

Arbetsbrist-

Vad innebär de nya LAS- reglerna

23 november 2022

Magnus Nyberg



Uppsägning – sakliga skäl



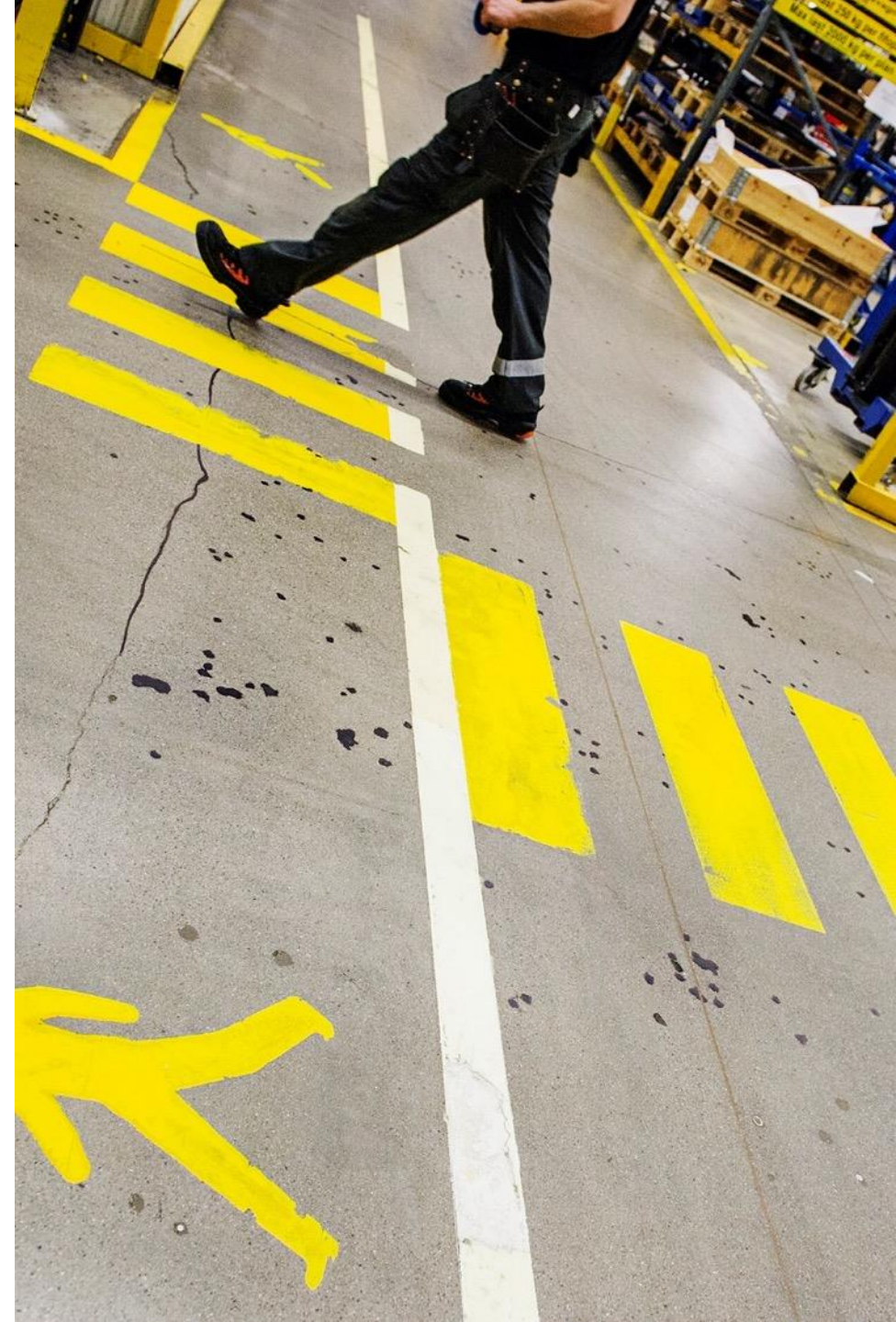
Arbetsbrist



Personliga skäl

Arbetsbrist

- Vad är arbetsbrist?
 - Faktorer som inte hänför sig till arbetstagaren personligen
 - Bolaget sätter organisation och avgör kraven i den nya organisationen
- Arbetsbrist utgör sakliga skäl



Utvecklingsavtalet § 12 och Främjandelagen

Arbetslagarkonsult

- Inleds snabbt
- Tids- och kostnadsbegränsas

Främjandelagen

- Varsel till AF vid minst 5 berörda



§ 12

Arbetsbristprocessen



Omplaceringsskyldighet 7 § LAS

- Gäller både vid arbetsbrist och personliga skäl
- Dokumenterad utredning av omplaceringsalternativen
 - Ledigt arbete
 - Tillräckliga kvalifikationer
 - Hela juridiska personen
 - Oavsett kollektivavtalsområde



7 §

Arbetsbristprocessen



Turordningsöverenskommelse enligt kollektivavtal

- Turordning fastställs primärt genom avtalsturlista med lokal part
- För att främja bolagets fortlevnad
- En för varje avtalsområde
- Måste ha kollektivavtalsform
 - Skriftlig, undertecknad av parterna
- Binder även oorganiserade
- God sed, inte diskriminerande

Turordning enligt LAS 22 § och Huvudavtalet

- Juridisk person
- Driftsenhet
- Avtalsområde
- Anställningstid, ålder
- Tillräckliga kvalifikationer

- Tre arbetstagare får undantas vid berörd driftsenhet och avtalsområde
 - Alternativregel
 - Missbruksregel (3 månader)

Utökade turordningsmöjligheter - Huvudavtalet

- Huvudregel: Turordning fastställs genom turordningsöverenskommelse med lokal part

- Kan överenskommelse inte träffas gäller följande;

Alternativ 1: Arbetsgivare får undanta 3 arbetstagare vid berörd *driftsenhet* och *avtalsområde*

Alternativ 2: Om flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning – 3 plus ytterligare en arbetare och en tjänsteman undantas för varje driftsenhet som omfattas av sammanslagningen utöver den första driftsenheten

Alternativ 3: Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan istället välja att undanta 4 arbetstagare *för samtliga avtalsområden*

Alternativ 4: Alternativt får en arbetsgivare vid berörd *driftsenhet* och *avtalsområde* undanta **15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning** pga arbetsbristen (max 10 % av de anställda vid berörd driftsenhet, per avtalsområde)

Utökade turordningsmöjligheter – terminologin



- ”*Avtalsområde*” – uppdelningen av arbetare och tjänstemän
- ”*Driftsenhet*” – enligt tidigare praxis
- ”*Anställda som slutligen får avsluta sin anställning pga arbetsbristen*” – de som sägs upp, individuella överenskommelser, pensionsavgångar (gränsdragning/egna uppsägningar)
- ”*Särskild betydelse för den fortsatta verksamheten*” – arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt

Turordning enligt LAS 22 § utan Huvudavtalet

- Juridisk person
- Driftsenhet
- Avtalsområde
- Anställningstid, ålder
- Tillräckliga kvalifikationer

- Tre arbetstagare får undantas oavsett antalet turordningskretsar för alla bolag
 - Missbruksregel (3 månader)

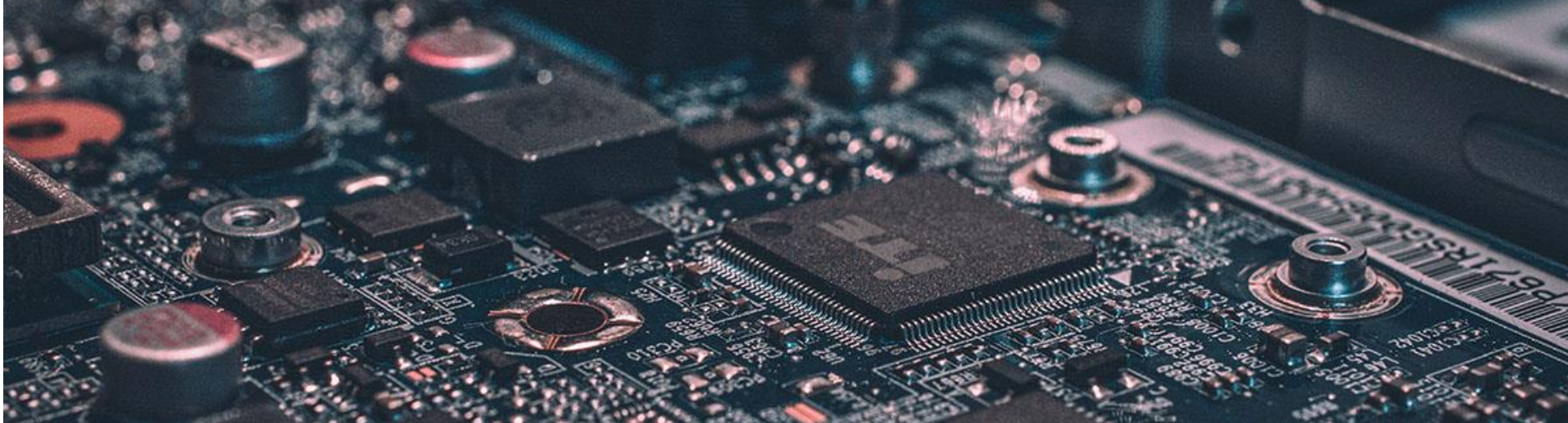
Bedömning av tillräckliga kvalifikationer vid arbetsbrist

Utbildning/erfarenhet

- Skälig upplärningstid
- Motsvara rimliga krav vid nyanställning
- Inte omskolning

Beskrivning av bemanningsplan och kompetenskrav i den nya organisationen

- Exempelvis tekniskt kunnande, flexibilitet, förändringsförmåga, social kompetens
- Arbetsgivaren måste utreda och kunna bevisa att kraven är reella och att arbetstagare saknar tillräckliga kvalifikationer



Teknikföretagen

Kontakt



Storgatan 5, 114 44 Stockholm



info@teknikforetagen.se



08-782 08 00



www.teknikforetagen.se