



## Checklista vid uppsägningar på grund av arbetsbrist

### I. Förändring av verksamhet

1. Arbetsgivaren konstaterar att en förändring i personalstyrkan är nödvändig på grund av organisatoriska eller andra verksamhetsrelaterade skäl, t.ex. förändrade budgetförutsättningar, beslutad omorganisation eller dylikt.

Om förändringen med säkerhet leder till att mer än fem arbetstagare berörs (dvs. man befarar att minst fem arbetstagare kommer att sägas upp) ska varsel lämnas till arbetsförmedlingen; se punkt 7 och 8.

2. Förhandlingar enligt 11-14 §§ MBL med berörda arbetstagarparter kring principbeslutet att förändra/minska verksamheten. Dessa förhandlingar ska ske på lokal nivå men kan även hänskjutas till central nivå vid oenighet innan beslut fattas.
3. Arbetsgivaren bör redan på detta stadium ta fram de underlag som kan behövas för den fortsatta processen och kommande förhandlingar, t.ex. organisationsplan över verksamheten i sin nya form, arbetsmiljökonsekvensbeskrivning, eventuell ekonomisk dokumentation, lagturationslistor och övrigt adekvat material.

### II. Övertalighet

4. Innan beslut fattas om att genomföra en arbetsbristuppsägning enligt 22 § LAS och AB § 35, ska arbetsgivaren konstatera:

Kan övertaligheten lösas utan uppsägningar?

- genom naturlig avgång t.ex. pension
- enskilda överenskommelser med arbetstagare
  
- genom förflyttning av övertaliga arbetstagare med stöd av AB § 6
- genom omplacering till annat ledigt arbete med stöd av 7 § andra stycket LAS

5. Om situationen för samtliga, av arbetsbristen berörda arbetstagare inte går att lösa, och det sålunda uppstår en konkurrenssituation om de kvarvarande arbetstillfällena, ska turordningen genomföras enligt 22 § LAS och AB § 35.
6. Varsel ska inges till Arbetsförmedlingen om driftsinskränkningen är av sådan omfattning att detta krävs enligt främjandelagen dvs. om minst fem arbetstagare berörs av driftsinskränkningen.
7. I anslutning till att varsel skickas till Arbetsförmedlingen ska arbetsgivaren tillstålla berörda arbetstagarparter kopia av detta varsel jämte underrättelse enligt 15 § MBL.

### III. Förhandlingar 29 § LAS

8. Förhandlingar ska genomföras om turordningen och före beslut om uppsägning. Dessa sker enligt reglerna i 29 § LAS och 11 - 14 §§ MBL. Det är i dessa förhandlingar frågan om vilka arbetstagare som ska beröras av arbetsbristen, hur turordningskretsarna ska se ut etc. diskuteras. Det är även dessa förhandlingar som kan resultera i en eventuell avtalsturlista.
9. När turordningsförhandlingarna är avslutade ska arbetsgivaren göra omplaceringsutredning (observera - igen!) för de arbetstagare som - om inte en omplacering sker - kommer att sägas upp. Detta gäller alltså oavsett om man tidigare undersökt möjligheterna till omplacering i samband med eventuella försök att lösa situationen på annat sätt än turordning (punkt 5 checklistan). Denna omplaceringsutredning är "en sista koll" innan uppsägningarna verkställs.

### IV. Uppsägningsbesked

10. Leder inte omplaceringsutredningarna till att annat arbete kan erbjudas tar uppsägningsförfarandet vid och arbetstagarna ska få uppsägningsbesked.
11. Arbetsgivaren ska överlämna uppsägningsbeskedet till den berörda arbetstagaren, personligen. Det är endast tillåtet att skicka med rekommenderat brev om det inte är skäligt att kräva att det överlämnas

personligen, vilket i princip betyder att arbetstagaren inte går att kontakta på något sätt.

#### **V. Företrädesrätt**

- 12.** Uppsagda arbetstagare har, om förutsättningarna därför är uppfyllda, företrädesrätt till ny anställning från dagen för uppsägning och under nio månader från den dagen deras anställning upphör. En förutsättning för att komma med på företrädesrättslistan är att arbetstagaren meddelar arbetsgivaren om företrädesrätt. Detta ska ske skriftligen, senast inom en månad från det att anställningen upphörde. Detta framgår av AB § 35 mom. 1 f)

#### **IV. Omställning vid arbetsbrist**

- 13.** Genom omställningsavtalet KOM-KL har arbetstagarna rätt till aktivt omställningsstöd och vissa ekonomiska förmåner, under i avtalet angivna förutsättningar. Arbetsgivaren ska anmäla till omställningsfonden om arbetstagaren uppfyller de i avtalet uppställda villkoren för att omfattas av rätt till omställning.