

Senast reviderad: 2009-09-04  
Senast reviderad av: Martin Fransson

## Anställda och förtroendevalda

### **GÄLLANDE BESLUT: RIKTLINJER FÖR UPPSÄGNING, OMLACERING, ENSKILT UTVECKLINGSPROGRAM OCH TIDIGARE PENSION I VÄXJÖ KOMMUN**

Antaget av fullmäktige 2005-12-15 § 285  
Ändrad av 2009-08-25 § 171  
kommunfullmäktige

Datum att gälla från och med 2009-09-01

Senaste revidering i Dnr 2009:472

## Riktlinjer för uppsägning, omplacering och enskilt utvecklingsprogram i Växjö kommun

Detta dokument ersätter *Åtgärder vid övertalighet* (dnr 98/0113) beslutade av KS 1998-03-12, *Kriterier för pension* (dnr 00/0189) beslutade av KSOP 2000-03-14, *Åtgärder vid övertalighet* KLK daterat 2002-02-04 samt *Riktlinjer för uppsägning, omplacering, enskilt utvecklingsprogram och tidigare pension i Växjö kommun* beslutade av KF 2005-12-15 (dnr 06/600).

*Växjö kommun är en koncern med kommunala förvaltningar och bolag där personalprogrammet (antaget av kommunfullmäktige 2001-03-01) är vägledande för personalarbetet. Ambitionen är att skapa en så god arbetsmiljö att vi skall kunna behålla nuvarande personal och nyrekrytera personer med efterfrågad kompetens.*

*Erbjudande om successiv arbetstidsförkortning från 61 års ålder, rätt till tjänstledighet (5-25 %) för individuellt anpassad arbetstid, utvecklad modell för arbetsinriktad rehabilitering och regelbunden uppföljning av antalet uttagna semesterdagar är några faktorer som skall skapa förutsättningar för våra anställda att kunna arbeta fram till avgång med ålderspension, vanligen 65 år.*

*Växjö kommun är en stor koncern där verksamhet förändras, ändrar inriktning, expanderar eller upphör. Förändringar i åldersstruktur och ändrade behov hos kommunmedborgarna kräver nya prioriteringar och utveckling av verksamheten. De ekonomiska förutsättningarna kan skifta vad gäller skatteintäkter och statsbidrag. Dessa förändringar kan skapa övertalighet och uppsägningar p g a arbetsbrist kan bli aktuellt.*

*Uppsägning kan också bli aktuellt i de fall en arbetstagare har en så nedsatt arbetsförmåga att han/hon inte kan utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren.*

*Före beslut om uppsägning måste omplacering och andra alternativa lösningar som t ex enskilt utvecklingsprogram eller pensionslösning utredas, i enlighet med Växjö kommuns riktlinjer vid övertalighet.*

**Uppsägning på grund av arbetsbrist**

Enligt lag (1982:80) om anställningsskydd i arbetslivet (LAS) 7 § skall uppsägning från arbetsgivarens sida vara sakligt grundad. Arbetsbrist är alltid saklig grund för uppsägning eftersom det är arbetsgivaren som avgör hur verksamheten skall bedrivas. Övertalighet p g a arbetsbrist är således verksamhetsrelaterad.

Arbetsbrist kan vara brist på arbete, brist på pengar, eller brist på intresse och kan inträffa i följande fall:

- minskad efterfrågan i en verksamhet
- ändrade ekonomiska förutsättningar, besparingskrav
- ändrad organisation eller ändrad inriktning av verksamhet.

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) och LAS reglerar arbetsgivarens skyldigheter att förhandla enl. 11-14 §§ MBL, underrättelse enl. 15 § MBL samt förhandla i enlighet med 29 § LAS före besked om uppsägning.

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete skall arbetsgivaren vid planering av ändringar i verksamheten bedöma om förslagen medför risker för ohälsa eller olycksfall. Vid personalneddragning skall en konsekvensanalys belysa om det föreligger risk för ohälsa hos kvarvarande personal vad gäller arbetsmängd och innehåll i arbetsuppgifterna. Det är arbetsgivaren ensidigt som ansvarar för analysen och som bedömer om det föreligger någon risk (*arbetsmiljökonsekvensanalys*).

Efter genomförda förhandlingar fattar arbetsgivaren beslut om de neddragningar/omorganisationer som är aktuella. En *turordningslista* upprättas där arbetstagare med gemensam tjänstebenenämning och **AID-kod** rangordnas inbördes efter anställningstid. Turordning kan upprättas genom kollektivavtalsöverenskommelse som *avtalsurlista* eller, om man inte enas om annat, *lagturlista* då reglerna i 22 § LAS tillämpas.

I Växjö kommun finns inte längre något lokalt avtal om turordningskrets varför reglerna i AB 05 om geografisk/organisatorisk omfattning av kretsen skall tillämpas. Detta innebär att den yttersta gränsen för gemensam turordningskrets är nämndens förvaltningsområde – motsvarande gäller de kommunala bolagens styrelser/nämnder (AD 1992:130).

Arbetsgivaren måste före beslut om uppsägning av en arbetstagare också undersöka möjligheten omplacera arbetstagaren till annat ledigt arbete i kommunen enl. 7 § LAS (se nedan).

Beslut om uppsägning p g a arbetsbrist fattas av förvaltningschef/VD efter samråd med personalchefen. Andra lösningar skall prövas först och KSOP informeras före verkställande (se nedan). Förvaltningschef ska till ordförande i KSOP redovisa:

- bakgrund – orsak till övertalighet – vidtagna åtgärder – nämndsbeslut om budget – samverkan/MBL

- att kostnadsanalys – kostnadsjämförelse uppsägning och t ex enskilt utvecklingsprogram gjorts
- att omplaceringsutredning genomförts och att möjlighet till enskilt utvecklingsprogram eller pensionslösning utretts

En sammanställning av arbetsrättsliga regler i finns i cirkulär (2004:72) från SKL;  
*Arbetsrättsliga regler vid arbetsbrist.*

Aktuella blanketter/mallar finns att tillgå på kommunens intranät.

### **Uppsägning av personliga skäl**

Uppsägning som beror på skäl som hänför sig till arbetstagaren personligen kan antingen bero på misskötsamhet eller bristande arbetsförmåga (7 § LAS).

I de fall ”övertaligheten” beror på *nedsatt arbetsförmåga*, hos arbetstagaren är grunden för uppsägning personliga skäl och inte arbetsbrist.

Innan beslut om uppsägning av personliga skäl blir aktuellt måste samtliga steg i *Växjö kommuns modell för arbetsinriktad rehabilitering* vara slutförda.

Detta innebär att följande frågor måste klargöras:

- är den anställda medicinskt färdigbehandlad?
- har den anställda provat alla förekommande arbetsuppgifter i eget arbete?
- har försök att anpassa arbetsuppgifter och arbetsförhållanden gjorts och vad resulterade anpassningen i (för den anställda och arbetsgruppen)?
- har allt dokumenterats på ett tydligt och strukturerat sätt?

Syftet med arbetsanpassad rehabilitering är att den anställda skall kunna återgå i eget arbete. Om det kan konstateras att arbetsförmågan i eget arbete är nedsatt i omfattning och varaktighet och att rehabiliteringen är fullgjord görs ett formellt avslut på rehabiliteringen. Arbetsgivaren kallar till ett formellt avslutningsamtal med närmaste chef, arbetstagare, läkare, försäkringskassa och facklig organisation.

Beror uppsägningen på *misskötsamhet eller försumlighet* skall arbetsgivaren (förvaltning/bolag) kunna påvisa dokumenterad misskötsamhet för att saklig grund skall anses föreligga.

Arbetstagaren skall genom skriftlig erinran (enklare förseelser) eller skriftlig varning (disciplinpåföljd) ha medvetandegjorts om att han/hon brustit i sina åligganden enligt anställningsavtalet och att han/hon därmed vid upprepad misskötsamhet riskerar ett skiljande från anställningen. Den anställda skall ges en chans att rätta ett oacceptabelt eller felaktigt beteende (för sen ankomst, ordervägran, samarbetssvårigheter etc).

Vid allvarlig misskötsamhet (brottslighet i anställningen, våld eller hot om våld) kan avskedande (18 § LAS) bli aktuellt. Vid allvarliga fall kan avskedande verkställas utan krav på tidigare disciplinpåföljd för att kunna skilja arbetstagaren från anställningen.

*Underrättelse* om att arbetsgivaren avser att säga upp den anställde av personliga skäl lämnas skriftligen och personligen – om detta inte är möjligt skickas ett rekommenderat brev med mottagningsbevis. Vid samma tidpunkt överlämnas *varsel* skriftligen till berörd arbetstagarorganisation.

*Överläggning*, enl. 30 § LAS, kan inom en vecka, begäras av den fackliga organisationen.

Beslut om uppsägning/avskedande fattas av förvaltningschef/VD efter samråd med personalchefen. Ordförande i KSOP skall informeras före verkställande.

*Besked* om uppsägning/avskedande lämnas till arbetstagaren personligen – eller om det inte är möjligt i rekommenderat brev.

Arbetstagaren eller dennes organisation kan *yrka ogiltigförklaring* av uppsägningen/avskedandet inom två veckor. Ogiltigförklaringen hanteras som en tvisteförhandling kommuncentralt där personalchefen företräder arbetsgivaren. Personalchefen biträder även berörda bolag.

### **Omplacering**

Innan uppsägning p g a arbetsbrist eller personliga skäl verkställs skall en kommunövergripande omplaceringsutredning, enligt 7 § 2 st. LAS genomföras för att utreda om annan ledig befattning kan erbjudas inom kommunen.

Omplaceringsutredningen skall omfatta en inventering av alla lediga tillsvidareanställningar i kommunkoncernen. Arbetsgivaren skall undersöka vilka lediga arbeten som finns eller som kan bli vakanta inom ett 6-månadersperspektiv.

Inventering av lediga tillsvidareanställningar görs genom förfrågan från personalfunktionen vid berörd förvaltning/bolag vid aktuell tidpunkt (vanligen tre dagar). Sista datum för svar anges i förfrågan.

Samtliga förvaltningar/bolag skall svara skriftligen även om vakanta anställningar saknas.

Utrymme för anställning föreligger när tidigare innehavare entledigats och beslut fattas av återbesättning d v s vakansprövning har skett.

Anställda som erhållit tillsvidareanställning genom treårsregeln i 5 § LAS och saknar egen placering har företräde till lediga anställningar förutsatt att de har rätt behörighet.

Förutsättning för omplacering är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den lediga anställningen – d v s klarar de teoretiska och praktiska minimikraven vid nyanställning på befattningen.

Det erbjudna arbetet skall vara skäligt d v s rymmas inom arbetstagarens kvalifikationer såsom yrkeserfarenhet och utbildning.

Arbetsgivaren är endast skyldig att erbjuda ett skäligt omplaceringserbjudande. LAS tar sikte på anställningstryggheten för arbetstagaren och något befattningsskydd om en viss typ av arbete finns inte.

Ett omplaceringserbjudande som gäller annan anställning inom en radie av en timmas restid till arbetet kan normalt betraktas som skäligt.

Om arbetstagaren tackar nej till ett skäligt erbjudande föreligger saklig grund för uppsägning.

Saknas lediga anställningar, för vilket arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer, vid aktuell tidpunkt och arbetsgivaren kan redovisa detta har omplaceringsskyldigheten fullgjorts.

#### **Enskilt utvecklingsprogram**

Om det vid ett ärende om uppsägning p g a arbetsbrist eller uppsägning av personliga skäl (nedsatt arbetsförmåga) inte har gått att finna lämpliga omplaceringsalternativ kan fråga om enskilt utvecklingsprogram prövas för att undvika uppsägning.

Enskilt utvecklingsprogram är ingen rättighet utan en möjlighet där individens bakgrund, kompetens, motivation och förutsättningar bedöms individuellt i samråd mellan individ, förvaltning och personalchef. Samråd sker även regelmässigt med berörd arbetstagarorganisation.

Enskilt utvecklingsprogram kan beviljas arbetstagare för att genom kompetensutveckling/studier erhålla behörighet till annan vakant befattning i kommunen eller där möjligheter till anställning i annan framtida vakant befattning i kommunen, efter genomförda utbildningsinsatser, bedöms sannolik.

Enskilt utvecklingsprogram kan även beviljas arbetstagare för extern utbildning/praktik som kan ge annat arbete hos arbetsgivare utanför kommunen. Utvecklingsprogram som tar sikte på anställning utanför kommunen kombineras vanligen med enskild överenskommelse med arbetstagaren om att denne efter genomfört utvecklingsprogram lämnar sin anställning.

**Beslut om enskilt utvecklingsprogram fattas av ordförande i KSOP i samråd med personal- och förhandlingschefen.**

Enskilt utvecklingsprogram kan omfatta 25-100 % av heltid.

Enskilt utvecklingsprogram kan pågå mellan 3 – 24 månader och beslut fattas vanligen för högst ett (1) år i taget. Om ett utvecklingsprogram skall pågå längre än ett år skall det vara i en omfattning av högst 50 % av heltid.

Enskilt utvecklingsprogram kan omfatta lönekostnader samt utbildningskostnader vilka delas mellan ett centralt konto hos personalchefen och förvaltningen.

Om man inte enas om annat betalar förvaltningen de tre första månadslönerna därefter delas kostnaderna lika mellan förvaltning och centrala kontot. Eventuella utbildningskostnader fördelas mellan förvaltningen och centrala kontot.

**Personliga befattningar**

Några personliga befattningar har inte inrättats de senaste fyra verksamhetsåren utan istället har en gradvis avtrappning av dessa skett, i enlighet med verksamhetsplan för kommunstyrelsen 2005.

Enskilda utvecklingsprogram skall ha företräde före personliga befattningar. De personliga befattningar som kvarstår skall tidsbegränsas och på sikt avvecklas helt. En handfull personliga befattningar är inrättade med beslut att de gäller till dess befattningshavaren avgår med ålderspension och är därför svåra att ändra.

*Modell för arbetsinriktad rehabilitering* skall skapa mer genomtänkta rehabiliteringsåtgärder och därmed ett minskat behov av personliga befattningar.

**Enskild överenskommelse**

Arbetstagare som riskerar uppsägning p g a arbetsbrist eller personliga skäl och där omplacering eller enskilt utvecklingsprogram inte är möjligt kan erbjudas att genom en överenskommelse frivilligt säga upp sin anställning. Genom överenskommelsen slutar arbetstagaren sin anställning och samtliga mellanhavanden mellan arbetsgivaren och arbetstagaren blir slutligt reglerade.

Anställningen slutar normalt vid kommande månadsskifte och arbetstagaren erhåller ett avgångsvederlag motsvarande aktuell uppsägningstid enligt AB och LAS.

Avgångsvederlaget kan ge arbetstagaren en möjlighet att starta eget, finansiera studier eller på annat sätt finna en ny karriär utanför kommunkoncernen.

Genom överenskommelsen som även sker i samråd med berörd arbetstagarorganisation har arbetsgivaren fullgjort sina åligganden och kan avsluta pågående eller kommande förhandlingar om uppsägning, ogiltigförklaringar, tvister m m.

Enskilda överenskommelser upprättas och beslutas av personalchefen i samråd med berörd förvaltning och ordförande i KSOP.

**Pensionslösning vid övertalighet**

Målsättningen i Växjö kommun är att alla anställda skall kunna arbeta fram till normal tidpunkt för ålderspension. Om omplacering eller enskilt utvecklingsprogram inte är möjligt kan en pensionslösning bli aktuell för äldre arbetstagare tidigast från och med 61 år

Pensionsavtalet **KAP-KL**, vilket omfattar de flesta anställda, innehåller ett flertal möjligheter till lokala beslut från kommunen sida. Det medför att kommunen kan använda pensioner som en aktiv del i sin personalpolitik, bland annat för att stärka möjligheten att rekrytera och behålla personal i konkurrens med andra arbetsgivare, eller för att avveckla övertalig personal vid t ex organisationsförändringar. En pensionslösning för äldre arbetstagare kan bereda annan arbetstagare fortsatt anställning vid en omstrukturering.

Tidigare pensionsavgång skall inte vara en absolut rättighet utan en möjlighet. En ordentlig utredning och kostnadskalkyl görs av berörd förvaltning/bolag i samråd med personalchefen.

*Riktlinjer för pensionslösningar finns i*

*Pensionsregler för anställda och förtroendevalda i Växjö kommun antaget av kommunfullmäktige 2006-12-14.*