

Gäller för: Västra Götalandsregionen

Innehållsansvar: Lena Kullander, (lenku4), Regionjurist

Granskad av: Charlotta "Lotta" Cellbrot, (chace1), Förhandlingschef

Godkänd av: Marina Olsson, (marol130), Strateg

Giltig från: 2024-08-29

Giltig till: 2028-12-31

# Rutin för personalomställning

## Innehållsförteckning

Sammanfattning .....	3
Ansvarsfördelning och beslut inom regionen .....	3
Förändring av verksamhet .....	4
Hantering av övertalighet .....	5
Omställningsavtalet KOM-KR .....	13
Rättsfall - referenser till AD-domar: .....	13

# Sammanfattning

Rutin för personalomställning har funnits i Västra Götalandsregionen, (VGR), sedan lång tid tillbaka. Översynen av dokumentet beror på att både lagstiftning och kollektivavtal som beskrivs och som det hänvisas till har förändrats.

Rutinen gäller för alla förvaltningar och innehåller grundläggande principer för hur en personalomställning ska hanteras i VGR och betonar också vikten av att förvaltningarna samarbetar i arbetet.

Med personalomställning avses de åtgärder som vidtas för att anpassa antalet medarbetare samt deras kompetens till verksamhetens förändrade behov. Beslut om förändringar får i de flesta fall konsekvenser för såväl arbetsgivaren som medarbetarna. Medarbetare och chefer har behov av fortlöpande dialog, klara riktlinjer och tydliga besked när de påverkas av och ska genomföra förändringar.

## Ansvarsfördelning och beslut inom regionen

Genom besluts- och delegationsordning från de politiska organen får regiondirektör, förvaltningschefer och övriga linjechefer befogenheter och resurser för att verkställa fattade beslut och leda verksamhetens dagliga drift och utveckling inom ramen för givna uppdrag.

Ansvar för att genomföra förändringar och omställning av medarbetare följer linjeorganisationen och ansvaret ligger därför hos närmaste chef inom respektive verksamhet.

För att arbetet med omställning ska kunna bedrivas så effektivt som möjligt är det viktigt att det löpande förs en dialog mellan chefer och medarbetare. Omställning för medarbetaren kan innebära fortbildning, förflyttning, omplacering eller att anställningen avslutas.

HR-funktionen inom respektive förvaltning utgör en viktig resurs i arbetet. Ett nära samarbete mellan HR, chefer och berörda medarbetare är nödvändigt för att omställningen ska kunna genomföras på ett så ändamålsenligt sätt som möjligt.

Med hänsyn till att omplaceringskyldigheten omfattar hela VGR:s verksamhet är det viktigt att rekryteringsordningen följs och att förvaltningarna har ett nära samarbete med varandra i samband med omställning och förändringar av verksamheter som kan innebära behov av förflyttning eller omplacering av medarbetare.

## Förändring av verksamhet

### Kort och lång sikt

Arbetet med omställning behöver bedrivas på både kort och lång sikt. Verksamheten förändras i takt med omvärlden och medarbetarnas kompetens, placering och arbetsinnehåll anpassas därför löpande över tid. Om det är möjligt i förhållande till verksamhetens behov ska förändring av arbetsuppgifter och placeringsort i så stor utsträckning som möjligt utformas utifrån varje medarbetares förutsättningar. Kompetensförsörjningsplanerna är ett viktigt instrument som alltid måste beaktas i samband med omställningsåtgärder.

### Primär förhandlingskyldighet

Innan beslut fattas om en organisationsförändring måste förhandlingar enligt 11 § lagen om medbestämmande i arbetslivet, fortsättningsvis MBL, (och eventuellt 14 § MBL) genomföras med de fackliga organisationer som VGR har kollektivavtal med. Finns samverkansavtal ersätter behandling i samverkansgrupp förhandlingar enligt MBL. I vissa situationer kan det vara nödvändigt att förhandla vid flera tillfällen. Om en förvaltning exempelvis ska minska sin budget med en viss procent, krävs det en förhandling inför detta beslut. När förvaltningen har utrett hur den ska spara, krävs det ytterligare förhandling om de praktiska konsekvenserna förvaltningens sparförslag kommer att leda till. I detta sammanhang är det viktigt att komma ihåg att förhandling sker på den nivå i organisationen som beslut fattas. Förhandling ska genomföras innan beslut fattas.

### Riskbedömning enligt arbetsmiljölagen

Av 8 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) framgår att när ändringar i verksamheten planeras, ska arbetsgivaren göra en utredning för att bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas.

Vid en minskning av antalet medarbetare ska konsekvensanalysen i huvudsak omfatta hur neddragningen med hänsyn till risken för ohälsa påverkar kvarvarande medarbetare i fråga om bland annat arbetsmängd och arbetsuppgifternas innehåll. En riskbedömning ska göras även om en verksamhet helt läggs ned.

Enligt 6 kap 4 – 6 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160) företräder skyddsombuden medarbetarna i arbetsmiljöfrågor och ska delta i arbetet med planering av arbetsorganisationen med mera. Se Arbetsdomstolens dom, AD 70:2007

## Personalomställningsplan

Vid befarad övertalighet på en enhet vilket exempelvis kan bero på att arbetsuppgifter inte längre ska utföras, att arbetsuppgifter ska utföras av annan, intern eller extern, eller att arbets sättet ska förändras behöver arbetet med omställning planeras och dokumenteras. I en sådan personalomställningsplan anges övergripande principer för omställningsarbetet, vilka ekonomiska och personella stödresurser som kan bli aktuella, arbetsmiljöåtgärder samt plan för information och delaktighet under omställningsprocessen. Det ska också framgå inom vilken tid åtgärderna ska vara genomförda och avslutade. Det är viktigt att arbetet genomförs med tydlighet, kvalitet och snabbhet. De fackliga organisationerna ska delta i dialogen. Medarbetarna inom den eller de berörda verksamheterna ska löpande inom ramen för exempelvis arbetsplatsträffar, informeras om läget. Ovisshet är till nackdel både för verksamheten och för den enskilde medarbetaren. Personalomställningsplanen ska sedan hållas aktuell, följas upp och vid behov revideras.

Av planen ska framgå

- Om övertaligheten kan lösas med pensionsavgångar eller någon form av anställningsstopp
- Om det finns förutsättningar för förflyttning enligt bestämmelserna i Allmänna Bestämmelser, nedan AB, inom i första hand förvaltningen och i andra hand hela organisationen.
- Om det finns omplaceringsmöjligheter enligt 7 § lagen om anställningsskydd (1982:80), nedan LAS för övertaliga medarbetare.
- Om övertaligheten kan och bör lösas genom kompetensväxling.
- En inledande bedömning av om övertaligheten blir så omfattande och permanent att uppsägningar på grund av arbetsbrist kommer att behöva tillgripas

## Hantering av övertalighet

### Förflyttning

Övertalighet ska i första hand lösas på frivillig väg. Om det blir aktuellt att förflytta medarbetare i enlighet med AB, tillämpas i allmänhet de principer som finns för turordning i 22 § LAS. Det innebär att om det

finns flera medarbetare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter, så får de med längst anställningstid stanna kvar på enheten och de som har kortast anställningstid förflyttas till andra arbetsplatser. De som stannar kvar ska ha tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna. Läggs en hel enhet eller verksamhet ned och ingen kan vara kvar får den motsatta principen tillämpas.

Av AB framgår att arbetsgivaren har rätt att förflytta medarbetare. Förflyttning enligt AB kan endast ske inom ramen för anställningsavtalet. Vid stadigvarande förflyttning måste det föreligga vägande skäl. En organisationsförändring är i allmänhet sådant vägande skäl. Eftersom förflyttningen sker inom ramen för anställningsavtalet kan arbetsuppgifter, arbetsvillkor och organisatorisk placering inte skilja sig alltför mycket från innehållet i anställningsavtalet. Det anses dock rimligt att arbetsuppgifterna fortlöpande förändras om förändringarna har ett naturligt samband med att och hur verksamheten utvecklas.

Det är viktigt att inte förväxla detta förfarande med omplacering enligt 7 § LAS, som innebär en mer vittgående omplaceringsskyldighet. En omplacering enligt LAS behöver därför, till skillnad från omplacering enligt AB, inte falla inom ramen för anställningsavtalet.

Oavsett skälen till förändringen har Arbetsdomstolen när det gäller förflyttning enligt AB som alltså sker inom ramen för anställningsavtalet, beaktat ett antal faktorer vid sin bedömning. De faktorer som brukar vägas in är följande:

- Har medarbetaren kompetens för uppgifterna?
- Är arbetsuppgifterna likartade?
- Är anställnings- och löneförmånerna bibehållna?
- Ingår medarbetaren i samma arbetsgemenskap?
- Är den geografiska placeringen oförändrad?
- Är tjänstetitel/benämning oförändrad?
- Är arbetsledaransvaret helt eller delvis bibehållet?
- Är arbetstiderna oförändrade?

Ju fler av dessa faktorer som är oförändrade desto större är sannolikheten för att förflyttningen kan anses ha skett inom ramen för anställningsavtalet.

I första hand ska möjligheten till förflyttning undersökas inom den egna verksamheten, i andra hand inom den egna förvaltningen och i tredje hand vid annan förvaltning inom VGR. I de fall det är fråga om uppgifter eller uppdrag som flyttas från en förvaltning till en annan ska övertaligheten försöka lösas genom samarbete mellan avlämnande och mottagande förvaltning.

## Omplacering

Saknas möjligheter till förflyttning av medarbetare ska, innan uppsägning sker alltid först prövas, om det finns möjlighet att omplacera de berörda medarbetarna till annat arbete inom VGR. Om det finns möjlighet att undvika uppsägning föreligger inte saklig grund för uppsägning (7 § 2 stycket LAS). Förutsättningarna för denna lagstadgade omplaceringsskyldighet är att det finns en ledig befattning och att medarbetaren har kvalifikationer för att klara det nya arbetet. Det är först när omplaceringsmöjlighet saknas som man har en arbetsbristsituation enligt 7 § LAS och går vidare till och turordnar enligt 22 § LAS. Denna princip har slagits fast i AD 2009:50.

Omplaceringsskyldigheten innebär inte någon skyldighet att inrätta en ny befattning. Den innebär i princip inte heller någon rätt för medarbetaren att behålla samma anställningsvillkor, exempelvis lön eller befattning, som tidigare. Omplaceringen förutsätts också kunna ske utan att någon annan medarbetares anställning påverkas.

Om samtliga medarbetare fått skäligt erbjudande om ny befattning behöver turordning inte genomföras. Har någon medarbetare tackat nej till ett sådant erbjudande kommer den personen att sägas upp. Uppsägningsgrunden är då arbetsbrist. Det är viktigt att det görs helt klart för medarbetaren att uppsägning kan komma att ske om inte erbjudandet antas. En medarbetare som sägs upp på grund av arbetsbrist i detta skede får inte någon företrädesrätt. En förutsättning är att det är ett skäligt erbjudande om omplacering vilket får avgöras från fall till fall. Det är därför viktigt att samtliga lediga befattningar inom VGR inventeras. För det fall inte samtliga övertaliga medarbetare får skäliga omplaceringserbjudanden måste turordning enligt 22 § LAS genomföras.

I samband med både förflyttning och omplacering av medarbetare är det viktigt att varje enskild individs kompetens kartläggs. Detta både för att öka möjligheterna till förflyttning eller omplacering och för att varje medarbetare ska ha rätt kompetens för arbetsuppgifterna.

Arbetet med kartläggning av medarbetarnas kompetens, undersökning av möjligheterna till förflyttning och omplacering bör bedrivas parallellt med övrigt omställningsarbete.

I rättsfallet AD 1996 nr 144 (Göteborg - Lärarförbundet) fann Arbetsdomstolen att arbetsgivaren i samband med omorganisation kan ändra personalbemanningen utan att medarbetare blir att betrakta som övertaliga om samtliga berörda erbjuds skäliga omplaceringar. Det föreligger då inte heller en så kallad senioritetsprincip så att medarbetare

skulle kunna tacka nej till omplaceringserbjudande med hänsyn till anställningstid och ålder för att avvakta ”bättre” erbjudande.

Vid omplacering till en annan anställning utanför anställningsavtalet och då överenskommelse träffats om en lägre lön än tidigare ska ett tillägg utges till medarbetaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen under sex månader och utbetalas under de första sex månaderna. Bestämmelsen finns intagen i samtliga Huvudöverenskommelser (HÖK), under rubriken Anteckningar till AB. Vid stadigvarande förflyttning enligt AB § 6 tillämpas inte denna reglering eftersom någon förändring av lönen då inte görs.

## Särskild avtalspension

Särskild avtalspension (SAP) är ett personalpolitiskt verktyg för arbetsgivaren som kan beviljas en medarbetare som är eller riskerar att bli övertalig till följd av omorganisation eller omstrukturering i verksamheten. I varje enskilt fall görs en individuell prövning. Enligt riktlinjer för SAP inom VGR måste medarbetaren ha fyllt 62 år och omplacering ska ha prövats men inte befunnits möjlig. Kostnader för särskild avtalspension finansieras av regionalt centrala medel eller i vissa fall med delfinansiering från respektive förvaltning.

Särskild avtalspension initieras av arbetsgivaren och ansökan görs i samråd med medarbetaren. Ansökan sker enligt särskild handlägningsordning. Beslut om särskild avtalspension fattas formellt av VGR:s HR-direktör på Koncernkontoret. Riktlinjer för särskild avtalspension finns på denna länk, [Riktlinjer för särskild avtalspension \(vgregion.se\)](http://vgregion.se)

## Turordning

I samband med turordning blir bestämmelser i LAS, AB och även regionens lokala kollektivavtal tillämpliga.

### **Varsel till Arbetsförmedlingen**

Arbetsgivare som avser att genomföra driftsinskränkning ska inom viss tid skriftligen varsla Arbetsförmedlingen enligt lag (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder (främjandelagen) 1-6 §§, om minst fem arbetstagare berörs av inskränkningen. Det gäller också om driftsinskränkningen under en period av nittio dagar kan antas föra med sig att antalet uppsägningar sammanlagt uppgår till minst tjugo.

Varseltiderna varierar mellan två och sex månader, beroende på antalet arbetstagare som berörs av uppsägning.



Kopia av varslen till arbetsförmedlingen ska lämnas till de fackliga organisationerna.

### **Förhandling inför uppsägningsbeslutet**

Innan själva beslutet om uppsägningar har tagits måste arbetsgivaren påkalla ytterligare förhandlingar med samtliga berörda kollektivavtalsparter. Förhandlingarna ska genomföras enligt reglerna i 11-14 §§ MBL (29 § LAS).

### **Turordning enligt lag och avtal**

Innan uppsägning på grund av arbetsbrist sker måste medarbetarna turordnas. Av AB § 35 framgår att 22 och 29 §§ LAS gäller med följande angivna avvikelser och tillägg. Gemensam turordning fastställs för varje driftsenhet för sig. Inom driftsenheten fastställs turordningen för grupp av medarbetare inom samma förvaltningsområde som har befattningar med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter oavsett facklig tillhörighet. Med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter avses befattningar vars innehåll och kompetenskrav är sådana att dess innehavare kan utföra de arbetsuppgifter som ingår i de befattningar som jämförs. Medarbetarens yrkes-/befattningsbenämning är inte avgörande vid denna bedömning. Arbetstagare med befattningen lärare anses ha i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter.

I VGR finns sedan bildandet av regionen lokala kollektivavtal som reglerar att med ort avses kommun och med driftsenhet avses styrelsens/nämndens samtliga verksamheter på orten (kommunen).

Bestämmelserna i 22 § LAS rörande möjligheten att undanta - medarbetare från turordningen gäller inte inom region- och kommunsektorn vilket framgår av AB § 35 mom. 2.

Grundprincipen är att den som har kortast anställningstid ska sägas upp först. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

Den ur praktiska synpunkter mest ändamålsenliga turordningen uppnås genom en kollektivavtalsöverenskommelse, en så kallad avtalsturlista. I AB § 35 mom. 2 har vissa riktlinjer getts vad gäller avvikelseavtal från lagparagrafens andra stycke.

Vid upprättandet av en avtalsturlista måste följande begränsningar beaktas. Kollektivavtal ska på arbetstagsidan slutas av behörig företrädare för arbetstagarorganisationen, vanligtvis avdelnings- eller regionombudsman. Avtalsturordningen får inte vara diskriminerande eller strida mot god sed på arbetsmarknaden. Grunden för turordningen får inte heller vara godtycklig utan måste vara motiverad ur

verksamhetssynpunkt. Vissa medarbetare har ett förstärkt anställningsskydd (se nedan p 4.4.8).

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

Observera att det inte är tillräckligt att i protokoll från MBL-förhandling ange att enighet uppnåtts. Överenskommelsen ska uttryckligen slås fast i en särskild handling som undertecknats av behörig företrädare för respektive avtalspart (Kommunala huvudavtalet, KHA kap II § 6).

Medarbetare som är oorganiserad eller tillhör organisation som arbetsgivaren inte har kollektivavtal med ingår också i turordningskrets.

### **Avtalsturlista**

Det är möjligt att träffa kollektivavtal om avsteg från vad som gäller enligt ovan, det vill säga avtalsturlista. Att ta upp sådana förhandlingar med fackliga organisationerna kan vara aktuellt om turordning enligt lag och avtal skulle omfatta många medarbetare och innebära ett omfattande arbete. En avtalsturlista ersätter turordningsreglerna i 22 § LAS och bestämmelserna i AB § 35. Enligt delegationsordningen i VGR är det endast förhandlingschefen som kan teckna lokala kollektivavtal. Finns behov av att träffa kollektivavtal om turordning ska förhandlingschefen kontaktas redan i ett inledande skede.

### **Anställningstid**

Anställningstiden är avgörande för rangordningen i turlistan. Medarbetare med längre anställningstid har företräde framför medarbetare med kortare anställningstid. Det är den sammanlagda tiden som räknas oavsett tjänstgöringsgrad, uppehåll i anställningen eller anställningsform. Anställningstid hos annan arbetsgivare tas inte med om den inte härrör från en övergång av verksamhet enligt § 6 b LAS. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

### **Tillräckliga kvalifikationer**

Kan en medarbetare endast efter omplacering få fortsatt arbete i VGR gäller att denne ska uppfylla såväl de praktiska som de teoretiska minimikraven för en nyanställning. Medarbetaren ska kunna utföra arbetsuppgifterna fullgott efter normal inskolningstid och eventuellt kortare utbildningstid.

## **Förstärkt anställningsskydd**

Vissa medarbetare har ett förstärkt anställningsskydd och ska ges företräde till fortsatt arbete.

Facklig förtroendeman (sektionsordförande o dyl.) ska, enligt 8 § förtroendemannalagen, ges företräde till fortsatt arbete om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten. Ytterligare en förutsättning är att denne har tillräckliga kvalifikationer för eventuellt nya arbetsuppgifter.

Medarbetare som har nedsatt arbetsförmåga och som med anledning av det fått särskild sysselsättning, ska enligt 23 § LAS få stanna kvar i sitt speciella arbete om det kan ske utan allvarlig olägenhet för arbetsgivaren.

## **Uppsägning av föräldralediga**

Enligt 11 § LAS gäller att om en medarbetare är föräldraledig enligt 4 eller 5 §§ föräldraledighetslagen (helt ledig) börjar uppsägningstiden löpa när medarbetaren helt eller delvis återupptar arbetet, eller skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gällde när uppsägning skedde.

## **Uppsägningsförfarandet**

Efter det att turordningen är fastställd ska ytterligare en omplaceringsutredning göras för att ännu en gång undersöka om det finns några lediga tjänster som de som står i tur för uppsägning kan omplaceras till.

Arbetsgivarens uppsägning av anställningsavtalet ska följa reglerna i 8–11 §§ LAS och AB § 33. Bryter arbetsgivaren mot dessa regler blir denne skadeståndsskyldig, men uppsägningen blir inte ogiltig.

Uppsägningshandlingen ska vara skriftlig och innehålla följande uppgifter. Besvärshänvisning, det vill säga en uppgift vad medarbetaren ska göra om hen inte accepterar uppsägningen. Uppgift om medarbetaren har företrädesrätt till återanställning och att hen i sådant fall skriftligen måste anmäla anspråk på denna inom en månad efter anställningens upphörande, AB § 35 mom. 4 d.

Arbetsgivaren ska på medarbetarens begäran uppge de omständigheter som legat till grund för uppsägningen. Om medarbetaren så begär ska de anges skriftligen.

Huvudregeln är att uppsägningsbeskedet ska lämnas till medarbetaren personligen. Det är lämpligt att hen skriver på att hen har mottagit

beskedet eller, om detta inte är möjligt, att den som överlämnar uppsägningen noterar tidpunkten och att uppsägningen överlämnats. Om det inte skäligen kan krävas att uppsägningshandlingen överlämnas personligen, kan uppsägning ske genom rekommenderat brev till medarbetarens senast kända adress. Uppsägning anses ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran såvida medarbetaren dessförinnan inte har hämtat ut försändelsen. Om medarbetaren har semester anses uppsägningen ha skett tidigast dagen efter att semestern upphörde. Se även vad som gäller för föräldralediga under punkten Uppsägning av föräldralediga, ovan.

Uppsägningstidens längd regleras i AB § 33 mom. 1 och 2. Säger arbetsgivaren upp en medarbetare med minst 12 månaders anställning enligt AB är uppsägningstiden 6 månader. För medarbetare som fyllt 61 år och har varit anställd i VGR under minst 10 år vid uppsägningstillfället är uppsägningstiden 12 månader.

## Omställningsavtalet KOM-KR

En medarbetare som blir uppsagd på grund av arbetsbrist eller genom en överenskommelse mellan medarbetaren och arbetsgivaren som syftat till att undvika en uppsägning på grund av arbetsbrist har rätt till insatser enligt KOM-KR.

Information om KOM-KR finns på Insidan [A-Ö inom HR och personalfrågor - Koncernkontoret \(vgregion.se\)](#) och på [Omställningsfondens hemsida Uppsagd på grund av arbetsbrist - Omställningsfonden \(omstallningsfonden.se\)](#). Det är arbetsgivaren som anmäler tillsvidareanställd medarbetare som sagts upp på grund av arbetsbrist till Omställningsfonden.

Rätten till vissa insatser är begränsade bland annat för medarbetare som avvisat ett erbjudande om annan anställning under perioden för företrädesrätt som skäligen borde ha godtagits eller sägs upp på grund av arbetsbrist inom ett år från en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, vid vilken medarbetaren har motsatt sig en övergång av anställningen som hen skäligen borde ha godtagit.

Det är Omställningsfonden som bedömer rätten till insatser.

## Rättsfall - referenser till AD-domar:

Begreppet arbetsbrist	Omplacering
1983:127	1984:141
1984:19	1994:1
1984:26	1996:144

OBS! Utskriven version kan vara ogiltig. Verifiera innehållet.

	1997:121
	2005:57
	2006:110
	2009:50
	2012:16

# Information om handlingen

**Handlingstyp:** Rutin

**Gäller för:** Västra Götalandsregionen

**Innehållsansvar:** Lena Kullander, (lenku4), Regionjurist

**Granskad av:** Charlotta "Lotta" Cellbrot, (chace1), Förhandlingschef

**Godkänd av:** Marina Olsson, (marol130), Strateg

**Dokument-ID:** RS8630-1138324516-161

**Version:** 4.0

**Giltig från:** 2024-08-29

**Giltig till:** 2028-12-31