

# Turordning vid sänkt sysselesättningsgrad

Fördjupningsmaterial till *Rätt bemanning för verksamhetens behov – processkarta för omställning i Svenska kyrkan*

*Uppdaterad december 2022*

Artikelnummer: 2035

### Turordning vid sänkt sysselsättningsgrad

---

Vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad (hyvling) ska arbetsgivaren iaktta vissa turordningsregler och arbetstagare som får sin sysselsättningsgrad sänkt har rätt till omställningstid.

Reglerna i LAS, som börjar gälla den 1 oktober 2022, blir tillämpliga om arbetsgivaren har beslutat en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagare bland de vars arbetsuppgifter är lika, ska erbjudas omplacering som innebär sänkt sysselsättningsgrad. Då ska arbetstagare med kortare anställningstid erbjudas omplacering före arbetstagare med längre anställningstid. Erbjudande med lägre sysselsättningsgrad ska lämnas före erbjudande med högre sysselsättningsgrad.

Detta innebär inte att erbjudanden måste lämnas ett i taget med uppehåll emellan. Alla erbjudanden kan lämnas samtidigt, men de måste fördelas på arbetstagarna enligt reglerna. Arbetsgivaren bestämmer erbjudandenas svarsfrist, men varje arbetstagare måste få skäligt rådrum att överväga erbjudandet innan svaret lämnas.

Den arbetstagare som godtar omplaceringserbjudandet får en ny anställning med den lägre sysselsättningsgraden. Tackar en arbetstagare nej till erbjudandet finns sakliga skäl för uppsägning på grund av arbetsbrist.

En första förutsättning är att erbjudandet lämnas vid en omorganisation. Erbjudandet ska alltså vara föranlett av organisatoriska skäl och inte ha sin bakgrund i arbetstagares personliga förhållanden. Situationen ska också vara den att arbetsgivaren beslutat att genomföra en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagares sysselsättningsgrad ska sänkas.

Det ska alltså vara fråga om en arbetsbristsituation. Det är i och för sig tillräckligt att en enstaka arbetstagares sysselsättningsgrad ska sänkas, men omorganisationen (arbetsbristen) måste ändå beröra minst två arbetstagare med lika arbetsuppgifter på en och samma driftsenhet. Vem eller vilka som berörs bestäms av omorganisationens utformning. För att ett erbjudande ska

behöva lämnas i turordning krävs dessutom att det enbart innebär en sänkt sysselsättningsgrad.

Begreppet driftsenhet har samma innebörd som i 22 § LAS om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

### Begreppet "lika arbetsuppgifter"

Omorganisationen måste som nyss nämnts beröra minst två arbetstagare med lika arbetsuppgifter. Bland de med lika arbetsuppgifter ska omplaceringserbjudandet eller -erbjudandena lämnas i turordning. Bedömningen av *lika arbetsuppgifter* är tänkt att ske med följande utgångspunkter:

- Med lika arbetsuppgifter menas att arbetstagarna har samma eller i stort sett samma arbetsuppgifter inom samma organisatoriska enhet (avdelning, grupp etc). Det behöver inte innebära att arbetsuppgifterna i alla delar är identiska, men de ska i stora drag kunna anses vara lika.
- Hos de arbetsgivare där det finns en tydlig befattningsnomenklatur eller annat strukturerat arbete med befattningstitlar, arbetsbeskrivningar eller arbetsinnehåll kan vägledning hämtas därifrån. I andra fall kan det krävas en översyn över vilket innehåll de olika arbetena inom en enhet har för att fastställa vilka arbeten som kan anses vara lika.
- Om en indelning i olika organisatoriska enheter på en driftsenhet i huvudsak har till syfte att begränsa storleken på enheten, avdelningen, gruppen etc och inte utgör avgränsning mellan olika verksamhetsdelar, saknar avgränsningen till organisatorisk enhet betydelse i detta sammanhang. Vilket kollektivavtalsområde eller vilken facklig organisation som en arbetstagare hör till saknar betydelse.

Bestämmelsen innebär alltså att de är de arbetstagare på driftsenheten som har lika arbetsuppgifter (samma eller i stort sett samma arbetsuppgifter) som ska turordnas. Avseende frågan om indelning i organisatoriska enheter (avdelningar, grupper etc) kan noteras att detta endast utgör en hjälpregel för att avgöra frågan om lika arbete. I vissa fall kan indelningen i olika organisatoriska enheter leda till en presumtion att arbetstagarna inom gruppen anses utföra lika arbete. I andra fall kan man redan av

## Turordning vid sänkt sysselsättningsgrad

indelningen i organisatoriska enheter sluta sig till att det inte rör sig om lika arbete enheterna emellan.

För att ett omplaceringserbjudande ska behöva lämnas i turordning ska det endast innebära en sänkt sysselsättningsgrad. Att lönen sänks i motsvarande mån som sysselsättningsgraden saknar dock betydelse för bedömningen. Likaså ska man bortse från förändringar i arbetsinnehåll eller motsvarande som är en följd av den sänkta sysselsättningsgraden. Ett omplaceringserbjudande som också innebär andra förändringar omfattas däremot inte av reglerna. Det kan exempelvis vara en situation där arbetsgivaren är skyldig att erbjuda omplacering till ett ledigt arbete på deltid med annat ansvar, andra arbetsuppgifter eller arbetstider, på en annan enhet, avdelning etc innan sakliga skäl för uppsägning kan föreligga.

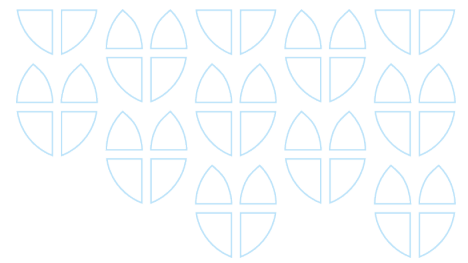
### Omställningstid

Arbetstagare som får sin sysselsättningsgrad sänkt ska ha rätt till omställningstid. Under omställningstiden får arbetstagaren behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden ska vara lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, dock längst tre månader.

Omställningstiden börjar löpa när arbetstagaren accepterar omplaceringserbjudandet. Skulle arbetstagaren exempelvis tacka ja till erbjudandet den 3:e februari löpen den maximala omställningstiden till och med den 3:e maj.

Om en arbetstagare tackar nej till ett omplaceringserbjudande med lägre sysselsättningsgrad föreligger sakliga skäl för uppsägning. Arbetstagaren får då sin vanliga uppsägningstid.

## Turordning vid sänkt sysselsättningsgrad



**Svenska kyrkans  
arbetsgivarorganisation**  
Box 157, 101 23 Stockholm  
arbetsgivare@svenskakyrkan.se  
[www.svenskakyrkan.se/arbetsgivare](http://www.svenskakyrkan.se/arbetsgivare)

