skall hänsyn tas också till kravet att myndigheten på ett riktigt sätt fullgör sina rättskipnings- eller förvaltningsuppgifter.

Så lyder 12 § i lagen (1994:260) om offentlig anställning, LOA. Bestämmelsen är gammal. I propositionen till ändringarna i 1965 års statstjänstemannalag (prop. 1974:174), föreslogs att de allmänna turordnings- och företrädesrättsreglerna i 1974 års anställningsskyddslag som då var på väg att börja tillämpas, skulle bli gällande även inom det statliga området. Så blev också fallet. Men resultatet blev även att det infördes en del särbestämmelser i statstjänstemannalagen, vilket motiverades med att hänsyn måste tas till den offentliga verksamhetens särart.

En av dessa särbestämmelser är alltså regeln i (numera) 12 § LOA, som innebär att arbetsgivaren, i samband med turordning av arbetstagare vid uppsägning, har rätt att ta särskilda hänsyn till att myndigheten på ett riktigt sätt skall kunna fullgöra rättskipnings- eller förvaltningsuppgifter. Det ansågs, enligt propositionen, att det skulle finnas anledning att ta viss hänsyn också till andra omständigheter än arbetstagarnas anställningstid och – på den tiden – levnadsålder. Myndigheterna skulle kunna väga in medborgarnas anspråk på att myndigheterna på ett riktigt sätt fullgjorde sina rättskipnings- och förvaltningsuppgifter. Rättskipningsuppgifter är ju inte aktuella för universitet och högskolor, men däremot fullgör de ju regelmässigt olika förvaltningsuppgifter. Det framhölls i propositionen att med sådana uppgifter avsågs de som innefattar *myndighetsutövning*.

Lagen om offentlig anställning innehåller ingen definition av begreppet myndighetsutövning. Inte heller nuvarande förvaltningslag – eller andra lagar där uttrycket förekommer, såsom regeringsformen eller skadeståndslagen - ger uttryckligt svar på vad som avses med myndighetsutövning. Ett skäl till att man vid införandet av 1986 års förvaltningslag - som fortfarande gäller - inte förde in någon definition i lagtexten var att innebörden av begreppet ansågs vara så känt att man inte behövde någon definition i lagen. I den gamla förvaltningslagen beskrevs myndighetsutövning som ”utövning av befogenhet att för enskild bestämma om förmån, rättighet, skyldighet, disciplinpåföljd, avskedande eller annat jämförbart förhållande.” Dessa uttalanden är fortfarande vägledande. Det är fråga om ärenden *där saken avgörs ensidigt av myndighe-*

ten. Det är bara *beslut eller andra åtgärder som ytterst är ett uttryck för samhällets maktbefogenheter och som riktar sig mot enskild*a som har karaktären av myndighetsutövning. Det betyder till exempel att *avtal* med enskilda som ingås av ett lärosäte inte är myndighetsutövning, inte heller åtgärder eller förslag till beslut som vidtas eller utarbetas under ett ärendes beredning *inför* det slutliga beslutet. Det skall understrykas att det inte bara är betungande beslut, såsom att exempelvis ta ut en avgift, som utgör myndighetsutövning. Även beslut som gynnar den enskilde, som att utfärda en examen eller att bevilja ett bidrag, tillhör den kategorin.

Den typ av uppgifter som för den enskilde universitetsläraren främst kan innebära att han eller hon ägnar sig åt myndighetsutövning är *examination och betygssättning*. Denna arbetsuppgift är ju en självklar del av de flesta universitetslärares normala arbetsuppgifter, och det är ju naturligtvis viktigt, även efter en verksamhetsförändring som innefattar uppsägning av lärare, att det inom varje lärosäte finns lärare som har behörighet att på rätt sätt examinera sina studenter/doktorander (se också nedan).

Det skall påpekas att det av den ovannämnda propositionen 1974:174 framgår att undantagsbestämmelsen i 12 § LOA bör tillämpas med försiktighet. Det bör egentligen bara vara i rena undantagsfall som det blir möjligt att på ett korrekt sätt åberopa bestämmelsen för att göra omkastningar av arbetstagarnas plats i turordningen. Erfarenheterna talar också för att arbetsgivarna har samma synsätt. Det är framför allt om det skulle bli praktiskt omöjligt för en myndighet, eller del av en myndighet, att till exempel fullgöra sin skyldighet att utfärda examen och sätta betyg som det kan bli aktuellt att tillämpa bestämmelsen. Samtidigt är det svårt att föreställa sig att en sådan situation skulle behöva uppstå i praktiken.

Kan man kräva att ett lärosäte organiserar om sin verksamhet för att kunna fortsätta att examinera?

Frågan om vilka lärare som har rätt att examinera kan enklast besvaras på så sätt att varje universitetslärare kan ha den rätten. Detta är dock en sanning med viss modifikation. Varje lärosäte kan självt bestämma vilka lärare eller lärarkategorier som skall ha rätt att vara examinatorer, vilket i sin tur kan innebära inskränkningar i den generella rätten att vara examinator. Enligt 8 kap 18 § högskoleförordningen skall betyg sättas på en genomgången kurs, om högskolan inte föreskriver något annat. Betyget skall beslutas av en av högsko-

lan särskilt utsedd lärare (examinator). Detta innebär att det behövs ett särskilt beslut från högskolan till en enskild lärare för att denne skall ha rätten att sätta betyg, att alltså vara examinator, och därigenom få rätten att fatta beslut som innebär myndighetsutövning.

Om det uppstått en arbetsbristsituation och arbetsgivaren vid förhandlingar med de lokala fackliga organisationerna om arbetstagarnas plats i turordningen åberopar undantagsregeln i 12 § LOA och motiverar detta med möjligheten att även fortsättningsvis kunna examinera, så måste det krävas en utförlig motivering varför det inte går att följa huvudregeln om anställningstidens längd som grund för placeringen. Skulle den situationen uppstå att en utsedd examinator genom sin placering i en turordningskrets är den som skall sägas upp och det inte finns någon annan utsedd examinator som kan överta examinationen, bör detta problem kunna lösas genom att arbetsgivaren i stället för att åberopa 12 § LOA vidgar kretsen av de lärare som har rätt att examinera och sätta betyg. Arbetsgivaren bör påminnas om att regeln enligt förarbetena skall ”tillämpas med försiktighet” och att ordalydelsen i bestämmelsen säger att man skall ta hänsyn ”också” till kravet att myndigheten på ett riktigt sätt fullgör sina rättskipnings- eller förvaltningsuppgifter. Det skall återigen understrykas att det alltså är fråga om en undantagsregel! Om arbetsgivaren på ett trovärdigt sätt kanske skulle kunna visa att en omfördelning av examinationsrätten skulle leda till en sämre kvalitet i verksamheten kan det vara ett sådant fall där det finns fog för en tillämpning av 12 § LOA. Det finns inte utrymme att kräva att verksamheten omorganiseras på ett sådant sätt att kvaliteten inte kan upprätthållas.

Det statliga anställningsavtalet

Även om det ligger vid sidan av huvudtemat för denna skrift kan det ändå vara värt att nämna i detta sammanhang att förhållandet mellan staten som arbetsgivare och de anställda numera i princip regleras genom avtal på samma sätt som inom övriga delar av arbetsmarknaden. Man har från statsmakternas sida eftersträvat att så långt det är möjligt jämställa förhållandena inom den statliga arbetsmarknaden med de som gäller för arbetsmarknaden i övrigt. Löner och anställningsvillkor regleras till exempel i första hand genom kollektivavtal mellan staten som arbetsgivare och de fackliga organisationerna, men också i enskilda anställningsavtal mellan anställningsmyndigheten och den anställde.

Det finns dock, som nämnts ovan, vissa områden där hänsynen till den statliga verksamhetens speciella karaktär har ansetts motivera vissa särregleringar. Så finns det inom arbetsrätten till exempel ärenden som avgörs genom att anställningsmyndigheten fattar ensidiga beslut. De enskilda anställningsavtalen anses dock numera vila på en civilrättslig grund, även om där finns klara offentligrättsliga inslag, till exempel att anställningsmyndighetens formella ingående av sådana avtal har formen av ett myndighetsbeslut (jfr prop 1993/94:65, ”En ändrad lagstiftning för statsanställda m.fl.”).

Beslut om disciplinpåföljder fattas i offentligrättslig ordning. Det skall påpekas att förfarandet vid avskedande av statligt anställda numera i huvudsak regleras genom den allmänna arbetsrättsliga lagstiftningen. Avskedande är alltså inte att betrakta som myndighetsutövning.

Tänk på:

Regeln i 12 § LOA är en undantagsregel och skall tillämpas med försiktighet. Finns det möjlighet att lösa kravet på att myndighetsutövningen sker på rätt sätt, även efter en eventuell uppsägning, genom exempelvis en omfördelning av arbetsuppgifter, skall detta vara vårt krav gentemot arbetsgivaren.

DEN SÄRSKILDA UNDANTAGSREGELN I 8 § FÖRTROENDEMANNALAGEN

(1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen innehåller en regel som i vissa fall ger en facklig förtroendeman en särställning i förhållande till övriga arbetstagare när det uppstår arbetsbrist. Lagens 8 § innebär nämligen att en facklig förtroendeman skall ges företräde till fortsatt arbete *om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen*. Regeln innebär att det i ett sådant fall skall göras undantag från tillämpningen av turordningsreglerna i anställningsskyddslagen – och TurA-S – för den fackliga förtroendemannen. Förtroendemannen dras då överhuvudtaget inte in i turordningsdiskussionerna. Kan förtroendemannen endast efter omplacering beredas fortsatt arbete, gäller som förutsättning för att han eller hon skall ges företräde att vederbörande har tillräckliga kvalifikationer för detta arbete. Med ”tillräckliga kvalifikationer” menas här samma sak som i 22 § anställningsskyddslagen.

Regeln får inte uppfattas som att en förtroendeman generellt sett har en särskilt gynnsam position i förhållande till sina arbetskamrater vid en arbetsbristsituation. Regeln har tillkommit för att det överhuvudtaget skall vara möjligt att ha en facklig representation på en arbetsplats i samband i en situation där lokala parter har ett ömsesidigt krav på varandra att det skall vara möjligt att genomföra förhandlingar och att informera medlemmar med mera. Av den rättspraxis som finns på området framgår bland annat att det ligger i sakens natur att det i första hand bör vara den berörda fackliga organisationens sak att ta ställning till om fortsatt anställning för en facklig förtroendeman är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på en arbetsplats som berörs av en driftsinskränkning, eftersom den fackliga organisationen bäst kan bedöma vilka fackliga insatser som bör göras och på vilket sätt – och av vem - de bör göras. En arbetsgivare kan alltså inte hävda att någon av de kvarvarande efter en nedskärning, lika väl kan vara facklig förtroendeman. Det kan dock bli aktuellt att kräva att den fackliga organisationen vidtar de förändringar av sin lokala verksamhet som omständigheterna i det enskilda fallet kan påkalla. Det innebär i fråga om facklig företrädare att organisationen vid driftsinskränkningar får vara beredd att till förtroendeman i stället utse en person i den krets som inte blivit uppsagd under förutsättning att detta är möjligt och inte leder till beaktansvärda nackdelar för organisationen. Den omständigheten att ingen

annan önskar ta över uppgifterna som facklig förtroendeman kan dock inte, menar Arbetsdomstolen, ensamt motivera att en förtroendeman ges företräde till fortsatt arbete (jfr AD 1992 nr 144).

Tänk på:

Det är den lokala fackliga organisationen som i första hand skall bedöma vad som erfordras för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen - inte arbetsgivaren.

NÄR ANSES EN UPPSÄGNING HA SKETT?

Tidpunkten för när en uppsägning skall anses ha skett regleras i 10 § 2 st LAS som säger att uppsägningen sker när arbetstagaren får del av uppsägningsbeskedet. Inom det statliga avtalsområdet skall en uppsägning för att vara giltig ske skriftligt, jfr 9 § LOA. Beskedet skall överlämnas till arbetstagaren personligen. Är det *inte skäligt* att kräva detta får uppsägningsbeskedet sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress, men detta är alltså en alternativ regel. Det förutsätts, enligt huvudregeln, att det sker en personlig kontakt vid överlämnandet av ett så betydelsefullt besked som en uppsägning. Det är ju viktigt att förklara för den enskilde vad som ligger bakom uppsägningen, vad som kommer att ske härnäst, vilka hjälp- och stödåtgärder arbetsgivaren planerar att vidta, vad Trygghetsstiftelsen kan göra med mera.

Om uppsägningsbeskedet ändå skickas med rekommenderat brev anses uppsägningen ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Det går alltså inte att förhindra eller försena uppsägningen genom att inte lösa ut försändelsen på posten. Om arbetstagaren har semester anses uppsägningen ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde, även om arbetstagaren får del av uppsägningen under semestern.

Tänk på:

En uppsägning sker när arbetstagaren får del av uppsägningshandlingen. Uppsägningen skall vara skiftlig.

UPPSÄGNINGSTIDENS LÄNGD

Uppsägningstidens längd regleras i det allmänna löne- och förmånsavtalet, ALFA, i LAS och i Trygghetsavtalet, TA.

Enligt 11 kap 3 § ALFA gäller vid uppsägning från *arbetsgivarens sida* att den som *har högst ett års anställning* hos arbetsgivaren har *en månads uppsägningstid*. Den som har *mer än ett års anställningstid* har rätt *till tre månaders uppsägningstid*. Med anställningstid avses här den tid under vilken arbetstagaren i en följd haft en eller flera statliga anställningar. I avtalet sägs också att om bestämmelserna i 11 § andra stycket lagen om anställningsskydd ger rätt till längre uppsägningstid, så skall dessa bestämmelser istället tillämpas.

För beräkning av uppsägningstidens längd har det betydelse vid vilken tidpunkt anställningsavtalet ingicks. För anställningsavtal som ingåtts *före den 1 januari 1997* gäller bestämmelsen i anställningsskyddslagen i dess äldre lydelse. Den regeln bygger – till skillnad från den nuvarande - på principen att arbetstagarens levnadsålder är avgörande för uppsägningstidens längd. Den som *fyllt 25* år och har viss anställningstid hos arbetsgivaren, har rätt till *två månaders* uppsägningstid och sedan gäller en stegvis skala upp till *sex månader*s uppsägningstid för den som har *fyllt 45 år* enligt följande:

> Den som fyllt 30 år har tre månaders uppsägningstid, den som fyllt 35 år har fyra månader, den som fyllt 40 år har fem månader och den som fyllt 45 år har sex månaders uppsägningstid.

Det lär ju under överskådlig tid finnas åtskilliga arbetstagare inom högskolesektorn som har ingått sina anställningsavtal före den 1 januari 1997, varför dessa äldre bestämmelser om beräkning av uppsägningstid kan bli tillämpliga under en mycket lång övergångstid.

För anställningar som är *ingångna den 1 januari 1997 och senare* gäller 11§ LAS i dess nuvarande lydelse. Där gäller principen att uppsägningstidens längd är avhängig av anställningstidens längd.

Om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år är uppsägningstiden *två månader*. Uppsägningstiden förlängs sedan stegvis på så sätt att om den sammanlagda anställningstiden är *minst fyra år men kortare än sex år* är uppsägningstiden *tre månader*, om anställningstiden är *minst sex år men kortare än åtta år* är uppsägningstiden *fyra månader*, om anställningstiden är *minst åtta år men kortare än tio år*

gäller *fem månaders* uppsägningstid. Om den sammanlagda anställningstiden är *mer än tio år* är uppsägningstiden *sex månader*, vilket alltså är den längsta uppsägningstiden enligt anställningsskyddslagen.

Uppsägningstiden kan dock bli ännu längre. Enligt 10§ TA förlängs nämligen uppsägningstiden på så sätt att den som vid uppsägningstillfället har *minst ett års anställningstid* får en månads ytterligare uppsägningstid, den som har *minst två års anställning* får en förlängning med två månader, den som har *minst tre års anställning* får tre månaders förlängning och för den som har *minst fyra års anställning* fördubblas den uppsägningstid som gäller enligt LAS eller kollektivavtal.

Reglerna om beräkning av uppsägningstidens längd kan, som framgått, vara lite komplicerade. Det finns därför anledning att redovisa det som sägs i den kommentar (utgiven 2009) till Trygghetsavtalet som de centrala parterna gemensamt utarbetat. Där kan man läsa följande i anslutning till 10 §:

> Beräkningen av uppsägningstid i samband med arbetsbrist sker i tre steg för de som omfattas av ALFA.
>
> - Först ser man på den uppsägningstid som den anställde har rätt till enligt ALFA och då utgår man från den sammanhängande anställningstiden i staten.
>
> - Därefter ser man om uppsägningstiden kan bli längre genom att istället tillämpa reglerna i LAS. Om det är reglerna fr.o.m. i jan 1997 i LAS som ska tillämpas, så är det anställningstiden som är väsentlig. Vid tillämpningen av LAS räknas all tid i staten tillgodo, den behöver inte vara sammanhängande. Om LAS ger längre uppsägningstid än ALFA, gäller den längre uppsägningstiden enligt LAS.
>
> - Den längsta uppsägningstiden skall slutligen förlängas enligt bestämmelserna i TA. Exempelvis ska den som har minst 3 års anställning få 3 månaders extra uppsägningstid. ”3 års anställning” skall i detta led beräknas enligt TurA-S som anger att all anställningstid i staten ska tillgodoräknas och den behöver inte vara sammanhängande.
>
> Den som blir uppsagd före 65-årsdagen får den fulla uppsägningstiden enligt TA, även om 65-årsdagen infaller innan uppsägningstiden gått till ända.

Det är viktigt att arbetsgivarens beräkning av uppsägningstidens längd kontrolleras. Det är lätt att göra fel!

En uppsagd arbetstagare har rätt att behålla sin lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden även om man blir helt eller delvis arbetsbefriad eller får andra arbetsuppgifter. Man har också under uppsägningstiden rätt att i skälig omfattning och på betald arbetstid besöka Arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete (se 13 § LAS).

En uppsagd arbetstagare kan inte mot sin vilja tvingas ta ut semester under uppsägningstiden, om denna inte överstiger sex månader. Skulle uppsägningstiden helt eller delvis infalla under redan utlagd semesterledighet, skall semestern återkallas, om arbetstagaren begär det. Även på denna punkt gäller begränsningen högst sex månaders uppsägningstid (se 14 § semesterlagen).

Tänk på:

Tidpunkten för anställningens början kan ha betydelse för uppsägningstidens längd. Olika regler gäller om man började sin anställning före eller efter den 1 januari 1997.

Kontrollera noga arbetsgivarens beräkning av uppsägningstidens längd.

SÄRSKILDA FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR PROFESSORER

Fram till den 1 januari 1999 berördes egentligen inte professorerna direkt av turordningsreglerna av skäl som kommer att framgå nedan. Efter de lagändringar som då skedde jämställs dock vissa professorskategorier med andra lärare i turordningshänseende.

Enkelt uttryck kan man säga att det ur anställningsskyddssynpunkt idag finns fyra slags professorer inom universitet och högskolor - de som anställts med fullmakt av regeringen före den 1 juli 1993, de som anställts med förordnande tills vidare efter denna tidpunkt men före den 1 januari 1999, de som rekryterats som professorer efter den 1 januari 1999 och de befordrade professorerna.

1. Fullmaktsprofessorer

En fullmaktsprofessor har ett speciellt starkt skydd för sin anställning. En anställd med fullmakt kan i princip inte sägas upp. Denna princip kan sägas gå tillbaks ända till 1809 års regeringsform. Detta starka skydd för anställningen har ansetts viktigt för att bevara forskningens frihet. Ingen skall kunna skiljas från sin anställning bara för att han eller hon väljer forskningsområden eller publicerar forskningsresultat som ur makthavarnas synpunkt skulle kunna tänkas vara obekväma eller icke önskvärda av något skäl, eller att de deltar i debatten med åsikter som avviker från den rådande opinionen.

Det skall dock påpekas att även fullmaktsanställda *kan* skiljas från sin anställning men att detta i så fall kräver särskilt stöd i lag. Tidigare fanns sådana bestämmelser i lagen om offentlig anställning, LOA. Den lagen har i dessa delar numera upphört att gälla, och från den 1 juli 1994 återfinns motsvarande bestämmelser i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, LFA. Enligt 5 § LFA är en fullmaktshavare skyldig att avgå när han eller hon uppnår pensionsålder och enligt 6 § samma lag kan en arbetstagare även dessförinnan skiljas från sin anställning bland annat när han eller hon på grund av sjukdom för framtiden är oförmögen att utföra sina arbetsuppgifter tillfredsställande. En fullmaktsanställd är också skyldig att enligt 8 § LFA under vissa villkor låta sig förflyttas till en annan statlig anställning med fullmakt. En sådan förflyttning kan tänkas bli aktuell vid fall av arbetsbrist, men också av personliga skäl, till exempel vid samarbetssvårigheter. I 7 § LFA stadgas vidare att en fullmaktshavare kan *avskedas* enligt föreskrifterna i lagen om anställningsskydd. Det är då

närmast reglerna i 18 § LAS som avses, enligt vilka den som *grovt* har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren kan avskedas.

Fullmakten som anställningsform för nya professorer upphörde vid utgången av juni månad 1993, men de som en gång anställts med fullmakt behåller denna anställningsform fram till pensionen.

2. Professorer anställda med förordnande efter den 1 juli 1993 men före den 1 januari 1999

För denna kategori gäller fortfarande det särskilt långtgående anställningsskyddet enligt den tidigare gällande bestämmelsen i 3 kap 4 § högskolelagen. Innebörden av dessa regler är att en professor bara kan skiljas från sin anställning om han eller hon genom brott eller grovt eller upprepat åsidosättande av sina tjänsteåligganden har visat sig uppenbart olämplig att inneha tjänsten, eller att han eller hon uppnått gällande pensionsålder eller annars enligt lag är skyldig att avgå med pension. Bestämmelsen motiverades med att den särskilda anställningstryggheten har en väsentlig betydelse för integriteten i innehavarens lärargärning. Någon rätt att förflytta en professor utan fullmakt finns inte.

I praktiken har sålunda den professor som förordnats efter den 1 juli 1993 men före den 1 januari 1999 ett minst lika starkt anställningsskydd som den som erhållit sin anställning genom fullmakt. Det går alltså inte att säga upp en sådan professor på grund av arbetsbrist.

3. Professorer som anställts eller befordrats efter den 1 januari 1999

För denna kategori gäller att allmänt tillämpliga regler vid uppsägning, främst i lagen om anställningsskydd, skall tillämpas för de som tillsvidareanställts utan tidsbegränsning.

Detta innebär bland annat att det blivit möjligt att på grund av arbetsbrist säga upp de professorer som anställts efter den 1 januari 1999, något som ju, som framgått ovan, inte är fallet för de som fått sina anställningar före denna tidpunkt. Denna kategori professorer kan alltså bli aktuella för turordningsindelning.

4. Befordrade professorer

Denna kategori professorer skall i turordningshänseende behandlas på samma sätt som professorer enligt punkt 3 ovan.

VAD HÄNDER OM MAN BLIR OENIG OM TURORDNINGSKRETSARNA?

Som tidigare framgått är det arbetsgivaren som till slut fattar beslut om indelningen i turordningskretsar och om den inbördes placeringen inom respektive krets. Det har också sagts att dessa beslut skall föregås av förhandlingar med i första hand berörda lokala fackliga organisationer. Skulle de lokala parterna inte komma överens kan förhandling också ske med central arbetstagarorganisation enligt 14 § 2 st MBL. Skulle parterna även i den förhandlingen bli oense kan arbetsgivaren själv besluta om turordningskretsarna enligt sin egen uppfattning. Ett sådant beslut, efter lokal eller central förhandling, fattas av arbetsgivaren under skadeståndsansvar.

Om det nämligen är så att en uppsägning strider mot turordningsreglerna kan arbetsgivaren bli skyldig att utge skadestånd till den arbetstagare som blir felaktigt uppsagd. Däremot går det inte att *ogiltigförklara* en uppsägning enbart på den grunden att den strider mot turordningsreglerna, (se 34 § 1 st andra meningen LAS). Man kan alltså inte få tillbaka sin anställning vid ett turordningsbrott, utan enbart få ekonomisk kompensation i form av skadestånd. Om arbetsgivaren däremot inte har fullgjort sin omplaceringsskyldighet kan uppsägningen ogiltigförklaras av domstol. I sådana fall får man alltså behålla sin anställning.

Det är först sedan arbetsgivaren sagt upp en arbetstagare som man kan påkalla tvisteförhandling för brott mot turordningsreglerna. Om parterna vid denna förhandling inte kan komma överens är nästa steg att eventuellt instämma arbetsgivaren till Arbetsdomstolen.

Det är viktigt att påpeka att preskriptionstiderna i dessa sammanhang är *mycket korta*. Av uppsägningsbeskeden skall framgå vad den uppsagde arbetstagaren skall iaktta om han eller hon vill ogiltigförklara uppsägningen eller yrka skadestånd. Vid ogiltigförklaring måste arbetstagaren inom *två veckor* efter uppsägningen underrätta arbetsgivaren om sitt yrkande. Den fackliga organisationen skall *inom samma tid* påkalla förhandling om uppsägningens giltighet. Efter denna förhandlings avslutande måste talan väckas *inom två veckor*. Det är alltså synnerligen viktigt att det redan innan uppsägningen sker diskuteras med såväl den enskilde medlemmen som med företrädare för SULF:s kansli vilka förutsättningar som finns för att eventuellt tvista och/eller processa om uppsägningen. Normalt sett skall detta inte vara något problem eftersom SULF centralt skall vara inkopplat redan när det eventuellt börjar uppstå oenighet om

turordningen eller omplaceringen.

En uppsägning kan, som nyss nämndes, inte ogiltigförklaras enbart av det skälet att den strider mot turordningsbestämmelserna. Det som i stället kan bli aktuellt är alltså att man kan yrka skadestånd av arbetsgivaren. I så fall måste arbetsgivaren underrättas av arbetstagaren om detta *inom fyra månader* efter det att uppsägningen skedde, och *inom samma tid* skall förhandling ha påkallats av den fackliga organisationen. Även här är det viktigt att SULF-kansliet kopplas in i ett tidigt skede.

Tänk på:

En uppsägning kan inte ogiltigförklaras enbart av det skälet att den strider mot turordningsreglerna. Däremot kan skadestånd utgå vid felaktig regeltillämpning.

Preskriptions- och talefristerna är mycket korta.
Ta kontakt med SULF:s kansli i ett tidigt skede.

Tillämpningen av turordningsreglerna vid uppsägning på grund av arbetsbrist är inte helt okomplicerad. Detta gäller inte minst inom den statliga högskolesektorn. Därför har SULF, genom Thomas Kihlberg, uppdaterat och utökat den välkända handboken *Din tur? Turordningsregler inom högskolan* (SULF:s skriftserie nummer XXXVII). Den nya upplagan innehåller flera avsnitt som är helt nyskrivna eller grundligt omarbetade jämfört med den tidigare utgåvan. Skriften ska förhoppningsvis fungera som en användbar hjälpreda i det lokala förhandlingsarbetet.

Skriften innehåller även SULF:s uppfattningar i olika policyfrågor, liksom erfarenheter från arbetsbrist- och turordningsförhandlingar.

Sveriges universitetslärarförbund / Box 1227 / 111 82 Stockholm
tel: 08-505 836 00/fax: 08-505 836 01/ e-post: kansli@sulf.se