



Företrädesrätt till återanställning

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

Uppdaterad december 2022

Artikelnummer: 2033

Företrädesrätt till återanställning

Utgångspunkten vid rekrytering är arbetsgivarens rätt att anställa den person som arbetsgivaren finner mest lämpad. Arbetsgivarens rätt att anställa fritt är dock begränsad av bestämmelser i diskrimineringslagstiftningen, föräldraledighetslagen och reglerna om företrädesrätt till återanställning.

Inför all rekrytering måste arbetsgivaren undersöka om det finns arbetstagare med företrädesrätt innan arbetsgivaren eventuellt går vidare och rekryterar externt.

Vem har företrädesrätt?

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist och arbetstagare som har varit tidsbegränsat anställda och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning kan ha företrädesrätt till återanställning, förutsatt att villkoren i övrigt för företrädesrätt också är uppfyllda.

För att företrädesrätten ska gälla ska arbetstagaren ha varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren. För företrädesrätt till en ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare ska arbetstagaren ha varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än sex månader under senaste två åren. Från och med den 1 oktober 2022 gäller också att en arbetstagare som har varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än nio månader under de senaste tre åren ska ha företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning.

All anställningstid hos arbetsgivaren räknas, även anställningstid från tidigare anställningar och även i de fall arbetstagaren har sagt upp sig från en tidigare anställning. Om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar under en och samma kalendermånad, räknas även tiden mellan anställningarna som anställningstid i särskild visstidsanställning.

Arbetstagaren ska ha tillräckliga kvalifikationer, det vill säga de allmänna kvalifikationer som normalt krävs i befattningen. Det ankommer på arbetsgivaren att visa att en arbetstagare som åberopar företrädesrätt inte har tillräckliga kvalifikationer. Det

behöver dock inte vara den mest lämpade personen. Arbetsgivaren kan vara skyldig att godta vissa kostnader och olägenheter och finna sig i att arbetstagaren får en viss upplärnings- och utbildningstid.

Om besked om företrädesrätt till återanställning har lämnats måste arbetstagaren göra anspråk på företrädesrätten till arbetsgivaren inom en månad från det att anställningen upphört, AB § 35 mom.1 e).

Företrädesrätten gäller från och med att uppsägningen överlämnas till arbetstagaren och till och med nio månader från den dag då anställningen upphörde. Vid tidsbegränsad anställning gäller företrädesrätten från och med den tidpunkt då beskedet lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § LAS (en månad innan anställningen upphör) och till och med nio månader från den dag då anställningen upphörde. Vid säsongsanställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § LAS (en månad innan den nya säsongens början) och därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början.

Företrädesrätten gäller för ledigt arbete inom den verksamhet där arbetstagaren har arbetat, såsom inom kyrkogårdsförvaltningen, prästerlig verksamhet eller administrationen. Om flera arbetstagare med samma yrkes-/befattningsbenämning har företrädesrätt till återanställning bestäms turordningen dem sinsemellan utifrån respektive arbetstagares sammanlagda anställningstid (inklusive uppsägningstid) hos arbetsgivaren. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

En arbetstagare som antar ett erbjudande om återanställning behöver inte tillträda den nya anställningen förrän efter skälig övergångstid.

En arbetstagare som ännu inte erhållit någon företrädesrätt kan inte avtala om att avstå från denna i förväg. Ett avstående kan bara ske efter det att arbetstagaren kvalificerat sig för företrädesrätt. Antingen genom att arbetstagaren har erhållit en uppsägning eller genom att arbetstagaren fått ett besked om att en tidsbegränsad anställning upphört. Ett avstående kan även ske i samband med att arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om att en anställning ska upphöra.

Arbetstagare som inte har företrädesrätt

Företrädesrätten aktualiseras inte när arbetstagare har blivit uppsagd på grund av förhållande som hänförs till honom eller henne personligen, till exempel vid misskötsel, och inte heller då arbetstagare själv har sagt upp sig. Det kan emellertid inträffa att arbetstagaren snabbt får en ny tillsvidareanställning och därför säger upp sig själv för att kunna börja den nya anställningen tidigare. I sådant fall anses arbetstagaren, oavsett den egna uppsägningen, fortfarande uppsagd av arbetsgivaren vid tillämpningen av reglerna om företrädesrätt. Den avgörande faktorn för att anställningen upphörde är nämligen arbetsgivarens uppsägning. Arbetstagaren kan således i detta fall göra anspråk på företrädesrätt till ny anställning hos den gamle arbetsgivaren, om han eller hon vill lämna den anställning som påbörjats efter uppsägningen.

Arbetstagare som uppnått den s.k. LAS-åldern (68 år från 2020 och 69 år från 2023) har ingen företrädesrätt till återanställning.

Begränsningar i arbetstagares företrädesrätt finns vidare i Svenska kyrkans AB § 35 mom 1 a) – c). Företrädesrätten gäller följaktligen inte enligt a) arbetstagare som är provanställd eller tidsbegränsat anställd på grund av hel ålderspension. Inte heller gäller företrädesrätt när det lediga arbetet är ett vikariat som vid anställningens början bedöms vara högst 14 kalenderdagar, b). Vidare gäller inte företrädesrätt arbete som behöver disponeras för omplacering eller tas i anspråk för förflyttning av arbetstagare, eller då – när arbetstagare anmält intresse härom – arbetsgivaren innan nyanställning erbjuder arbetstagare höjd sysselsättningsgrad, c).

Arbetstagare som avvisar ett erbjudande om återanställning som ”skäligen” borde ha accepterats förlorar sin företrädesrätt till återanställning. Vid bedömningen av vad som kan betraktas som godtagbara skäl att avböja ett erbjudande om återanställning, utan att företrädesrätten går förlorad, tas hänsyn till både personliga och förhållanden och de villkor som gäller för erbjudandet.

Förhandling enligt MBL

Enligt 32 § LAS gäller att en arbetsgivare som avser att anställa en arbetstagare, när någon annan har företrädesrätt till

återanställning i verksamheten, först ska förhandla med den berörda arbetstagarorganisationen på det sätt som anges i 11–14 §§ MBL. Detsamma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som skall få återanställning.

Syftet med förhandlingsskyldigheten är att ge möjlighet till facklig insyn och kontroll av att företrädesrätten respekteras.

