



WHITE PAPER

Ofrivillig misskötsel – Vad är det?

Detta white paper handlar om ofrivillig misskötsel — vad är det egentligen?

När du läst igenom dokumentet hittar du ett flertal stödmallar på området i DokuMeras dokumentmallsbas under:

Alla mallar > Personal > Anställning upphörande > Personliga förhållanden

www.dokumera.se

info@dokumera.se

OFRIVILLIG MISSKÖTSEL

Begreppet ofrivillig misskötsel avser situationer där arbetsgivarens grund för uppsägning är hänförlig till arbetstagarens sjukdom, samarbetssvårigheter eller inkompetens. OFrivillig misskötsel orsakar inte sällan problem för arbetsgivaren. Det gäller särskilt i mindre företag där varje arbetstagares prestation i regel påverkar övriga medarbetare på ett mer påtagligt sätt än vad som är fallet i större företag.

Allmänt om uppsägning och omplacering

För arbetsgivaren kan det ligga nära tillhands att säga upp arbetstagare vid ofrivillig misskötsel, men det förutsätter att saklig grund föreligger. Innan uppsägning sker är arbetsgivaren i regel skyldig att göra en omplaceringsutredning, det vill säga undersöka möjligheterna att bereda arbetstagaren annat arbete hos sig. Om en sådan utredning inte görs anses uppsägningen oftast vara obefogad, vilket kan föranleda skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren. Uppsägning är en mycket ingripande åtgärd, vilket innebär att det ska vara den sista åtgärden som arbetsgivaren tillgriper för att finna en lösning på arbetstagarens ofrivilliga misskötsel. Detta ger lagstiftningen och domstolspraxis tydligt uttryck för.

”Utgångspunkten är därför att arbetsgivaren ska företa en omplaceringsutredning innan ytterligare åtgärder vidtas.”

Utgångspunkten är därför att arbetsgivaren ska företa en omplaceringsutredning innan ytterligare åtgärder vidtas. Arbetsgivaren har dock endast en skyldighet att omplacera arbetstagaren om omplaceringen är skäligen möjlig.

Vad gäller skälighet kan sägas att den problematik som föranleder omplaceringen också ska kunna lösas genom omplaceringen. Arbetstagaren ska därtill ha tillräckliga kvalifikationer för den nya tjänsten. Utgångspunkten är att arbetsgivaren avgör vad som är tillräckliga kvalifikationer. Arbetsdomstolen har vad gäller kravet på skälighet betonat att det i regel krävs att arbetstagaren ändrar det beteende eller agerande som föranlett omplaceringen, dock efter det att denne har fått kännedom om problematiken. Det är därför av stor betydelse att arbetsgivaren tydliggör att arbetstagarens ofrivilliga misskötsel inte accepteras och att omplacering eller uppsägning annars kan komma att aktualiseras. Om inte arbetstagaren förändrar sitt agerande eller beteende anses det inte skäligen möjligt att ålägga arbetsgivaren en omplaceringskyldighet.

Vad gäller kravet på möjlighet kan sägas att omplacering endast behöver ske om det finns en ledig tjänst hos arbetsgivaren. Någon skyldighet att faktiskt skapa en ytterligare tjänst finns alltså inte. I första hand bör omplaceringen ske inom den del av verksamheten där arbetstagaren för närvarande arbetar. Om sådan tjänst saknas är arbetsgivaren skyldig att undersöka om annan tjänst finns i eventuella andra enheter i företaget.

Omplacering vid sjukdom

Utgångspunkten är att arbetstagares sjukdom inte utgör saklig grund för uppsägning. Om sjukdomen däremot medför en stadigvarande och väsentligt nedsatt arbetsförmåga, som innebär att arbetstagaren saknar möjlighet att utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren, kan det utgöra saklig grund för uppsägning. Arbetsgivaren har emellertid ett långtgående rehabiliteringsansvar enligt såväl socialförsäkringsbalken som arbetsmiljölagen. Detta innebär att arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder måste vidtas. Huruvida arbetsgivaren lyckas uppfylla detta ansvar är av stor betydelse för den senare frågan om saklig grund för uppsägning på grund av sjukdom föreligger. Om rehabiliteringsansvaret inte har uppfyllts föreligger i regel inte saklig grund för uppsägning.

Som ovan nämnts är uppsägning den åtgärd som arbetsgivaren sist ska vidta. Arbetsgivaren ska därför först vidta nödvändiga rehabiliteringsåtgärder och därefter, om ytterligare åtgärder behövs, undersöka möjligheterna till omplacering. Om arbetstagaren väljer att inte godta eller medverka till omplacering eller rehabilitering anses arbetsgivaren inte skyldig att vidta ytterligare åtgärder. Saklig grund för uppsägning föreligger därför. En annan omständighet som kan tala för att ytterligare åtgärder från arbetsgivarens sida inte är nödvändiga är om arbetstagaren tidigare vid upprepade tillfällen har blivit omplacerad utan att förbättringar har skett.

Omplacering vid samarbetssvårigheter

Arbetstagares samarbetssvårigheter utgör i regel inte saklig grund för uppsägning. En förutsättning för att uppsägning ska vara möjlig är att samarbetssvårigheterna är av mycket allvarlig art och att de inte i obetydlig mån påverkat arbetsgivarens verksamhet negativt. Det är inte tillräckligt att det förekommer viss irritation mellan arbetstagar och arbetsgivare. Vid uppsägning på grund av samarbetssvårigheter ska en intresseavvägning göras mellan arbetstagarens intresse av att behålla sin anställning och arbetsgivarens intresse av att ha en väl fungerande arbetsplats.

”Utgångspunkten är att arbetsgivaren vid samarbetssvårigheter ska tillgripa mindre ingripande åtgärder än uppsägning, exempelvis omplacering.”

Utgångspunkten är att arbetsgivaren vid samarbetssvårigheter ska tillgripa mindre ingripande åtgärder än uppsägning, exempelvis omplacering. Vad som kan krävas av arbetsgivaren i sådana situationer beror bland annat på arbetsplatsens storlek. Inte sällan är möjligheterna till omplacering begränsade i mindre företag.

Om arbetsgivaren saknar möjlighet att omplacera arbetstagaren, och det inte är möjligt att konstatera vem som har störst skuld i samarbetssvårigheterna, är det möjligt för arbetsgivaren att säga upp någon av arbetstagarna. Detta förfarande är komplicerat. Arbetsgivaren måste aktivt försöka lösa samarbetssvårigheterna samt varna berörda parter om att anställningen kan komma att avslutas om förändring inte sker. Härtill kommer att arbetsgivaren har ett ansvar för arbetsmiljön enligt arbetsmiljölagen.

Det kan något förenklat sammanfattas på så sätt att om arbetsgivaren har gjort vad som ankommer på denne gällande utredning och omplacering, och förbättringar inte har skett, föreligger saklig grund för uppsägning.

Omplacering vid inkompetens

Med inkompetens avses att arbetstagarens förmåga eller kvalifikationer inte är tillräckliga för att utföra arbetsuppgifterna på ett godtagbart sätt för arbetsgivaren. Inte sällan hänger inkompetens samman med sjukdom eller ålder. I sådana situationer kan ett förstärkt anställningsskydd sägas gälla jämfört med om arbetstagaren endast saknar godtagbara kvalifikationer.

Uppsägning på grund av inkompetens kan i princip endast ske i uppenbara fall. I bedömningen ska arbetstagarens ålder och anställningstid beaktas. En nyanställd kan inte räkna med samma skydd som arbetstagare med längre anställningstid.

En förutsättning för saklig grund för uppsägning på grund av inkompetens är att arbetstagarens brister vållar arbetsgivaren påtagliga olägenheter samt att dennes arbete väsentligen understiger vad arbetsgivaren har rätt att förvänta sig. Det är av vikt att arbetsgivaren tydliggör för arbetstagaren att dennes arbetsprestationer inte är godtagbara. Arbetsgivaren bör även informera arbetstagaren om att omplacering eller i yttersta fall uppsägning kan komma att ske om inte förbättring sker. Även här gäller således att arbetsgivaren måste informera arbetstagaren och företa en omplaceringsutredning innan mer ingripande åtgärder som uppsägning kan vidtas.

Om DokuMera

Hos alla företag — stora som små — finns möjligheten att arbeta effektivare genom att använda sig av färdiga mallar. Avancerade dokument är tidsödande att upprätta samtidigt som de kräver expertkunskap för framtagandet. Och som vi alla vet: Experter kostar pengar — mycket pengar.

DokuMera är ett B2B-företag som hjälper människor i svenska företag till en lönsammare och bekvämare tillvaro genom att tillhandahålla digitala dokument via internet. Tillsammans med sakkunniga experter har vi under åren tagit fram tusentals mallar för bland annat juridiska och ekonomiska dokument som säljs både via e-handel och genom personlig försäljning.

Under åren har DokuMera utvecklat Sveriges största databas av digitala, exempelbaserade dokumentmallar, riktade mot företag och organisationer. Produkterna laddas enkelt ned från Internet av våra kunder — företag och organisationer – och kan köpas styckvis eller genom att teckna ett årsabonnemang.

www.dokumera.se

info@dokumera.se