

Uppsägningar på grund av arbetsbrist

Ett stöd till dig som är förtroendevald inom kommun, region eller Sobona.



Uppsägningar på grund av arbetsbrist

Kom ihåg att du alltid kan kontakta ditt center eller Vision Direkt för råd och stöd.

1. Innan arbetsbrist uppstår

Att förhindra att arbetsbrist uppstår och att uppsägningar verkställs är en viktig uppgift för Vision. Vi behöver vara uppmärksamma på tillståndet i verksamheten ekonomi, och ha en nära dialog med arbetsgivarens centrala ledning för att så tidigt som möjligt få kännedom om förhållanden som skulle kunna leda till övertalighet, arbetsbrist och uppsägningar.

Vision kan då vara aktiva och lägga egna förslag till åtgärder i verksamhet och ekonomi – åtgärder som kan göra att den personal som berörs av en driftinskränkning kan få alternativ sysselsättning hos arbetsgivaren, så att uppsägningar undviks. Det bästa vore om Vision är så väl förberett att vi inför budgetbehandlingen hos arbetsgivaren redan är överens med arbetsgivaren om hur en eventuell övertalighet ska hanteras. Vision ska agera för att trygga våra medlemmars anställningstrygghet. Det kan t ex ske genom att bilda opinion för att utveckla eller bevara välfärden hos kommunen eller regioner som ett alternativ till neddragning av verksamhet, även om det innebär oförändrat eller utökat skatteuttag.

Tips:

- ▶ Tveka inte att söka allianser lokalt för att få stöd för våra argument.
- ▶ Våga ifrågasätta kalkyler som visar på besparingar. Hur pass välunderbyggda är kalkylerna? Räknar man hem effekterna av föreslagna åtgärder på ett allt för optimistiskt sätt?
- ▶ Ställ krav på politikerna att tydliggöra för kommuninnevånarna vilka konsekvenserna blir av föreslagna åtgärder, innan besluten fattas. Överväg om krav ska ställas på att en arbetstagarkonsult får möjlighet att utreda alternativa åtgärder.
- ▶ Pröva om det går att få stöd från Omställningsfonden för förebyggande insatser.

2. Inrättande av övertalighetsorganisation

Det är bra om arbetsgivaren inrättar en speciell övertalighetsorganisation. Den bör vara en sammanhållen organisation för hela arbetsgivaren, och bland annat ha följande uppgifter:

- ▶ Arbeta med utbildning och trygghetspaket för övertaliga
- ▶ Arbeta med omplacering av övertaliga
- ▶ Information till medarbetarna
- ▶ Skapa tydlighet i förändringsprocessen
- ▶ Psykosocialt stöd till medarbetarna
- ▶ Kontakter med arbetsförmedling

Se till att organisationen är bemannad och i funktion när man konstaterar att övertalighet finns.

Pröva omplacering först

Lagen om anställningsskydd, LAS ställer bland annat krav på att arbetsgivare ska pröva omplacering innan uppsägning sker. Enligt Arbetsdomstolens praxis är hela kommunen eller regionen att betrakta som arbetsgivare. Alla lediga arbeten hos hela arbetsgivaren omfattas av omplaceringsskyldigheten. Av det skälet ska Vision ställa krav på en sammanhållen övertalighetsorganisation som både har beslutsfunktion och ekonomiska resurser till sitt förfogande.

Vad innebär omställningsavtalet?

Omställningsavtalet KOM-KR (Kompetens- och omställningsavtal) trädde i kraft den 1 oktober 2022. Avtalet gäller alla medlemmar i OFR-förbunden (däribland Vision) i kommuner och regioner.

Avtalet omfattar tre delar:

1. Möjligheter till egen vald kompetens-utveckling under pågående anställning för att stärka ställningen på arbetsmarknaden (omställningsstudiestödet)
2. Resurser för arbetsgivare att, i samverkan med de fackliga organisationerna, satsa på förebyggande insatser som både stöttar arbetsgivarens kompetensförsörjningsbehov och arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden.
3. Stöd till arbetstagare som blir uppsagda eller slutar genom en överenskommelse på grund av arbetsbrist eller ohälsa.

Den som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist kan kvalificera för insatser och ekonomiskt stöd från Omställningsfonden. Det är arbetsgivaren som ska anmäla den som sägs upp till omställningsorganisationen.

Läs mer på och ta kontakt: [Omställningsfonden](#)

Hur påverkas arbetsplatsen?

Att arbeta med omplacering av övertaliga ställer stora krav på ledning, chefer, medarbetare och den övertalige. När en arbetsgivare måste förändra sin verksamhet så drastiskt att det finns risk för övertalighet och kanske också uppsägning, måste Vision ställa krav på att de normala rutinerna för personalplanering ändras för att anpassas till den nya situationen. Det finns många frågor som Vision bör ställa till arbetsgivaren:



- ▶ Hur informeras den som blivit övertalig?
- ▶ Vilket stöd kommer den övertalige få fram till dess att han eller hon blivit introducerad på en ny arbetsplats?
- ▶ Hur kommer arbetsgivaren att presentera/placera övertaliga på ny arbetsplats?
- ▶ Hur förbereds den nya arbetsplatsen på att en övertalig kommer?
- ▶ Hur sker uppföljningen av omplaceringen?
- ▶ Vem är ansvarig arbetsgivare gentemot den övertalige fram till dess att den övertalige har fått en ny permanent placering?

Informera även om ingen information finns att ge

En väl genomtänkt informationsstrategi är avgörande för att minsta möjliga negativ påverkan av verksamheten och anställda ska ske under förändringsperioden. Det är bättre att informera de anställda en gång för mycket än att låta bli att informera. Det är till och med bra att som chef/ledning kalla till information och säga att just nu finns inget nytt att informera om. All viktig muntlig information ska följas av skriftlig. Om jag som övertalig eller medarbetare är oroad av kommande/pågående förändring är det svårare för mig att ta till mig muntlig information. Därför är det viktigt att skriftlig information finns att tillgå efter att den muntliga informationen har lämnats. Medarbetare som ska producera skriftlig information måste ha tillgång till källan för informationen.

Vision ska ställa krav på att arbetsgivaren genomför förändringsprocessen med tydliga och transparenta förutsättningar/regler, och att man inte under förändringsprocessen drastiskt försämrar eller förändrar förutsättningarna/reglerna. Samtidigt är det viktigt att kräva ett individuellt stöd till den övertalige som syftar till att den övertalige får arbete. Det viktiga är med andra ord inte att alla får samma stöd. Det är avgörande att ledningen tydligt stödjer processer, ageranden med mera från chefer, medarbetare och övertaliga som stödjer målet att undvika arbetslöshet.



Kunskap om krisens faser

Att som anställd få beskedet att man är övertalig eller kommer att bli uppsagd på grund av arbetsbrist är för de allra flesta ett chockartat besked som kan jämföras med nära anhörigs bortgång eller skilsmässa. Efter chocken kommer en period av förnekelse och ältande – har det jag arbetat med inte haft något värde, jag vet minsann att hon går hem tidigt om dagarna och så vidare. Under den här perioden ställs det extra krav på hur arbetsgivaren för dialog eller ger information till den övertalige/ uppsagde och övriga i arbetslaget. Sedan kommer en period av återhämtning och nyorientering, då det är lättare att som övertalig/uppsagd ta till sig information och föra en dialog om framtiden. Det är viktigt att alla anställda utifrån sina olika roller och funktion får kunskap om människors reaktioner vid stora förändringar. Omställningsfonden kan vara behjälpliga i dessa processer. Företagshälsovården är en viktig resurs för arbetsgivaren och de anställda i en förändringsprocess och bör på ett tidigt stadium kontaktas av ledningen.

Kontakta andra aktörer och var tillgänglig

På ett tidigt stadium bör också goda kontakter etableras med Arbetsförmedlingen men även med andra aktörer som kan utgöra en resurs, till exempel bemanningsföretag. Tillgänglighet är ett viktigt begrepp under en förändringsprocess. När viktiga besked ska ges till övertaliga eller de som ska bli uppsagda måste övriga som har en roll i förändringsprocessen göra sig tillgängliga för samtal/frågor. Det gäller även Visions fackliga företrädare.

Vision bör bjuda in till seminarier, medlemsmöten och samtal för alla medlemmar, övertaliga och de som kommer eller har blivit uppsagda. Det kan vara till exempel:

- ▶ Information om KOM-KR
- ▶ Visions försäkringar
- ▶ Visions a-kassa
- ▶ Vad Vision i övrigt gör med anledning av förändringsprocessen

3. Begreppet arbetsbrist

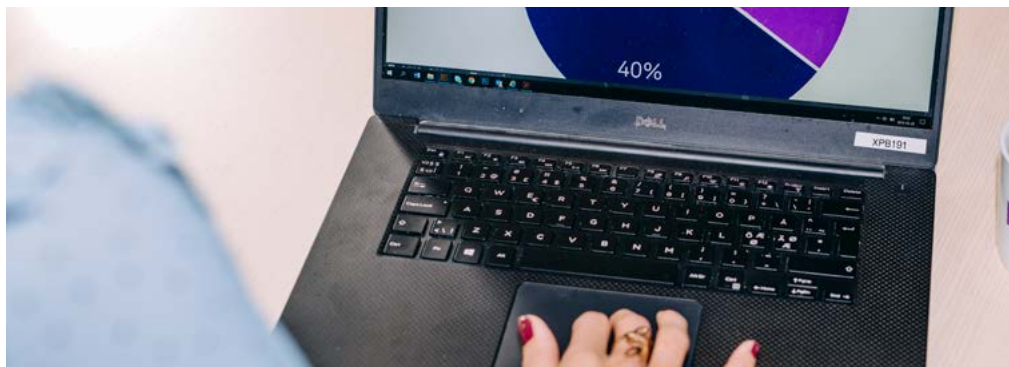
Uppsägning på grund av arbetsbrist innebär att skälet till uppsägningen är verksamhetsrelaterad. En sådan uppsägning berör alltså inte alls arbetstagarens personliga förhållanden. Arbetsbrist behöver inte handla om brist på arbete utan kan handla om att arbetsgivaren vill bedriva verksamheten på annat sätt och inte kan erbjuda samma arbete som tidigare. Arbetsbrist i en kommunal verksamhet kan typiskt sett ha resursbrist, driftsinskränkning eller minskad resurstilldelning som grundläggande orsak. Kan Vision påverka ett arbetsgivarbeslut om arbetsbrist? Det enda sättet för Vision att ändra ett arbetsgivarbeslut om arbetsbrist är att ha så goda förslag till alternativa åtgärder att arbetsgivaren kan fås att själv ändra sitt beslut, och finna andra lösningar på de ekonomiska eller organisatoriska problem man upplever sig stå inför. Påverka innan beslut är bästa vägen.

Förbud mot uppsägning vid verksamhetsövergång

En verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS utgör inte saklig skäl för uppsägning. En kommun kan fortfarande verkställa uppsägningar, men en sådan uppsägning får inte ha sin grund i verksamhetsövergången. När övergången har skett kan arbetsbrist uppstå och uppsägning ske hos den nya arbetsgivaren. (För bedömning om det är frågan om verksamhetsövergång kan man finna vägledning i bland annat Spijkers-målets sju punkter.)

4. Varsel till arbetsförmedlingen

Arbetsgivare som vill genomföra en driftsinskränkning ska skriftligen varsla Arbetsförmedlingen 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.



5. Arbetsgivarens förhandlingskyldighet

Primärförhandling enligt MBL

Innan beslut kan fattas om en organisationsförändring måste förhandlingar enligt 11 § MBL (och eventuellt 14 § MBL) genomföras med Vision. I vissa situationer kan det vara nödvändigt att förhandla vid flera tillfällen. Om en förvaltning ska minska sin budget krävs det en förhandling inför principbeslutet. När förvaltningen har utrett hur den ska spara, krävs det ytterligare en förhandling om de praktiska konsekvenserna som förvaltningens sparförslag kommer att leda till. Arbetsbristen bör alltså behandlas inom ramen för MBL och lyftas ur eventuell samverkan.

Riskbedömning enligt arbetsmiljöregelverket

Av Arbetsmiljöverkets föreskrifter 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 ska bedömas individuellt. Vid neddragning av personal ska konsekvensanalysen i huvudsak handla om hur neddragningen med hänsyn till risken för ohälsa påverkar kvarvarande personal. Det gäller bland annat arbetsmängd och arbetsuppgifternas innehåll. När riskerna utretts ska de åtgärdas. De åtgärder som inte viddas omedelbart ska skrivas ned i en handlingsplan



som anger: Vilka åtgärder som ska genomföras, när åtgärderna ska vara genomförda och vem som ska se till att åtgärderna genomförs. Arbetstagare och skyddsombud ska ges möjlighet att medverka när riskbedömning och handlingsplan görs.

Systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2008:15/AFS 2001:1 "När ändringar i verksamheten planeras, skall arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Riskbedömningen skall dokumenteras skriftligt. I riskbedömningen skall anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte." Företagshälsovården är en resurs/kompetens i dessa sammanhang som ska tillvaratas och där Vision ska ha både insyn och inflytande.

Vision ska underrättas om skäl till och konsekvenser av föreslagna uppsägningar

Enligt 15§ MBL ska arbetsgivaren senast i samband med förhandling inför beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist i god tid skriftligen underrätta Vision 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 och kollektivavtal vid uppsägning

Kopia av varslen till arbetsförmedlingen ska lämnas till Vision.

Förhandling inför uppsägningsbeslutet

Innan själva beslutet om uppsägningar har tagits måste arbetsgivaren påkalla ytterligare förhandlingar med Vision. Förhandlingarna genomförs enligt reglerna i MBL och LAS.



6. Turordningen lag och avtal

§ 35 AB (Allmänna Bestämmelser) Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt. Mom. 1 Turordning och företrädesrätt

Momentet anger att de frågor om turordning som regleras i bestämmelsen är tillägg till 22 och 29 §§ lagen om anställningsskydd (LAS).

Turordningskretsarna vid arbetsbrist indelas utifrån befattningar med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter på varje driftsenhet för sig oavsett facklig tillhörighet. Driftsenhet är ett fysiskt begrepp och avser en byggnad, eller grupp av sammanhängande byggnader, t.ex. en skola. Med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter avses befattningar vars innehåll och kompetenskrav är sådana att dess innehavare kan utföra de arbetsuppgifter som ingår i de befattningar som jämförs med varandra. Vid bedömning av detta ska inte yrkes-/befattningsbenämning vara avgörande utan det är det faktiska innehållet i de berörda befattningarna som ska jämföras och bedömas. Hänsyn till den praxis som utvecklats i Arbetsdomstolen kring skälig upplärningstid vid bedömning av tillräckliga kvalifikationer ska beaktas vid bedömningen. Är de befattningar som jämförs sådana att innehavarna efter sådan skälig upplärningstid kan utföra samtliga arbetsuppgifter i de olika befattningarna är de att betrakta som "i huvudsak jämförbara" i avtalets mening.

Vad som är skälig inlärningsstid varierar beroende på vilken befattning som avses och omständigheterna i övrigt. Bland annat har arbetstagarens utbildningsbakgrund, yrkeskvalifikationer, arbetsuppgifternas art och den information och vägledning som arbetstagaren fått av arbetsgivaren betydelse vid bedömningen. Enligt Arbetsdomstolens praxis är utbildningstid överstigande 6 månader typiskt sett inte att betraktas som skälig och rimlig inlärningsstid.

För de befattningar som omfattas av turordningen kommer principen "sist in först ut" att styra turordningen oavsett facklig tillhörighet. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

Det görs vidare ett avsteg från reglerna i 22 § LAS om möjligheten till sammanläggning av driftsenheter. Bestämmelsen i AB innebär att berörd arbetstagarorganisation kan begära sammanläggning av driftsenheter inom förvaltningsområdet på samma ort där arbetsbristen aktualiserats. Med ort avses samma sak som ordsbegreppet i 22 § LAS.

Med berörd organisation avses sådan som har medlemmar som ingår i arbetsgivarens förslag till turordningskrets. Sammanläggningen kan avse högst tre driftsenheter (inklusive den driftsenhet som är drabbad av arbetsbristen). Begär någon berörd arbetstagarorganisation sammanläggning av driftsenheter ska sådan göras. Har samtliga berörda arbetstagarorganisationer inte enats om och, inom 7 kalenderdagar räknat från dagen för första förhandlingstillfället, meddelat arbetsgivaren vilka driftsenheter som ska läggas samman beslutar arbetsgivaren detta. Arbetstagarorganisationerna måste enas om såväl antalet som vilka specifika driftsenheter som ska läggas samman, annars beslutar arbetsgivaren fritt i frågan om vilka driftsenheter som ska läggas samman (dock med beaktande av det antal driftsenheter arbetstagarorganisationen/erna beslutat).

Arbetstagare som är oorganiserad eller tillhör organisation som arbetsgivaren inte har kollektivavtal med ingår också i turordningskrets. Vid turordning ska för legitimationsyrken, vid indelning utifrån jämförbara arbetsuppgifter, beaktas legitimation/legitimationer, behörighet och specialistexamen.

Enmanskrets

För det fall det efter sammanläggning av driftsenheter som beslutats av arbetsgivaren identifieras turordningskrets som endast består av en person ska på begäran av berörd facklig organisation, men enbart för den befattning som utgör enmanskretsen, sammanläggning ske av samtliga driftsenheter inom förvaltningen på orten. För det fall det enbart finns en driftsenhet inom förvaltningen på orten och sådan sammanläggning således inte kan göras, så kan berörd facklig organisation begära sammanläggning av upp till tre driftsenheter inom förvaltningen i arbetsgivarens hela verksamhet.

Turordningsexempel

Socialsekreterare

Verksamheten vid en enhet (enhet 1) ska läggas ned och den där bedrivna verksamheten ska i stället utföras av en annan enhet (enhet 2) inom ramen för deras befintliga verksamhet.

På enhet 1 arbetar tre socialsekreterare. En med lång anställningstid och två relativt nyanställda. Såväl den enhet som ska avvecklas som den som ska ta över arbetsuppgifterna finns på samma ort (och givetvis inom samma förvaltning).

Om ingen sammanläggning begärs av någon av de berörda fackliga organisationerna (Akademikerförbundet SSR och Vision) turordnas driftsenheten (enhet 1) för sig, vilket innebär att samtliga socialsekreterare där blir övertaliga.

Om sammanläggning begärs kommer såväl enhet 1 som enhet 2 att ingå i turordningskretsen och även, om sådana finns, andra befattningar med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter. Dvs. om det inom turordningskretsen finns någon annan kategori arbetstagare som har arbetsuppgifter som är så likartade att de jämförda grupperna, med beaktande av skäligen upplärningstid, kan utföra varandras arbetsuppgifter.

7. Undvik avtalsturlista

Arbetsgivaren kan komma att vilja göra avsteg från turordningsreglerna i AB och LAS och i stället vilja teckna en avtalsturlista. I en sådan avtalsturlista kan arbetsgivaren vilja behålla någon med kort anställningstid och i stället säga upp någon med lång anställningstid.

Som skäl anges ofta att den med kort anställningstid är väldigt betydelsefull för verksamheten och att den med lång anställningstid inte håller måttet. Vision menar att reglerna i LAS, anställningstid och tillräckliga kvalifikationer, är alldeles tillräckliga för

att arbetsgivaren ska kunna bedriva sin fortsatta verksamhet på ett effektivt och kompetent sätt. Vision ska därför vara mycket restriktiva med att teckna avtalsturlistor, vår utgångspunkt är att de är onödiga och inte ska förekomma.

Det är i princip lagligt möjligt att träffa överenskommelse om avtalsturlista av vilket skäl som helst, såvida listan inte kränker någon arbetstagares lagliga rätt, t ex utifrån diskrimineringslagstiftningen. Det finns dock några formella förutsättningar.

- ▶ Kollektivavtal ska på arbetstagsidan slutas av behörig företrädare för Vision. Vanligtvis ombudsman.
- ▶ 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.

Vision är mycket restriktiva med att teckna avtalsturlistor.



8. Förstärkt anställningsskydd

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

Arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som på grund av denna fått särskild sysselsättning, ska få stanna kvar i sitt arbete om det kan ske utan allvarlig olägenhet för arbetsgivaren. Detta regleras i 23 § LAS.

Facklig förtroendeman på central nivå (avdelnings- eller sektionsordförande o dyl.) 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. Denna regel tillämpas mycket restriktivt då den förutsätter att en annan anställd med längre arbetstid blir uppsagd i stället.

9. Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet

För att uppsägningen ska ha sakliga skäl, krävs att arbetstagaren inte kan omplaceras till annat ledigt arbete hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska alltså, när övertaligheten identifierats, särskilt undersöka vilka lediga arbeten som finns. En sådan omplaceringsutredning ska naturligtvis vara slutförd före uppsägningen. Om det funnits ett arbete som en uppsagd arbetstagare kunnat omplaceras till har arbetsgivaren inte haft sakliga skäl för uppsägningen och Vision har möjlighet att begära att uppsägningen ogiltigförklaras.

Följande förutsättningar ska iakttas för fullgjord omplaceringsskyldighet.

- ▶ Omplaceringsskyldigheten omfattar arbetsgivarens hela verksamhet. Alla lediga arbeten hos hela arbetsgivaren ska undersökas. I en kommun ska arbeten på alla förvaltningar, inte bara den där medlemmen haft sin anställning, omfattas.
- ▶ Omplaceringsskyldigheten gäller endast lediga tjänster. Arbetsgivaren behöver inte konstruera befattningar för att hantera eventuella omplaceringsbehov.
- ▶ Arbetstagaren ska ha tillräckliga kvalifikationer för det erbjudna arbetet och det erbjudna arbetet ska vara skäligt. I begreppet tillräckliga kvalifikationer ingår att arbetstagaren inte behöver kunna arbetet från första dagen, arbetsgivaren kan få acceptera viss inlärningstid. Eftersom skäligheten kan vara svår att bedöma, kan det vara lämpligt att, om så är möjligt, erbjuda flera lediga arbeten
- ▶ Arbetstagaren ska in första hand erbjudas ett arbete som är likvärdigt med det hen haft tidigare. Men det beror vilka arbeten som finns lediga. Man kan få acceptera stora skillnader, har man kommit så här långt är det anställningen och inte befattningen som ska räddas.
- ▶ Arbetsgivaren ska ha gjort en noggrann omplaceringsutredning i nära anslutning till uppsägningstidpunkten.
- ▶ Omplacering behöver inte ske i turordning. Arbetsgivaren behöver alltså inte erbjuda den som står lägst i turordningen annan anställning, utan kan ge erbjudandet till någon som står högre upp. Om flera arbetstagare har samma kvalifikationer till ett tillgängligt arbete ska dock erbjudande till detta arbete ges i turordning bland dessa arbetstagare.
- ▶ Arbetstagaren har i princip endast rätt till ett erbjudande, förutsatt att det är skäligt. Vision ska ge medlemmarna rådet att varken tacka ja eller nej till ett erbjudande innan de inhämtat bra rådgivning i frågan. Om arbetstagaren tackar nej till ett erbjudande som kan bedömas vara skäligt, riskerar arbetstagaren att bli uppsagd.

10. Uppsägningsförfarandet

Ordningsregler för hur en uppsägning ska hanteras finns i 8-10 §§ LAS och i AB § 33. Bryter arbetsgivaren mot dessa regler blir han skadeståndsskyldig, men uppsägningen blir för den skull inte ogiltig. Uppsägnings- handlingen ska vara skriftlig och innehålla följande uppgifter.

- ▶ Besvärshänvisning, dvs. en uppgift vad arbetstagaren ska göra om han eller hon 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. Uppsägningstidens längd för Vision regleras i AB § 33 mom. 1 och 2.

Uppsägning av föräldralediga

Om en arbetstagare är föräldraledig enligt Föräldraledighetslagen (föräldraledighet samt hel ledighet med eller utan föräldrapenning) börjar uppsägningstiden löpa när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet, 11 § andra stycket LAS.



11. Företrädesrätt till återanställning 25 § LAS-samt AB § 35

Förutsättningar för företrädesrätt

Arbetstagare som blivit uppsagd och som varit anställd hos arbetsgivaren mer än 12 månader under de senaste tre åren (detta gäller tillsvidareanställda. Andra kvalifikationsregler kan gälla för tidsbegränsat anställda), har företrädesrätt till ny anställning då följande förutsättningar är uppfyllda:

- ▶ Arbetstagaren har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist.
- ▶ Arbetstagaren har skriftligen gjort anspråk på företrädesrätten inom en månad efter det att anställningen upphört, AB § 35 mom. 4 d).

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. Arbetstagaren måste ha tillräckliga kvalifikationer. 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.



Begränsningar i företrädesrätten

- ▶ Företrädesrätten förfaller om arbetstagaren avvisar ett skäligt erbjudande.
- ▶ Företrädesrätt gäller inte till anställning som behöver disponeras för omplacering, för förflyttning eller tas i anspråk för höjd sysselsättningsgrad.

Anställningar som inte ger rätt till företrädesrätt

- ▶ Anställning enligt beredskapsavtalet, BEA, ger inte företrädesrätt och tillgodoräknas ej heller tidsmässigt för företrädesrätt.
- ▶ Provanställning, anställning av pensionär, tidsbegränsad anställning av förvaltningschef eller motsvarande ger inte företrädesrätt och tillgodoräknas inte heller tidsmässigt för företrädesrätt, enligt AB § 35 mom. 4.

Möjlighet till lokal avvikelse

Som nämnts ovan finns stöd i AB § 35 för lokala avvikelseavtal för att utsträcka även företrädesrätten till att till exempel gälla hela eller delar av arbetsgivarens verksamhetsområde. Även vid långa avstånd ter det sig som rimligt att en uppsagd ska få erbjudande om återanställning även utanför driftsenheten där man tidigare varit anställd. AB § 35: "Företrädesrätt till återanställning gäller, oavsett avtalsområde, i arbetsgivarens verksamhet och inom samma förvaltningsområdet där arbetstagaren senast var verksam. Företrädesrätten gäller till lediga befattningar vars kvalifikationskrav i huvudsak motsvarar kraven i arbetstagarens senaste anställning hos arbetsgivaren."

Förhandlingar

Om arbetsgivaren avser att anställa någon annan än den som har företrädesrätt till återanställning i verksamheten är han skyldig att förhandla med Vision inför beslutet.

Schema: Arbetsbrist

