



SVENSKT NÄRINGSLIV

# Uppsägning på grund av arbetsbrist

# Arbetsgivarens uppsägning – saklig grund



Arbetsbrist



Personliga skäl

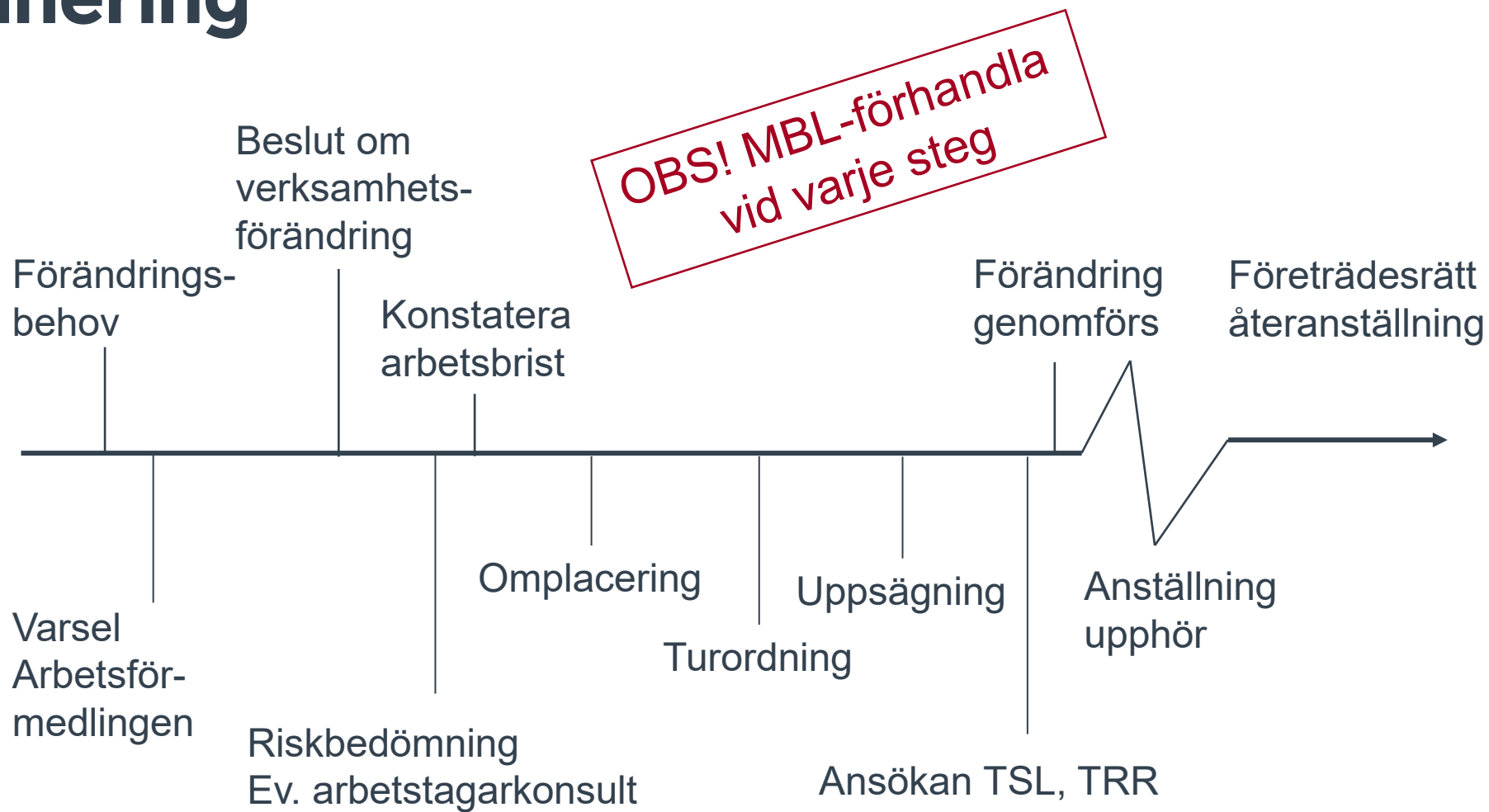
# Närmare om begreppet arbetsbrist

Rättsligt begrepp som omfattar alla fall där en uppsägning från arbetsgivarens sida beror på något annat än arbetstagarens personliga förhållanden.

## Exempel

- Arbetsgivaren anser att det av ekonomiska skäl är nödvändigt att säga upp.
- Arbetsgivaren anser att det av organisatoriska skäl är nödvändigt att säga upp.
- Arbetsgivaren vill inte längre att visst arbete ska bedrivas.

# Tidsplanering



# Förhandlingsskyldighet

## Primär förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL

- Arbetsgivaren måste ta initiativ till förhandling med alla de fackliga organisationer som arbetsgivaren har kollektivavtal med.
- Förhandling ska i första hand genomföras med de lokala facket (dvs klubben, lokalt fackombud med förhandlingsrätt).
- Saknas lokalt fack – avdelningen
- Även skyldighet att förhandla med utanförstående fack, om omorganisationen ”särskilt angår” den organisationens medlemmar.

# Förhandlingskyldighet

Ytterligare informationskrav enligt 15 § 2 st.  
Medbestämmandelagen

Vid förhandling om uppsägning på grund av arbetsbrist krävs att arbetsgivaren **skriftligt** underrättar facket om:

- skälen till uppsägningarna
- antalet berörda, kategorifördelade
- antalet sysselsatta, kategorifördelade
- tidsperiod för uppsägningarna
- ekonomisk ersättning utöver lag och avtal

# Varsel

## Främjandelagen

Arbetsgivaren ska, om den avsedda driftsinskränkningen berör minst fem personer i ett län, varsla Arbetsförmedlingen i det länet inom viss tid.

### Varseltiden:

- Två månader om högst 25 anställda berörs
- Fyra månader om högst 100 anställda berörs
- Sex månader om fler än 100 anställda berörs

Kortare tid om driftsinskränkningen beror på oförutsebara omständigheter, kortast en månad.

**Kopia ska ges till facklig motpart.**

# Arbetslagarkonsult

Enligt 12 § Utvecklingsavtalet har facket rätt att anlita en arbetslagarkonsult inför förestående förändringar som har väsentlig betydelse för bolagets ekonomi och för de anställdas sysselsättning.

**Gör det i tid och ta höjd i tidsplanering!**

**Ställ frågan till facket tidigt i processen.**



# Arbetsmiljölagen

Arbetsgivaren är skyldig att göra en skriftlig riskbedömning vid alla viktiga förändringar av verksamheten för att bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall, och hit räknas även neddragningar.

# Omplaceringsskyldighet

- Skyldighet att omplacera innan uppsägning, om skäligt
  - Noggrann utredning, skriftligt erbjudande är klokt.
  - Ledig anställning inom hela den juridiska personen.
  - Över kollektivavtalsgränserna.
  - Tillräckliga kvalifikationer, låg tröskel.
  - Lägre betalt arbete.
  - Vägran anta skäligt erbjudande = saklig grund.



# Turordning

- LAS regler om sist in först ut
- Anställningstiden avgör. All anställningstid räknas.
- Rätt att undanta 2 vid högst 10 anställda i företaget.
- Varje driftsenhet för sig (Gemensam på orten om facket begär).
- En särskild turordning för varje avtalsområde.
- "Tillräckliga kvalifikationer".

# Turordning - undantag

Oberoende av turordning kan man ha företräde till fortsatt arbete:

- Vid nedsatt arbetsförmåga, om det kan ske utan allvarigare olägenheter.
- Facklig förtroendeman, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

## Avtalsturlista

Arbetsgivare och fack kan komma överens om vilka arbetstagare som ska sägas upp. Klokt att göra detta även om man inte gör några avsteg från lagturlistan.

# Uppsägningen 8-10 § LAS

- Skriftlighetskrav.
- Arbetsbrist ska anges som grund.
- Fullföljdshänvisning.
- Besked om arbetstagaren har företrädesrätt eller inte.
- Huvudregel: uppsägningen ska överlämnas personligen. Om det inte är skäligt så ska det ske per rek brev.
- Uppsägning anses ske när arbetstagaren får del av uppsägningen. Undantag semesterlediga.

# Uppsägningstid

Uppsägningstidens längd följer av 11 § LAS eller av avtal.

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av **1 månad**.

Vid Arbetsgivarens uppsägning:

Anställningstid	Uppsägningstid
< 2 år	1 månad
≥ 2 år	2 månader
≥ 4 år	3 månader
≥ 6 år	4 månader
≥ 8 år	5 månader
≥ 10 år	6 månader

För 68 åringar gäller 1 månad.

För föräldralediga börjar uppsägningstiden löpa när arbetstagaren återgår i arbete eller skulle ha återgått i arbete.

# Uppsägningstiden

Rätt till bibehållen lön och andra anställningsförmåner, även vid arbetsbefrielse eller förändrade arbetsuppgifter.

Rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

Arbetstagare får inte förflyttas till annan ort under uppsägningstiden, om arbetstagarens möjligheter att söka nytt arbete skulle "icke obetydligt försämrats".

Vid arbetsbefrielse får arbetsgivaren från uppsägningslön avräkna inkomster som arbetstagaren har från annan anställning eller som arbetstagaren uppenbarligen kunde ha fått i annan "godtagbar" anställning.

**Tack!**



**SVENSKT NÄRINGSLIV**