



ÖVERTORNEÅ KOMMUN
Kommunledningsförvaltningen

Rekryteringsordning inom Övertorneå kommun

Rekryteringsordning

Rekryteringsordningen anger i vilken ordning olika kategorier och behov skall beaktas, innan extern rekrytering kan komma i fråga.

De olika kategorierna hänför sig från lagen om anställningsskydd (LAS) respektive kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser (AB). För mer generell kunskapsöversikt gällande lagen och/eller kollektivavtalet hänvisas till lagkommentarer respektive SKL:s kommentar till AB. Vid särskilda frågor om tolkning och tillämpning hänvisas i första hand till kommunens personalenhet.

Rekryteringsordning samt stödtext

Detta dokument syftar till att klargöra den närmare innebörden av respektive punkt i rekryteringsordningen. Syftet är också att i vissa avseenden förklara rekryteringsordningen i förhållande till Övertorneå kommuns organisation. Detta dokument ska underlätta och säkerställa att rekrytering sker på ett lag- och avtalsriktigt sätt.

Ett gemensamt ansvar

Att följa rekryteringsordningen är ett gemensamt ansvar som syftar till att säkerställa att lagar och kollektivavtal samt kommunens arbetsätt efterlevs. Det är också nödvändigt att rekryteringsordningen följs för att kommunens politiska mål i olika avseenden ska kunna uppnås, t ex vad gäller att verka för heltidsanställningar och anställningstrygghet.

Rekryteringsordningen är vidare avgörande för att olika arbetsgivaransvar skall kunna uppfyllas såsom t ex arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet.

Övertorneå kommuns rekryteringsordning

1. Omplacering
enligt 7 § 2 stycket LAS
2. Stadigvarande förflyttning
enligt AB § 6 mom. 1
3. Deltidsanställdas önskemål om högre sysselsättningsgrad på arbetsstället
enligt AB § 5 mom. 1b (ersätter 25a § LAS)
4. Företrädesrätt till återanställning
enligt 25 § LAS och AB § 35
5. Intern frivillig rörlighet
6. Extern rekrytering

Rekryteringsordningens punkter

1. Omplacering enligt 7 § 2 stycket LAS

Härmed avses medarbetare i behov av omplacering p.g.a. *arbetsbrist* (omställning, övertalighet). Punkten omfattar också medarbetare som är föremål för omplacering p.g.a. *personliga skäl* (misskötsamhet och sjukdom/rehabilitering).

Att beakta vid rekryteringsordningen och omplaceringar är också de anställda som har blivit inkonverterade. Inkonverterad blir den arbetstagare som under en femårsperiod har varit anställd i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år. Anställningen som medarbetaren innehar vid inkonverteringstillfället övergår då till en tillsvidareanställning enligt 5 § LAS andra stycket. Om den anställde blir inkonverterad på en tjänst som innehas av någon annan anställd kan det uppstå en arbetsbristsituation (två anställda på samma tjänst). Arbetsgivaren måste då följa sedvanliga förfarandet vid arbetsbrist, där en del av förfarandet är att undersöka om det kan bli aktuellt med en omplacering för att säkerställa arbete för den som riskerar att bli utan arbete (se även SKL:s cirkulär nr 09:9 ”Arbetsrättsliga regler vid uppsägning på grund av arbetsbrist”). Observera att om en allmän visstidsanställning eller vikariatsanställning avslutas på arbetsgivarens initiativ, när anställningen egentligen övergått till en tillsvidareanställning med stöd av 5 § LAS andra stycket, torde detta jämföras med avsked. Personer som inkonverterats skall erhålla anställningsinformation/ anställningsbevis där det klart framgår att anställningen utgör en tillsvidareanställning, enligt 6c § LAS.

Vid omplacering kan arbetstagare komma ifrån såväl den *egna förvaltningen* som från *andra förvaltningar* inom Övertorneå kommun. För det fall att flera personer i denna kategori gör anspråk på en viss befattning är det arbetsgivaren

som ytterst beslutar om vem som ska erbjudas tjänsten. Till grund för bedömningen ska sedvanliga rekryteringsprinciper tillämpas vilket t.ex. innebär att medarbetaren som ska omplaceras ska ha *tillräckliga kvalifikationer* och rekryteringen får inte strida mot god sed på arbetsmarknaden eller mot diskrimineringslagstiftningen.

Tillräckliga kvalifikationer ska skiljas från bästa kvalifikationer. Något förenklat kan det uttryckas som så att en medarbetare som uppfyller de formella kvalifikationskraven, samt kraven på den personliga lämpligheten i en annons för en specifik tjänst, får antas ha tillräckliga kvalifikationer. Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för om en medarbetare ska anses ha tillräckliga kvalifikationer för en specifik befattning. I praxis har beträffande de formella kriterierna en introduktions- eller upplärningstid uppgående till ett par månader ansetts skäligt. För ytterligare information om hur begreppet ”tillräckliga kvalifikationer” tolkas enligt arbetsdomstolen, se bland annat domen AD 2009:92.

2. Stadigvarande förflyttning enligt AB § 6 mom. 1

Härmed avses medarbetare som är föremål för stadigvarande förflyttning enligt AB § 6 Mom 1, 2 stycket. Vid stadigvarande förflyttning som sker emot arbetstagarens önskan gäller att arbetsgivaren ska ha *vägande skäl* för en sådan åtgärd (se vidare kommentarerna till AB § 6). Stadigvarande förflyttning innebär att den nya befattningen ligger inom medarbetarens arbetsskyldighet, men befattningen kan vara såväl inom som utom den tidigare förvaltningen (om inte det enskilda anställningsavtalet anger annat).

3. Deltidsanställdas önskemål om högre sysselsättningsgrad på arbetsstället enligt AB § 5 mom 1b (ersätter 25a § LAS).

När arbetsgivaren har behov av arbetskraft är arbetsgivaren skyldig att pröva om det finns någon *deltidsanställd på arbetsstället* som har anmält intresse om högre sysselsättningsgrad. Detta framgår av AB § 5 samt 25a § LAS. Företrädesrätten till högre sysselsättningsgrad avser arbetsstället. Med arbetsställe avses den enhet som leds av en enhetschef, arbetsledare eller liknande. Begreppet arbetsställe är alltså inte alltid detsamma som en driftsenhet. En höjd sysselsättningsgrad förutsätter att den deltidsanställda medarbetaren har anmält sitt intresse om högre sysselsättningsgrad till sin närmaste chef.

Medarbetare som är deltidsanställda på grund av att de beviljats delpension, sjukersättning som inte är tidsbegränsad samt de medarbetare som har fyllt 67 har inte företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad.

Arbetsgivarens prövning om medarbetare ska erbjudas högre sysselsättningsgrad ska göras i tre steg:

1. Först ska arbetsgivaren pröva om medarbetaren har tillräckliga kvalifikationer

för arbetsuppgifterna (läs även om tillräckliga kvalifikationer under ”Omplacering” ovan).

2. För det andra ska arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att medarbetaren får utökad arbetstid. Om arbetskraftsbehovet t.ex. är bundet till en viss tid på dagen då den deltidsanställda redan har arbete kan höjd sysselsättningsgrad inte erbjudas.

3. När flera medarbetare har anmält intresse för höjd sysselsättningsgrad görs prövningen efter sedvanliga rekryteringsprinciper.

Ett erbjudande om höjd sysselsättningsgrad går även före företrädesrätt enligt 25§LAS vilket framgår av AB § 35 mom 1c.

En inkommen begäran om höjd sysselsättningsgrad ska inrapporteras i Winlas. Den skriftliga begäran ska skickas till personalkontoret för arkivering i personakten.

Förhandlingsskyldigheten enligt 32 § LAS

När arbetsgivaren avser att anställa en medarbetare, då någon annan har företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren först förhandla med den berörda arbetstagarorganisationen enligt 11-14 §§ MBL. Detsamma gäller frågan om vem som av flera företrädesberättigade ska få anställning med högre sysselsättningsgrad.

4. Företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS och AB § 35

Företrädesrätt till återanställning innebär att arbetsgivaren kan vara skyldig att erbjuda en medarbetare en ledig anställning istället för att rekrytera någon externt. På så sätt innebär företrädesrätten en inskränkning av arbetsgivarens fria anställningsrätt.

Formella förutsättningar för företrädesrätt

Företrädesrätten finns reglerad i 25-27 §§ LAS. För att en medarbetare ska kunna åberopa företrädesrätt till återanställning krävs det att han eller hon har:

- varit anställd tillsvidare eller för begränsad tid och anställningen har upphört på grund av *arbetsbrist*,
- varit anställd i sammanlagt *tolv (12) månader under de tre senaste åren* i Övertorneå kommun och
- har *tillräckliga kvalifikationer* för den aktuella befattningen (se kommentaren punkt 1).

I princip kan anställningstid från samtliga anställningar i kommunen användas för beräkning av företrädesrätt. Några anställningar ger dock *inte* företrädesrätt till återanställning:

- provanställning,
- tidsbegränsad anställning enligt skollagen,
- anställning som förvaltningschef eller motsvarande,

- tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension.
Sammanlagd anställningstid om tolv (12) månader motsvarar 360 kalenderdagar och samtliga anställningar som till exempel tillsvidareanställningar, vikariat eller allmän visstidsanställning (ava) kan tillgodoräknas. En medarbetares anställningstid framgår av IT-verktyget WinLas.

När företrädesrätten börjar gälla och företrädesrättens längd

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägningen skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats till den med en tidsbegränsad anställning. Därefter gäller företrädesrätten i nio månader från den dag då anställningen upphörde.

Exempel:

Kalle har haft ett års vikariat som upphör den 31 januari. Arbetsgivaren är därför skyldig att lämna ett skriftligt besked (enligt 15 § LAS) till Kalle senast den 31 december om att hans tidsbegränsade anställning kommer att upphöra. Han får dock beskedet att han inte kan få fortsatt anställning redan den 20 december. Kalle har därmed företrädesrätt från och med den 20 december och i nio månader från den dag då anställningen upphörde, nämligen till och med den 31 oktober.

Medarbetarens skyldighet att skriftligen anmäla anspråk på företrädesrätt

För att *bevara* sin företrädesrätt är medarbetaren enligt AB § 35 mom. 1 f) skyldig att skriftligen anmäla anspråk på företrädesrätt inom en månad från det att anställningen upphörde. Om anmälan sker senare har företrädesrätten gått förlorad. Arbetsgivaren skall inrapportera anmälan i Winlas, samt skicka den skriftliga anmälan till personalkontoret.

Företrädesrättens omfattning

Enligt AB § 35 mom. 1 e) skall gemensam turordning vid företrädesrätt till återanställning gälla för arbetstagare med samma yrkes-/befattningsbenämning inom samma förvaltningsområde.

Av 25 § LAS framgår att en arbetstagare, som har sagts upp på grund av arbetsbrist, har företrädesrätt till återanställning i den *verksamhet* där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. Med *verksamhet* avses styrelses eller nämnds förvaltningsområde (AB § 35 mom. 2).

Lokala avvikelser kan dock göras från ovanstående bestämmelse om verksamhetsbegreppet. Inom Övertorneå kommun är Kommunstyrelsen den anställande förvaltningen, men vid rätten till återanställning betraktas Kommunstyrelsen (KS), Barn- och utbildningsnämnden (BUN), Socialnämnden (SN) samt Miljö- och byggnadsnämnden (MBN) som egna anställande enheter. Det vill säga, har arbetstagaren anställts inom BUN, är det till tjänster inom BUN som arbetstagaren har rätt till återanställning.

Företrädesrätten gäller tillsvidareanställningar såväl som tidsbegränsade anställningar. I kollektivavtalet görs det dock undantag från vikariat som vid vikariatets början bedöms pågå som längst i 14 dagar. Sådana vikariat är arbetsgivaren inte skyldig att erbjuda medarbetare med företrädesrätt. Företrädesrätt enligt 25 § LAS innebär dock inte att personen med företräde är garanterad samma anställningsform eller samma arbetsuppgifter som tidigare.

Erbjudande om återanställning

När det uppstår ett rekryteringsbehov är det arbetsgivaren som är skyldig att lämna erbjudande till den medarbetare som står överst på företrädesrättslistan och som bedöms ha tillräckliga kvalifikationer för den aktuella tjänsten. Medarbetare med längre anställningstid har företräde framför medarbetare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Medarbetare som väljer att tacka nej till ett erbjudande som bedömts som skäligt förlorar sin företrädesrätt. En medarbetare har inte rätt att tacka nej till t ex en tidsbegränsad anställning med förhoppning om att få erbjudande om en tillsvidareanställning vid ett senare tillfälle. Har medarbetaren däremot haft anledning att tacka nej på grund av att hon eller han till exempel är föräldraledig, och därigenom förhindrad att tacka ja, bibehåller medarbetaren sin företrädesrätt. Det är därför viktigt att se skälet till varför en medarbetare tackar nej till ett erbjudande om återanställning.

Förhandlingsskyldigheten enligt 32 § LAS

När arbetsgivaren avser att anställa en medarbetare, när någon annan har företrädesrätt till återanställning i verksamheten, ska arbetsgivaren först förhandla med den berörda arbetstagarorganisationen enligt 11-14 §§ MBL. Detsamma gäller frågan om vem som av flera företrädesberättigade ska få återanställning. Innan anställning sker på arbetsledande befattning skall dessutom 11 § MBL förhandling ske med berörda fackliga organisationer.

5. Intern frivillig rörlighet inom Övertorneå kommun

I en rekryteringsprocess finns oftast även interna tillsvidareanställda sökanden.

Sedvanliga rekryteringsprinciper gäller vid turordningen mellan interna tillsvidareanställda sökande och hänsyn tas till anställningstid och kvalifikationer. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

6. Extern rekrytering

Idag råder generellt sett ingen brist på arbetskraft. Kommunen har dock en hög genomsnittlig ålder och många kommer att gå i ålderspension de närmaste åren. Detta kan medföra förändrade behov av nyrekrytering. Högre krav på effektivitet till oförändrande eller minskade kostnader kan medföra en förskjutning mot färre medarbetare med mer kvalificerade arbetsuppgifter, men också en högre grad av renodling av arbetsuppgifter då dessa samordnas och koncentreras. Demografiska förändringar och en förändrad tillgång på

arbetskraft medför att behovet av extern rekrytering kommer att öka. Det är avgörande för verksamheten att kunna utveckla och behålla den kompetens som verksamheten behöver men också att kunna avveckla den kompetens som inte längre efterfrågas.