



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

1 Begreppet arbetsbrist	3
1.1 Förbud mot uppsägning vid verksamhetsövergång.....	3
2 Varsel till arbetsförmedlingen	3
3 Arbetsgivarens förhandlingskyldighet	3
3.1 Primärförhandling enligt MBL	3
3.2 Konsekvensbeskrivning enligt arbetsmiljölagen.....	4
3.3 Underrättelse enligt 15 § andra stycket MBL	4
3.4 Förhandling inför uppsägningsbeslutet	4
4 Avtalsturlista	4
5 Lagturlista	5
5.1 Grundläggande begrepp och indelningar vid lagturlista	5
5.1.1 Geografisk indelning	5
5.1.2 Organisatorisk indelning	6
5.1.3 Facklig/avtals indelning	6
5.1.4 Tillräckliga kvalifikationer	6
5.1.5 Anställningstid	7
5.2 Gemensam turordning i vissa fall	7
6 Förstärkt anställningsskydd	7
7 Arbetsgivarens omplaceringskyldighet	8
8 Uppsägningsförfarandet	8
8.1 Uppsägning av föräldralediga	9
9 Företrädesrätt till återanställning	9
9.1 Förutsättningar för företrädesrätt	9
9.2 Begränsningar i företrädesrätten	10
9.3 Anställningar som inte ger rätt till företrädesrätt	10
9.4 Förhandlingar	10

Bilagor:

Uppsägningsblankett (bilagorna 1a – b)

Mall för omplaceringsutredning (bilaga 2)

Checklista (bilaga 3)

1 BEGREPPET ARBETSBRIST

Enligt lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) ska 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. Inte 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 verksamhet som ska överlätas så länge som inget beslut om överlåtelse har fattats. Beslutet om arbetsbrist får då inte ha sin grund i verksamhetsövergången. När övergången har skett kan arbetsbrist uppstå och uppsägning ske.

2 VARSEL TILL ARBETSFÖRMEDLINGEN

Arbetsgivare som avser att genomföra driftsinskränkning ska inom viss tid skriftligen varsla Arbetsförmedlingen enligt lag (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder (främjandelagen) 1-6 §§, om minst fem arbetstagare berörs av inskränkningen. Det gäller också om driftsinskränkningen under en period av nittio dagar kan antas föra med sig att antalet uppsägningar sammanlagt uppgår till minst tjugo.

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

Om arbetsgivaren försummar att varsla, kan han bli skyldig att betala en varselavgift till staten, om lägst 100 kr och högst 500 kr, per arbetstagare och påbörjad vecka som varsel försummats (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 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 om de praktiska konsekvenserna förvaltningens sparförslag kommer att leda till.

3.2 Konsekvensbeskrivning enligt arbetsmiljölagen

Av 8 § arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) framgår att när ändringar i verksamheten planeras, ska arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Förändringar i verksamheten får bedömas individuellt. Skyldigheten enligt SAM-föreskriften gäller utredningen som sådan.

Vid neddragning av personal ska konsekvensanalysen i huvudsak omfatta hur neddragningen 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 ska i samband med förhandling inför beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist i god tid skriftligen underrätta de fackliga organisationerna om:

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

Kopia av varslen till arbetsförmedlingen ska lämnas till facken.

3.4 Förhandling inför uppsägningsbeslutet

Innan själva beslutet om uppsägningar har tagits måste arbetsgivaren påkalla ytterligare förhandlingar med samtliga berörda kollektivavtalsparter. Förhandlingarna ska genomföras enligt reglerna i 11-14 §§ MBL (29 § LAS).

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 § 35 mom. 2 har vissa riktlinjer givits vad gäller avvikelseavtal från lagparagrafens andra stycke.

Vid upprättandet av en avtalsturlista måste följande begränsningar beaktas:

- Kollektivavtal ska på arbetstagar sidan slutas av behörig företrädare för arbetstagarorganisationen. Vanligtvis avdelnings- eller regionombudsman.
- Avtalsturordningen får inte vara diskriminerande eller strida mot god sed på arbetsmarknaden. Grunden för turordningen får inte heller 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 lokala kollektivavtal om turordningskretsar, exempelvis med utgångspunkt från tillämpliga, praktiskt avgränsbara, befattningsgrupper.

Observera att det inte är tillräckligt att i protokoll från MBL-förhandling ange att enighet uppnåtts. Överenskommelsen ska uttryckligen slås fast i en särskild handling som undertecknats av behörig företrädare för respektive avtalspart (KHA kap II § 6).

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 indelningar vid lagturlista

Om en överenskommelse om avtalsturlista inte 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 delar rörande turordningskretsar.

5.1.1 Geografisk indelning

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

- Om det finns flera driftsenheter och en arbetstagarorganisation begär det, ska 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, även om 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 obebyggda områden.

I rättsfallet AD 1993 nr 99 behandlade 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 fick anses vara kommungränsen och att arbetstagarorganisation därför inte kan begära en sammanläggning av driftsenheter i olika kommuner.

5.1.2 Organisatorisk indelning

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

I rättsfallet AD 1992 nr 130 (*Kristianstad - SKTF*) kom arbetsdomstolen fram till att verksamhetsregeln i kollektivavtalet, vilken nu återfinns i AB § 35 mom. 2, ska 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/avtals indelning

- *Kollektivavtalsområde* är i första hand 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).

Oorganiserade arbetstagare ska placeras i det kollektivavtalsområde som omfattar det arbete de utför, d.v.s. som om de vore organiserade i "rätt" facklig organisation.

I rättsfallet AD 1996 nr 149 (*Hemspråkslärare - Stockholm*) fann domstolen att turordningskretsen utgörs av giltighetsområdet för det mellan staden och Lärarförbundet gällande kollektivavtalet, dvs. LOK. För att turordningskretsen ska 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 ska kunna utföra arbetsuppgifterna fullgott efter normal inskolningstid.

5.1.5 Anställningstid

Anställningstiden är avgörande för rangordningen i turlistan. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Det är den sammanlagda tiden som räknas oavsett tjänstgöringsgrad, uppehåll i anställningen eller anställningsform. Anställningstid hos annan arbetsgivare tas inte med om den inte härrör från en övergång av verksamhet enligt § 6b LAS *eller från arbetsgivare i samma koncern*. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

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, ska det upprättas en gemensam turordning, AB § 35 mom. 1 e). Detta ska ske utan någon särskild överenskommelse med respektive arbetstagarorganisation. Uttrycket ”yrkesbeteckning/tjänstebenenämning” måste i det nuvarande kollektivavtalsbeståndet närmast sägas motsvara befattningsgrupper.

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 i aktuell yrkeskategori som kan komma att bli uppsagda. Dessa arbetstagare delas nu upp efter respektive organisationstillhörighet. Därefter upprättas ytterligare turordningslistor inom de olika avtalsområdena (utan inskränkning av någon specifik yrkesbeteckning/tjänstebenenämning) enligt de principer som följer av 22 § LAS.

6 FÖRSTÄRKT ANSTÄLLNINGSSKYDD

Vissa arbetstagare har ett förstärkt anställningsskydd och ska ges företräde till fortsatt arbete.

- Facklig förtroendeman (sektionsordförande o dyl.) ska, enligt 8 § förtroendemannalagen, ges företräde till fortsatt arbete om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten. Ytterligare en förutsättning är att denne har tillräckliga kvalifikationer för eventuellt nya arbetsuppgifter.
- Arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som på grund av denna fått särskild sysselsättning, ska 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 det för att uppsägningen ska ha saklig grund, att arbetstagaren inte kan omplaceras till annat ledigt arbete hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska således sedan övertaligheten identifierats särskilt undersöka vilka lediga arbeten som finns. En sådan omplaceringsutredning ska naturligtvis vara slutförd före uppsägningen. Följande förutsättningar måste iakttagas för fullgjord omplaceringsskyldighet.

- Omplaceringsskyldigheten omfattar 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”.

- Omplaceringsskyldigheten omfattar endast ledigt tillsvidare arbete.
- Arbetstagaren ska ha tillräckliga kvalifikationer för det erbjudna arbetet (se ovan p 5.1.4).
- Det erbjudna arbetet ska vara skäligt, dvs. rymmas inom arbetstagarens kvalifikationer såsom tidigare utbildning och yrkeserfarenhet.
- 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.
- Arbetsgivaren ska ha gjort en noggrann omplaceringsutredning i nära anslutning till uppsägningstidpunkten. Eventuella erbjudanden om arbeten bör dokumenteras. Ett förslag på underlag för sådan dokumentation bifogas (bilaga 2).

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 samtliga berörda erbjuds skäliga omplaceringar. Det föreligger då inte heller någon s.k. senioritetsprincip så att arbetstagare skulle kunna tacka nej till omplaceringserbjudande med hänsyn till anställningstid och ålder för att avvakta ”bättre” erbjudande.

8 UPSÄGNINGSFÖRFARANDET

Arbetsgivarens förklaring att anställningsavtalet ska upphöra är bundet av de regler som återfinns i 8-11 §§ LAS och i AB § 33. 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.
- Uppgift om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning och att han i sådant fall skriftligen måste anmäla anspråk på denna inom en månad efter anställningens upphörande, AB § 35 mom. 1 e).
- Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som legat till grund för uppsägningen. Om arbetstagaren så begär ska de anges skriftligen.

Huvudregeln är att uppsägningsbeskedet ska lämnas till arbetstagaren personligen. 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 inte skäligen 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 § 33 mom. 1 och 2. Se även bilaga 4 till HÖK 07 med Kommunal, samt i 11 § LAS.

8.1 Uppsägning av föräldralediga

Om en arbetstagare är föräldraledig enligt 4 eller 5 §§ Föräldraledighetslagen (mammaledighet samt hel ledighet med eller utan föräldrapenning) börjar uppsägningstiden löpa när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet, eller skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gällde när uppsägning skedde.

9 FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING

9.1 Förutsättningar för företrädesrätt

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

- Arbetstagaren har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist.
- Arbetstagaren måste skriftligen ha gjort anspråk på företrädesrätten inom en månad efter det att anställningen upphört, AB § 35 mom. 1 f).

- Företrädesrätten är tidsbegränsad till uppsägningstiden samt nio månader därefter.
- Företrädesrätten gäller för ledigt arbete (såväl tidsbegränsade som tillsvidare anställningar) inom ramen för driftsenhet och avtalsområde samt inom den verksamhet/förvaltningsområde på orten där arbetstagaren har arbetat. Vikariat som är kortare än 14 dagar behöver inte erbjudas den som har företrädesrätt till återanställning (AB § 35 mom. 1 b).
- Arbetstagaren måste ha tillräckliga kvalifikationer (se ovan p 5.1.4).
- De företrädesrättsberättigade turordnas efter anställningstid, vid lika anställningstid efter ålder.
- Sysselsättningsgraden har inte någon betydelse för företrädesrätten. En uppsagd deltidsanställd kan ha företrädesrätt till en heltidsanställning och tvärtom.

9.2 Begränsningar i företrädesrätten

- Företrädesrätten förfaller om arbetstagaren avvisar ett skäligt erbjudande.
- Enligt AB 35 § mom. 1 d) 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, för förflyttning eller tas i anspråk för höjd sysselsättningsgrad (AB § 6, § 5 mom. 1 b), samt § 35 mom. 1 c).

9.3 Anställningar som inte ger rätt till företrädesrätt

- Anställning enligt beredskapsavtalet, BEA, ger inte företrädesrätt och tillgodoräknas ej heller tidsmässigt för företrädesrätt enligt 25 § LAS (BEA § 12 mom. 1 a).
- Provanställning, anställning av pensionär, tidsbegränsad anställning av förvaltningschef eller motsvarande ger inte företrädesrätt och tillgodoräknas inte heller tidsmässigt för företrädesrätt enligt 25 § LAS (AB § 35 mom. 1 a).

9.4 Förhandlingar

Om det finns flera arbetstagare med företrädesrätt till återanställning skall uppsagd arbetstagare med längre anställningstid ha företräde framför uppsagd arbetstagare med kortare anställningstid. Om arbetsgivaren avser att anställa någon annan än den som har företrädesrätt till återanställning i verksamheten är han skyldig att förhandla med de berörda arbetstagarorganisationerna inför beslutet (32 § LAS).

Bilagor:

- 1 a Uppsägning på grund av arbetsbrist (ingen företrädesrätt till återanställning)
- 1 b Uppsägning på grund av arbetsbrist (företrädesrätt till återanställning)
- 2 Mall för omplaceringsutredning
- 3 Checklista

Bilaga 1 a

Uppsägning på grund av arbetsbrist (ingen 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 tagit 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 uppsägningstillfället.

Din arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivaren om skadan. Sådan förhandling skall begäras inom fyra månader efter uppsägningen. 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 § 35 mom. 1 f), 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 tagit 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 uppsägningstillfället.

Din arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivaren om skadan. Sådan förhandling skall begäras inom fyra månader efter uppsägningen. 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

Mall avseende omplaceringsutredning enligt 7 § andra stycket LAS

Omplaceringsutredning för N.N. (personnummer)

Omplaceringsutredningen är föranledd av arbetsbrist alternativt personliga skäl.

N.N. är tillsvidareanställd som från och med år månad dag
med placering för närvarande vid

Utbildningsbakgrund:

Yrkeserfarenhet:

Tidigare anställningar hos arbetsgivaren:

Omplaceringsutredningen avser perioden 200X-XX-XX – 200X-XX-XX.

Utredningen är genomförd på så sätt att

Nedan anges samtliga tillsvidareanställningar inom kommunen/landstinget/
regionen m.m. som varit lediga under perioden.¹

Ledig befattning	Kvalifikationskrav	(Ev. tillträdesdag)
.....
.....
.....
.....

N.N. har tillräckliga kvalifikationer för arbete som

Alternativt

N.N. har inte tillräckliga kvalifikationer för ovan angivna arbeten med följande
motivering.

¹ För det fall uppsägningen sker på p.g.a. personliga skäl och ingen lämplig tillsvidareanställning finns att erbjuda arbetstagaren, redovisa även lediga tidsbegränsade anställningar under samma period.

200X-XX-XX
För kommun/landsting/region/m.m.

Tagit del av denna handling
den 200X

Förnamn Efternamn
Befattning

Förnamn Efternamn
(Arbetstagaren)

Bilaga 3

Checklista vid uppsägningar på grund av arbetsbrist

1. Arbetsgivaren konstaterar att arbetsbrist föreligger på någon grund, t.ex. förändrade budgetförutsättningar, beslutad 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, ska hanteras av det övertagande företaget/organisationen enligt 6 b § LAS och inte genomföras innan övergången genomförts (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 ska ske på lokal nivå men kan även hänskjutas till central nivå vid oenighet lokalt (pm avsnitt 3.1).
5. Varsel ska inges till Arbetsförmedlingen om driftsinskränkningen är av sådan omfattning att detta krävs enligt främjandelagen (pm avsnitt 2).
6. I anslutning till att varsel skickas till Arbetsförmedlingen ska arbetsgivaren tillställa berörda arbetstagarparter kopia av detta varsel jämte underrättelse enligt 15 § MBL (pm avsnitt 3.3).
7. Förhandlingar ska genomföras före beslut om uppsägning. Dessa sker enligt reglerna i 11-14 §§ MBL och kan således ske på två olika nivåer (lokalt och centralt). Det är i dessa förhandlingar frågan om vilka arbetstagarparter som ska beröras av arbetsbristen, hur turordningskretsarna ska se ut etc. diskuteras. Det är även dessa förhandlingar som kan resultera i en eventuell avtalslista (pm avsnitt 3.4 och 4).

8. När förhandlingarna är avslutade ska 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 ska få besked (pm avsnitt 8).
10. 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 (pm avsnitt 9).