

Denna PM behandlar enbart arbetsrättsliga regler vid uppsägning på grund av arbetsbrist

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

- 1 Begreppet arbetsbrist**
 - 1.1 Verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS
- 2 Varsel till länsarbetsnämnden**
- 3 Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet**
 - 3.1 Primärförhandling enligt MBL
 - 3.2 Arbetsmiljökonsekvensbeskrivning
 - 3.3 Underrättelse enligt 15 § andra stycket MBL
 - 3.4 Förhandling enligt 29 § LAS
- 4 Avtalsturlista**
- 5 Lagturlista**
 - 5.1 Grundläggande begrepp vid lagturlista
 - 5.1.1 *Geografisk dimension*
 - 5.1.2 *Organisatorisk dimension*
 - 5.1.3 *Facklig/avtals dimension*
 - 5.1.4 *Tillräckliga kvalifikationer*
 - 5.1.5 *Anställningstid*
 - 5.2 Gemensam turordning i vissa fall
- 6 Förstärkt anställningsskydd**
- 7 Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet**
- 8 Uppsägningsförfarandet**
- 9 Företrädesrätt till återanställning**
 - 9.1 Förutsättningar för företrädesrätt
 - 9.2 Begränsningar i företrädesrätten
 - 9.3 Anställningar som ej ger företrädesrätt
 - 9.4 Förhandlingar

Bilagor Uppsägnings- och avskedsblanketter (Bilagorna 1a - 3c)
Checklista (bilaga 4)

1 BEGREPPET ARBETSBRIST

Enligt anställningsskyddslagen skall uppsägning från arbetsgivarens sida vara sakligt grundad. Uppsägning på grund av arbetsbrist innebär att skälet till uppsägningen är verksamhetsrelaterad. Därmed undantas sådana situationer där orsaken är att hänföra till arbetstagarens personliga förhållanden.

Arbetsbrist är alltid saklig grund för uppsägning, eftersom det är arbetsgivaren som bestämmer omfattningen av sin verksamhet. En tvist i arbetsdomstolen som enbart avser turordningen mellan arbetstagarna, kan inte leda till att beslutet om uppsägning på grund av arbetsbrist ogiltigförklaras. Ej heller kan ett politiskt beslut att minska resurstilldelningen till en viss kommunal verksamhet överprövas av arbetsdomstolen.

1.1 Förbud mot uppsägning vid verksamhetsövergång

Enligt 7 § tredje stycket LAS kan en sådan verksamhetsövergång som avses i 6 b § LAS i sig inte utgöra saklig grund för uppsägning. Överlåtaren av verksamheten har dock rätt att säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist i den överlåtna verksamheten så länge som inget beslut om överlåtelse har fattats. Beslutet om arbetsbrist får då inte ha sin grund i verksamhetsövergången.

2 VARSEL TILL LÄNSARBETSNÄMNDEN

Arbetsgivare som avser att genomföra driftsinskränkning skall inom viss tid skriftligen varsla länsarbetsnämnden enligt lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder 1-6 §§, om minst fem arbetstagare berörs därav. Det gäller också om minst tjugo arbetstagare berörs under en nittiodagarsperiod.

Varseltiderna varierar mellan två och sex månader, beroende på antalet arbetstagare som berörs av driftsinskränningen.

Om arbetsgivaren försummar att varsla, kan han bli skyldig att betala en varselavgift om lägst 100 kr och högst 500 kr per arbetstagare och vecka som varsel försumrats (17 §).

3 ARBETSGIVARENS FÖRHANDLINGSSKYLDIGHET

3.1 Primärförhandling enligt MBL

Innan beslut kan fattas om en organisationsförändring måste förhandlingar enligt 11 § MBL (och eventuellt 14 § MBL) genomföras med de fackliga organisationer som har kollektivavtal med arbetsgivaren.

I vissa situationer kan det vara nödvändigt att förhandla vid flera tillfällen. Om det fattas beslut om att en förvaltning ska minska sin budget med x procent, krävs det en förhandling inför principbeslutet. När förvaltningen har utrett hur den ska spara, krävs det ytterligare en förhandling inför effekterna av förvaltningens sparförslag.

3.2 Arbetsmiljökonsekvensbeskrivning

Av 8 § arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete framgår att när ändringar i verksamheten planeras, skall arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Förändringarna får bedömas individuellt. Om bedömningen ger vid handen att några sådana risker inte uppkommer har arbetsgivaren fullgjort sina åligganden enligt 8 § AFS 2001:1.

Vid en personalneddragning skall konsekvensanalysen i huvudsak omfatta hur denna med hänsyn till risken för ohälsa påverkar kvarvarande personal i fråga om bl.a. arbetsmängd och arbetsuppgifternas innehåll.

3.3 Underrättelse enligt 15 § andra stycket MBL

Arbetsgivaren skall före besked om uppsägning skriftligen underrätta motparten om:

1. skälen till de planerade uppsägningarna,
2. antalet arbetstagare som avses bli uppsagda och vilka kategorier de tillhör,
3. antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och vilka kategorier de tillhör,
4. den tidsperiod under vilken uppsägningarna är avsedda att verkställas, och
5. beräkningsmetoden för eventuella uppsägningar utöver vad som följer av lag eller kollektivavtal vid uppsägning.

Kopia av varslen till länsarbetsnämnden skall lämnas till motparten.

3.4 Förhandling enligt 29 § LAS

Innan själva uppsägningsbeslutet har tagits måste arbetsgivaren påkalla ytterligare förhandlingar enligt 29 § LAS. Förhandlingarna ska genomföras enligt reglerna i 11-14 §§ MBL.

4 AVTALSTURLISTA

Sedan arbetsgivaren beslutat om nedskärningar måste arbetstagarna turordnas. Den ur praktiska synpunkter mest ändamålsenliga turordningen uppnås genom en kollektivavtalsöverenskommelse, en s k avtalsturlista. En sådan turlista ersätter turordningsreglerna i 22 § LAS. I AB § 14 mom. 8 har givits vissa riktlinjer vad gäller avvikelseavtal från lagparagrafens andra stycke.

Vid upprättandet av en avtalsturlista måste följande begränsningar beaktas:

- Kollektivavtal skall på arbetstagsidan ha slutits av behörig företrädare för arbetstagarorganisationen. Vanligtvis avdelnings- eller regionombudsman.
- Avtalsturordningen får inte vara diskriminerande eller strida mot god sed. Ej heller får grunden för turordningen vara godtycklig utan måste vara motiverad ur verksamhetssynpunkt.
- Vissa arbetstagare har ett förstärkt anställningsskydd (se nedan p 6).

Arbetsgivaren bör överväga om det är lämpligt att träffa principöverenskommelser om turordningskretsar, exempelvis med utgångspunkt från tillämpliga, praktiskt avgränsbara, befattningsgrupper.

I rättsfallet *AD 1997 nr 7 (Linköping - CF)* fastslog domstolen att en överenskommelse om turordningskretsar för ingenjörer var giltig oaktat viss tid hade förflutit mellan överenskommelsen och uppsägningen.

5 LAGTURLISTA

5.1 Grundläggande begrepp och dimensioner vid lagturlista

Om en överenskommelse om avtalsturlista ej har kunnat träffas, upprättar arbetsgivaren ensidigt en lagturlista enligt 22 § LAS. Grundprincipen är att den som har kortast anställningstid ska sägas upp först. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Man kan tala om följande dimensioner avseende turordningskretsar.

5.1.1 Geografisk dimension

- *Driftsenhet*, dvs. byggnad eller bebyggelse inom ett inhägnat området (kommunalhus, skola, servicehus etc.).

- Om det finns flera driftsenheter och en arbetstagarorganisation begär det, skall inom organisationens avtalsområde en *gemensam turordning* fastställas för samtliga driftsenheter på orten.

I rättsfallet *AD 1993 nr 45 (Malmöhushälsan)* uttalade domstolen att varje ort turordnas för sig, oaktat att verksamheten organisatoriskt omspannar flera orter.

- *Ort* är en befolkningsmässig koncentration (tätort) som ur geografisk synpunkt kan betraktas som en särskild samhällsbildning. Arbetsdomstolen har anlagt ett restriktivt synsätt beträffande begreppet och beaktat t ex hur platserna stått angivna i officiella publikationer, hur allmänna kommunikationer varit och om naturliga avgränsningar funnits genom skog och obebbyggda områden.

I rättsfallet *AD 1993 nr 99* behandlar domstolen frågan om ortsbegreppet i storstadregioner, där de geografiska förutsättningarna i vissa fall är sådana att en ort definierad enligt ovan kan avse väldigt stora områden (ex

Stockholms län). Domstolen kom fram till att den yttersta gränsen för en ort får anses vara kommungränsen och att sammanläggning av driftsenheter i olika kommuner kan därför inte krävas.

5.1.2 Organisatorisk dimension

- Med begreppet *verksamhet/förvaltningsområde* avses styrelses eller nämnds förvaltningsområde.

I rättsfallet *AD 1992 nr 130 (Kristianstad - SKTF)* kom arbetsdomstolen fram till att verksamhetsregeln i kollektivavtalet, AB § 14 mom. 8, skall tolkas som att den politiska styrelsens eller nämndens förvaltningsområde är den yttersta gränsen för en gemensam turordningskrets inom den geografiska dimensionen enligt ovan, om inte överenskommelse träffas om annan avgränsning.

5.1.3 Facklig/avtalsdimension

- *Kollektivavtalsområde* är de lokalt tecknade kollektivavtalen (LOK) för varje arbetstagarorganisation. Det finns även andra avtalsområden, exempelvis arvodesanställda brandförmän m.fl. (BMD) och arvodesanställda räddningschefer m.fl. (BBD).

I rättsfallet *AD 1996 nr 149 (Hemspråklärare - Stockholm)* fann domstolen att turordningskretsen utgörs av giltighetsområdet för det mellan staden och Lärarförbundet gällande kollektivavtalet, dvs. LOK. För att turordningskretsen skall vara snävare, exempelvis respektive yrkeskategori, krävs särskilt kollektivavtal om detta.

5.1.4 Tillräckliga kvalifikationer

Den anställde ska vara kompetent för de arbetsuppgifter som arbetstagare med kortare anställningstid på turlistan utför. Detta innebär att den anställde ska uppfylla såväl de praktiska som de teoretiska minimikraven för en nyanställning. Arbetstagaren skall kunna utföra arbetsuppgifterna fullgott efter normal inskolningstid.

5.1.5 Anställningstid

Anställningstiden är avgörande för rangordningen i turlistan. Det är den sammanlagda tiden som räknas oavsett tjänstgöringsgrad, uppehåll i anställningen eller anställningsform. Anställningstid hos annan arbetsgivare tas ej om den inte härrör från en övergång av verksamhet enligt § 6b LAS eller från arbetsgivare i samma koncern. Enligt 3 § LAS får arbetstagare som fyllt 45 år, efter den dagen, tillgodoräkna sig ytterligare en anställningsmånad för varje påbörjad anställningsmånad, dock högst 60 sådana extra anställningsmånader.

5.2 Gemensam turordning i vissa fall

Om det i olika arbetstagarorganisationers lönekollektivavtal finns anställningar med samma yrkesbeteckning/tjänstebenenämning, t.ex. socialsekreterare som är organiserade i antingen SKTF eller i Akademikerförbundet SSR, skall det upprättas en gemensam turordning, AB § 14 mom. 6. Någon särskild överenskommelse med respektive fackförbund behövs alltså inte.

Den praktiska innebörden av en gemensam turordningslista blir att turordningen görs i två steg.

I steg 1 upprättas den gemensamma turordningen med inbördes rangordning efter anställningstid oavsett organisationstillhörighet.

I steg 2 har man kommit fram till vilka arbetstagare som kan komma att bli uppsagda. Dessa arbetstagare delas nu upp efter respektive organisations-tillhörighet. Därefter upprättas ytterligare turordningslistor inom de olika avtalsområdena enligt de principer som följer av 22 § LAS. Uttrycket "yrkesbeteckning/tjänstebenenämning" måste i det nuvarande kollektivavtalsbeståndet närmast sägas motsvara befattningsgrupper.

6 FÖRSTÄRKT ANSTÄLLNINGSSKYDD

Vissa arbetstagare kan ha ett förstärkt anställningsskydd och skall ges företräde till fortsatt arbete.

- Facklig förtroendemän (sektionsordförande o dyl.) skall, enligt 8 § förtroendemannalagen, ges företräde till fortsatt arbete om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten. Ytterligare en förutsättning är att han har tillräckliga kvalifikationer för eventuellt nya arbetsuppgifter.
- - Arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som på grund av denna fått särskild sysselsättning, skall enligt 23 § LAS få stanna kvar i sitt speciella arbete om det kan ske utan allvarlig olägenhet för arbetsgivaren.

7 ARBETSGIVARENS OMLACERINGSSKYLDIGHET

Enligt 7 § andra stycket LAS krävs för att uppsägningen ska ha saklig grund, att arbetstagaren inte kan omplaceras till annat ledigt arbete hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren skall således sedan övertaligheten identifierats särskilt undersöka vilka lediga arbeten som finns. En sådan omplaceringsutredning skall naturligtvis vara slutförd före uppsägningen. Ytterligare förutsättningar måste beaktas för fullgjord omplaceringskyldighet.

- Omplaceringskyldigheten omfattar i princip arbetsgivarens hela verksamhet, om inte förvaltningarna kan betraktas som helt självständiga verksamheter (i princip endast de allra största arbetsgivarna).

Rättsfallet AD 1984 nr 141 rörde frågan om omplaceringsskyldighetens omfattning för ett landsting. Domstolen uttalade att för den landstingskommunala verksamheten där det i vissa fall bedrivs så vitt skilda verksamheter som sjukvård och t ex trafikverksamhet, vilka torde ha skilda organisatoriska uppbyggnader, det skulle "te sig orealistiskt att låta omplaceringsskyldigheten avse båda verksamhetsområdena".

- Arbetstagaren ska ha tillräckliga kvalifikationer för arbetet (se ovan p 5.2.1).
- Det erbjudna arbetet skall vara skäligt, dvs. rymmas inom arbetstagarens kvalifikationer såsom tidigare utbildning och yrkeserfarenhet.
- Omplaceringsskyldigheten omfattar endast ledigt tillsvidare arbete.
- Arbetsgivaren skall ha gjort en noggrann omplaceringsutredning. Eventuella erbjudanden om arbeten bör dokumenteras.
- Arbetsgivaren är endast skyldig att erbjuda ett omplaceringsalternativ, under förutsättning att det är skäligt. Eftersom skäligheten kan vara svår att bedöma, kan det vara lämpligt att, om så är möjligt, erbjuda flera lediga arbeten.

I rättsfallet AD 1996 nr 144 (Göteborg - Lärarförbundet) fann domstolen att arbetsgivaren i samband med omorganisation kan ändra personalbemanningen utan att arbetstagare blir att betrakta som övertaliga om dessa erbjuds skäliga omplaceringar. Det föreligger inte heller någon s.k. senioritetsprincip så att arbetstagare skulle kunna tacka nej till omplaceringserbjudande med hänsyn till anställningstid och levnadsålder för att avvakta bättre erbjudande.

8 UPPSÄGNINGSFÖRFARANDET

Arbetsgivarens förklaring att anställningsavtalet ska upphöra är bundet av de regler som återfinns i 8-11 §§ LAS och i AB § 15. Bryter arbetsgivaren mot dessa regler blir han skadeståndsskyldig, men uppsägningen blir för den skull inte ogiltig.

Uppsägningshandlingen ska vara skriftlig och innehålla följande uppgifter.

- Besvärshänvisning, dvs. en uppgift vad arbetstagaren ska göra om han inte accepterar uppsägningen.
- Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som legat till grund för uppsägningen. Om arbetstagaren så begär ska de anges skriftligen.
- Uppgift om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning och att han i sådant fall måste anmäla anspråk på denna inom en månad efter anställningens upphörande, AB § 14 mom. 7.

Huvudregeln är att arbetstagaren ska sägas upp med personlig delgivning. Det är lämpligt att han skriver på att han har mottagit beskedet eller, om detta inte är möjligt, att den som överlämnar uppsägningen noterar tidpunkten.

Om det skäligen inte kan krävas att uppsägningshandlingen överlämnas personligen, kan uppsägning ske genom rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress. Uppsägning anses ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Om arbetstagaren har semester anses uppsägningen ha skett tidigast dagen efter att semestern upphörde.

Uppsägningstidens längd regleras i AB § 15 och i 11 § LAS.

9 FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING

9.1 Förutsättningar för företrädesrätt

Arbetstagare som blivit uppsagd och som varit anställd hos arbetsgivaren mer än 12 månader, undantaget säsonganställningar, under de senaste tre åren, har företrädesrätt till ny anställning då följande förutsättningar är uppfyllda:

- Företrädesrätten är tidsbegränsad till uppsägningstiden samt nio månader därefter.
- Arbetstagaren har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist.
- Arbetstagaren måste skriftligen ha gjort anspråk på företrädesrätten, AB § 14 mom. 7, skriftligen och inom en månad från att anställningen upphört.
- Företrädesrätten gäller för ledigt arbete inom den verksamhet/förvaltningsområde på orten där arbetstagaren har arbetat samt inom ramen för driftsenhet och avtalsområde.
- Arbetstagaren måste ha tillräckliga kvalifikationer (se ovan p 5.2.1).
- De företrädesrättsberättigade turordnas efter anställningstid, vid lika anställningstid efter ålder. Arbetstagare över 45 år har rätt att räkna extra anställningstid (se ovan p 5.2.2).
- Sysselsättningsgraden har inte någon betydelse för företrädesrätten. En deltidsanställd kan ha företrädesrätt till en heltidsanställning och tvärtom.

9.2 Begränsningar i företrädesrätten

- Företrädesrätten förfaller om arbetstagaren avvisar ett skäligt erbjudande.
- Anställning enligt beredskapsavtalet, BEA, ger inte företrädesrätt och tillgodoräknas ej heller tidsmässigt för företrädesrätt enligt 25 § LAS (BEA § 12 mom. 1 a).

- Enligt AB § 14 mom. 5 har arbetstagare inte rätt att lämna den tidigare anställningen innan denna upphört. Om den erbjudna anställningen är en anställning tills vidare, bör medgivande lämnas om det kan ske utan olägenhet.
- Företrädesrätt gäller inte till anställning som behöver disponeras för omplacering eller tas i anspråk för höjd sysselsättningsgrad (AB § 14 mom. 4 respektive § 4 mom. 1 b).

9.3 Anställningar som ej ger rätt till företrädesrätt

- Provanställning, särskilt visstidsförordnande, ferieanställd skolungdom under högst tre månader eller anställning av pensionär.
- Vikariat om högst 14 dagar.

9.4 Förhandlingar

Om det finns flera arbetstagare med företrädesrätt till återanställning eller företräde till en anställning med högre sysselsättningsgrad är arbetsgivaren skyldig att förhandla med de berörda arbetstagarorganisationerna enligt 11-14 §§ MBL. Detsamma gäller om arbetsgivaren avser att anställa någon annan än den som har företrädesrätt till återanställning i verksamheten (32 § LAS). Finns det bara en företrädesrättsberättigad person som arbetsgivaren avser att anställa behöver förhandling inte ske.

Bilagor:

- 1 a Uppsägning på grund av arbetsbrist (ej företrädesrätt till återanställning)
- 1 b Uppsägning på grund av arbetsbrist (företrädesrätt till återanställning)
- 2 a Underrättelse om uppsägning på grund av arbetstagarens personliga förhållanden
- 2 b Varsel om uppsägning på grund av arbetstagarens personliga förhållanden
- 2 c Uppsägning på grund av arbetstagarens personliga förhållanden
- 3 a Underrättelse om avsked
- 3 b Varsel om avskedande
- 3 c Avskedande
- 4 Checklista

Bilaga 1 a**Uppsägning på grund av arbetsbrist (ej företrädesrätt till återanställning)**

(Arbetstagarens namn och adress)

Härmed sägs Du upp från din anställning som..... vid
Uppsägningstiden är månader, och anställningen upphör månader
efter det att Du har fått detta uppsägningsbesked. Om Du får uppsägningen
per brev börjar uppsägningstiden 10 dagar efter det att uppsägningsbeskedet
lämnades till posten.

Om Du önskar detta kommer (förvaltningschef, motsvarande) att muntligen
ange grunderna för uppsägningen. På begäran anges grunderna skriftligen.

Du har inte företrädesrätt till återanställning enligt 25 § lagen om
anställningsskydd.

Om du vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig

Om du vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig, dvs. inte har saklig
grund enligt 7 § lagen om anställningsskydd, skall Du underrätta
(förvaltningschef, motsvarande) inom två veckor från det att Du har fått del
av detta uppsägningsbesked. Din arbetstagarorganisation har rätt till
förhandling med arbetsgivaren om uppsägningen. Sådan förhandling skall
begäras inom två veckor efter det att uppsägningen skedde.

Efter förhandlingens slut skall talan hos domstol väckas inom två veckor. Om
förhandling inte äger rum, kan du själv väcka talan hos domstol inom fyra
veckor efter det att uppsägningen skedde.

Om de angivna tiderna inte hålls har Du förlorat möjligheten att föra talan
om att uppsägningen är ogiltig.

Om Du vill begära skadestånd

Om Du vill begära skadestånd med anledning av uppsägningen skall Du underrätta (förvaltningschef, motsvarande) inom fyra månader från det handlande från arbetsgivarens sida som Du anser har orsakat skadan.

Din arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivaren om skadan. Sådan förhandling skall begäras inom fyra månader efter det att skadan skedde. Efter förhandlingens slut skall talan hos domstol väckas inom fyra månader. Om förhandlingen inte äger rum, kan du själv väcka talan hos domstol inom åtta månader efter det att uppsägningen skedde.

Om de angivna tiderna inte hålls har Du förlorat möjligheten att föra talan om skadestånd.

(Ort, datum)

(Undertecknas av behörig företrädare för arbetsgivaren)

Bilaga 1 b**Uppsägning på grund av arbetsbrist (företrädesrätt till återanställning)**

(Arbetstagarens namn och adress)

Härmed sägs Du upp från din anställning som..... vid
Uppsägningstiden är månader, och anställningen upphör månader
efter det att Du har fått detta uppsägningsbesked. Om Du får uppsägningen
per brev börjar uppsägningstiden 10 dagar efter det att uppsägningsbeskedet
lämnades till posten.

Om Du önskar detta kommer (förvaltningschef, motsvarande) att muntligen
ange grunderna för uppsägningen. På begäran anges grunderna skriftligen.

Företrädesrätt till återanställning

Under uppsägningstiden och till dess nio månader har förflutit från det att
anställningen upphörde har Du företrädesrätt till återanställning inom den
verksamhet där Du tidigare har varit sysselsatt. Företrädesrätten regleras i
övrigt av 25-27 §§ lagen om anställningsskydd. Där framgår bland annat att
Du inte har företrädesrätt till återanställning förrän Du har anmält anspråk
på sådan företrädesrätt. Av gällande kollektivavtal, AB § 14 mom. 7, framgår
att en sådan anmälan skall vara skriftlig och göras senast en månad efter
anställningens upphörande, annars har du förlorat Din företrädesrätt.

Om du vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig

Om du vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig, dvs. inte har saklig
grund enligt 7 § lagen om anställningsskydd, skall Du underrätta
(förvaltningschef, motsvarande) inom två veckor från det att Du har fått del
av detta uppsägningsbesked. Din arbetstagarorganisation har rätt till

förhandling med arbetsgivaren om uppsägningen. Sådan förhandling skall begäras inom två veckor efter det att uppsägningen skedde.

Efter förhandlingens slut skall talan hos domstol väckas inom två veckor. Om förhandling inte äger rum, kan du själv väcka talan hos domstol inom fyra veckor efter det att uppsägningen skedde.

Om de angivna tiderna inte hålls har Du förlorat möjligheten att föra talan om att uppsägningen är ogiltig.

Om Du vill begära skadestånd

Om Du vill begära skadestånd med anledning av uppsägningen skall Du underrätta (förvaltningschef, motsvarande) inom fyra månader från det handlande från arbetsgivarens sida som Du anser har orsakat skadan.

Din arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivaren om skadan. Sådan förhandling skall begäras inom fyra månader efter det att skadan skedde. Efter förhandlingens slut skall talan hos domstol väckas inom fyra månader. Om förhandlingen inte äger rum, kan du själv väcka talan hos domstol inom åtta månader efter det att uppsägningen skedde.

Om de angivna tiderna inte hålls har Du förlorat möjligheten att föra talan om skadestånd.

(Ort, datum)

(Undertecknas av behörig företrädare för arbetsgivaren)

Bilaga 2 a**Underrättelse om uppsägning på grund av arbetstagarens personliga förhållanden**

(Arbetstagarens namn och adress)

Härmed underrättas Du om att (kommunen/landstinget) överväger att säga upp dig från Din anställning som vid

Din arbetstagarorganisation har också varslats om den övervägda uppsägningen.

Du och Din fackliga organisation har rätt att begära överläggning om den övervägda åtgärden. En sådan begäran skall lämnas inom en vecka efter det att denna underrättelse lämnats.

(Ort, datum)

(Undertecknas av behörig företrädare för arbetsgivaren)

Bilaga 2 b**Varsel om uppsägning på grund av arbetstagarens personliga förhållanden
(30 § lagen om anställningsskydd)**

(Lokal arbetstagarorganisation som
arbetstagaren tillhör, adress)

Uppsägning övervägs beträffande vid

Arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med kommunen om den
övervägda åtgärden. Överläggning skall begäras senast en vecka efter det att
varslet lämnats.

(Ort, datum)

(Undertecknas av behörig företrädare för arbetsgivaren)

Bilaga 2 c**Uppsägning på grund av arbetstagarens personliga förhållanden**

(Arbetstagarens namn och adress)

Härmed sägs Du upp från din anställning som..... vid
Uppsägningstiden är månader, och anställningen upphör ... månader
efter det att Du har fått detta uppsägningsbesked. Om Du får uppsägningen
per brev börjar uppsägningstiden 10 dagar efter det att uppsägningsbeskedet
lämnades till posten.

Om Du önskar detta kommer (förvaltningschef, motsvarande) att muntligen
ange grunderna för uppsägningen. På begäran anges grunderna skriftligen.

Du har inte företrädesrätt till återanställning enligt 25 § lagen om
anställningsskydd.

Om du vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig

Om du vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig, dvs. inte har saklig
grund enligt 7 § lagen om anställningsskydd, skall Du underrätta
(förvaltningschef, motsvarande) inom två veckor från det att Du har fått del
av detta uppsägningsbesked. Din arbetstagarorganisation har rätt till
förhandling med arbetsgivaren om uppsägningen. Sådan förhandling skall
begäras inom två veckor efter det att uppsägningen skedde.

Efter förhandlingens slut skall talan hos domstol väckas inom två veckor. Om
förhandling inte äger rum, kan du själv väcka talan hos domstol inom fyra
veckor efter det att uppsägningen skedde.

Om de angivna tiderna inte hålls har Du förlorat möjligheten att föra talan
om att uppsägningen är ogiltig.

Om Du vill begära skadestånd

Om Du vill begära skadestånd med anledning av uppsägningen skall Du underrätta (förvaltningschef, motsvarande) inom fyra månader från det handlande från arbetsgivarens sida som Du anser har orsakat skadan.

Din arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivaren om skadan. Sådan förhandling skall begäras inom fyra månader efter det att skadan skedde. Efter förhandlingens slut skall talan hos domstol väckas inom fyra månader. Om förhandlingen inte äger rum, kan du själv väcka talan hos domstol inom åtta månader efter det att uppsägningen skedde.

Om de angivna tiderna inte hålls har Du förlorat möjligheten att föra talan om skadestånd.

(Ort, datum)

(Undertecknas av behörig företrädare för arbetsgivaren)

Bilaga 3 a**Underrättelse om avsked**

(Arbetstagarens namn och adress)

Härmed underrättas Du om att (kommunen/landstinget) överväger att avskeda dig från Din anställning som vid

Din arbetstagarorganisation har också varslats som den övervägda åtgärden.

Du och Din fackliga organisation har rätt att begära överläggningar om den övervägda åtgärden. En sådan begäran skall lämnas inom en vecka efter det att denna underrättelse lämnats.

(Ort, datum)

(Undertecknas av behörig företrädare för arbetsgivaren)

Bilaga 3 b**Varsel om avskedande**

(Lokal arbetstagarorganisation som
arbetstagaren tillhör, adress)

Avsked övervägs beträffandevid

Arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med kommunen om den övervägda åtgärden. Överläggning skall begäras senast en vecka efter det att varslet lämnats.

(Ort, datum)

(Undertecknas av behörig företrädare för arbetsgivaren)

Bilaga 3 c**Avskedande**

(Arbetstagarens namn och adress)

Härmed avskedas Du från din anställning somvid

Din anställning upphör till följd av avskedet omedelbart.

Om Du önskar detta kommer (förvaltningschef, motsvarande) att muntligen ange grunderna för avskedet. På begäran anges grunderna skriftligen.

Om du vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt

Om du vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt, dvs. inte följer reglerna i 18 § lagen om anställningsskydd, skall Du underrätta (förvaltningschef, motsvarande) inom två veckor från det att Du har fått del av detta besked. Din arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivaren om avskedandet. Sådan förhandling skall begäras inom två veckor efter det att avskedandet ägde rum.

Efter förhandlingens slut skall talan hos domstol väckas inom två veckor. Om förhandling inte äger rum, kan du själv väcka talan hos domstol inom fyra veckor efter det att avskedandet ägde rum.

Om de angivna tiderna inte hålls har Du förlorat möjligheten att föra talan om att avskedandet är ogiltigt.

Om Du vill begära skadestånd

Om Du vill begära skadestånd med anledning av avskedandet skall Du underrätta (förvaltningschef, motsvarande) inom fyra månader från det handlande från arbetsgivarens sida som Du anser har orsakat skadan.

Din arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivaren om skadan. Sådan förhandling skall begäras inom fyra månader efter det att skadan skedde. Efter förhandlingens slut skall talan hos domstol väckas inom fyra månader. Om förhandlingen inte äger rum, kan du själv väcka talan hos domstol inom åtta månader efter det att avskedandet skedde.

Om de angivna tiderna inte hålls har Du förlorat möjligheten att föra talan om skadestånd.

(Ort, datum)

(Undertecknas av behörig företrädare för arbetsgivaren)

Bilaga 4**Checklista vid uppsägningar på grund av arbetsbrist**

1. Arbetsgivaren konstaterar att arbetsbrist föreligger på någon grund, t.ex. förändrade budgetförutsättningar, beslutat omorganisation eller dylikt (pm avsnitt 1).
2. Arbetsgivaren kontrollerar därefter huruvida den förväntade arbetsbristen har samband med en övergång av verksamhet, då eventuella uppsägningar i sådant fall, enligt huvudregeln, skall hanteras av det övertagande företaget/organisationen enligt 6 b § LAS och inte genomföras innan övergången genomförs (pm avsnitt 1.1).
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, lagturordningslistor och övrigt adekvat material (pm avsnitt 5-6).
4. Förhandlingar enligt § 11-14 MBL med berörda arbetstagarparter kring principbeslutet att förändra/minska verksamheten. Dessa förhandlingar skall ske på lokal nivå men kan även hänskjutas till central nivå vid oenighet lokalt (pm avsnitt 3.1).
5. Varsel skall inges till Länsarbetsnämnden om driftsinskränkningen är av sådan omfattning att detta krävs enligt främjandelagen (pm avsnitt 2).
6. I anslutning till att varsel skickas till länsarbetsnämnden skall arbetsgivaren tillstålla berörda arbetstagarparter underrättelse enligt 15 § MBL (pm avsnitt 3.2).
7. Förhandlingar enligt 29 § LAS skall genomföras. Dessa sker enligt reglerna i 11-14 §§ MBL och kan således ske på två olika nivåer (lokal och central). Det är i dessa förhandlingar frågan om vilka arbetstagare som skall beröras av arbetsbristen, hur turordningskretsarna skall se

ut etc. diskuteras. Det är även dessa förhandlingar som kan resultera i en eventuell avtalsturlista (pm avsnitt 3.3 och 5–6).

8. När förhandlingarna är avslutade skall arbetsgivaren göra omplaceringsutredning för samtliga berörda arbetstagare (pm avsnitt 7).
9. Leder inte omplaceringsutredningarna till att annat arbete kan erbjudas tar uppsägningsförfarandet vid och arbetstagarna skall få besked (pm avsnitt 8).
10. Uppsagda arbetstagare har, om förutsättningarna därför är uppfyllda, företrädesrätt till ny anställning under nio månader från den dagen deras anställning upphör (pm avsnitt 9).