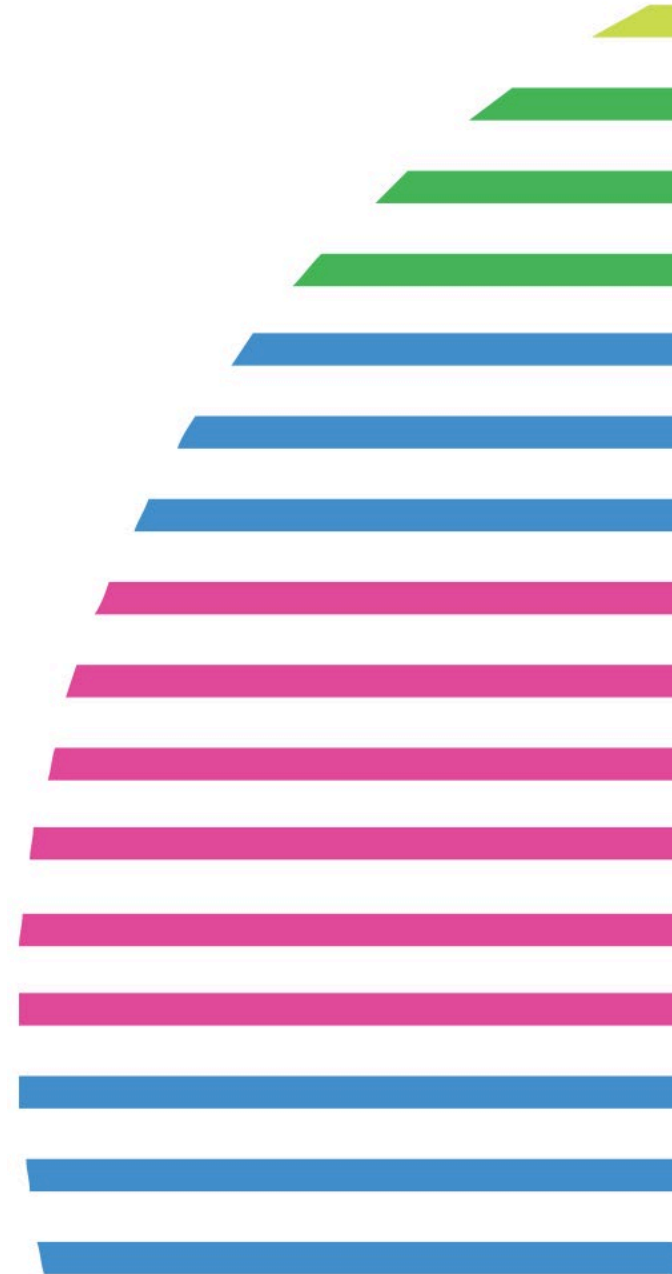


# Arbetsbrist-

## LAS och Huvudavtalet

14 november 2023

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

## Arbetstagarkonsult

- 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 §

# Omplacering 7 § LAS



# 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

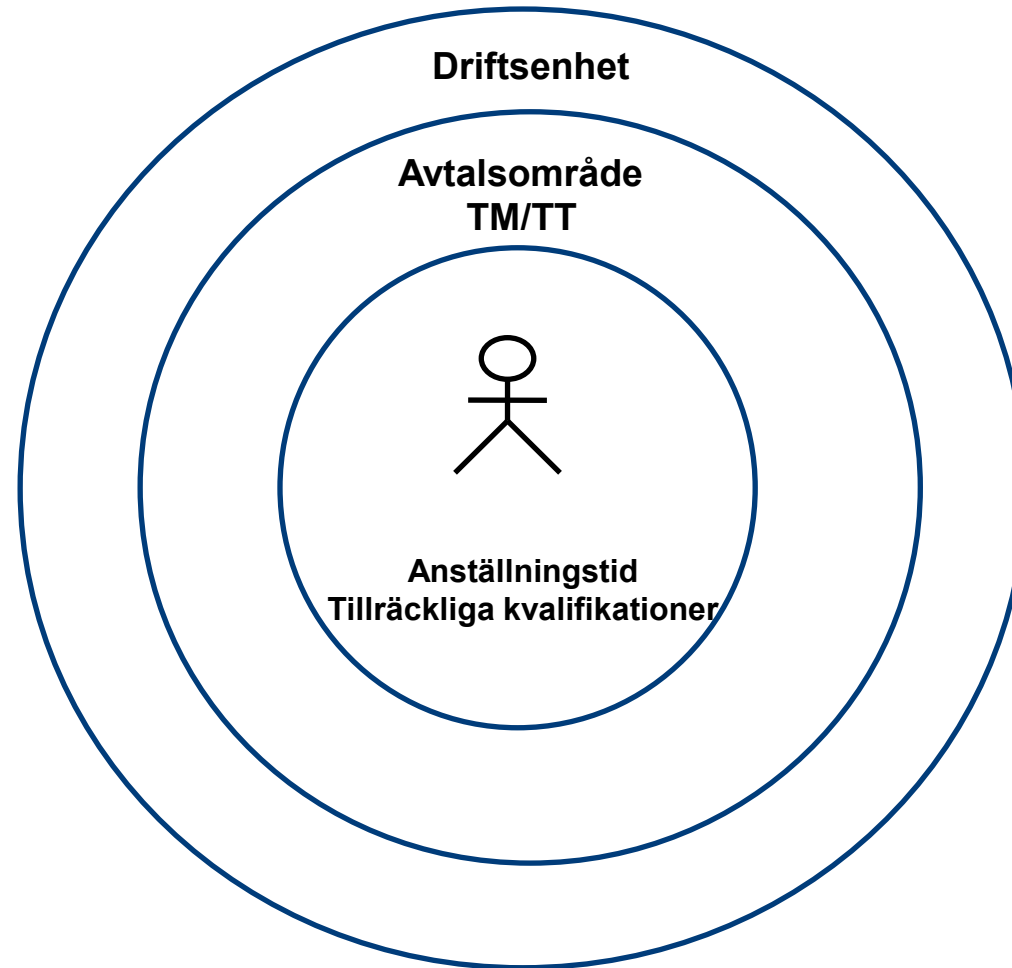


- ”*Avtalsområde*” – uppdelningen av arbetare och tjänstemän
- ”*Driftsenhet*” – enligt tidigare praxis
- ”*Anställda som slutligen får avsluta sin anställning pga arbetsbristen*” – de som sägs upp, individuella överenskommelser, pensionsavgångar (gränsdragning/egna uppsägningar)
- ”*Särskild betydelse 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)

# Turordning enligt LAS 22 § vid uppsägning



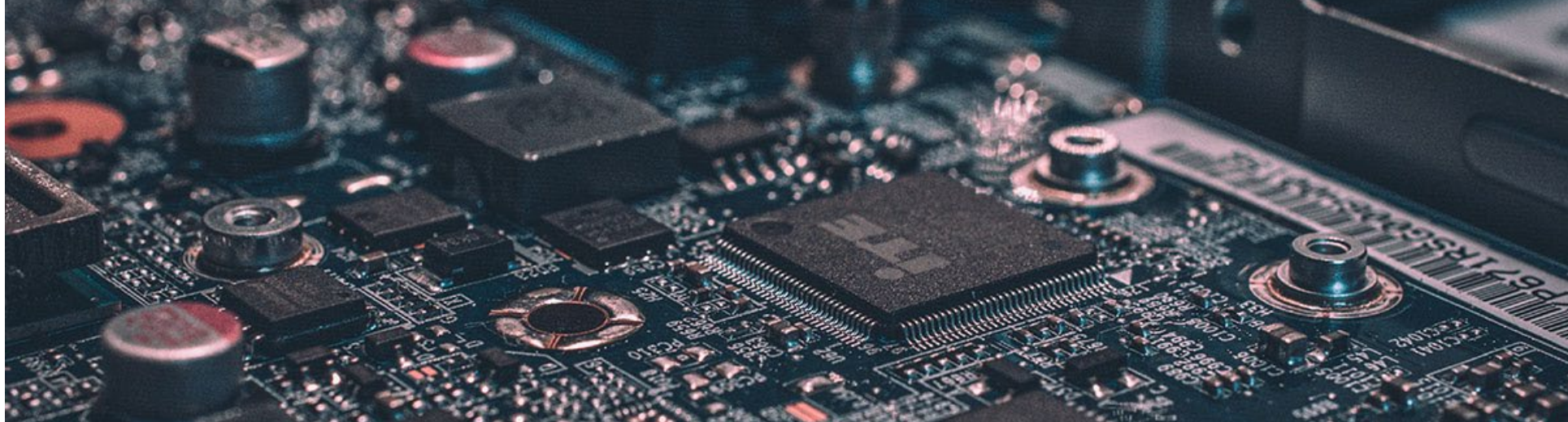
# Bedömning av tillräckliga kvalifikationer vid arbetsbrist

## 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](mailto:info@teknikforetagen.se)



08-782 08 00



[www.teknikforetagen.se](http://www.teknikforetagen.se)