

Att tänka på vid arbetsbrist

Här försöker vi mycket kort beskriva de viktigaste stegen vid arbetsbrist.

Arbetsbrist är ett begrepp som omfattar situationer där arbetsgivaren p g a förändring i verksamheten behöver säga upp personal. Exempel på arbetsbrist är försämrad lönsamhet, driftsinskränkningar, organisationsförändringar samt avveckling av verksamhet.

Det är din bedömning som arbetsgivare som avgör om arbetsbrist föreligger. Arbetsbrist utgör normalt saklig grund för uppsägning under förutsättning att arbetsgivarens fullgjort sin omplacerings-skyldighet.

MBL-förhandling

Innan du säger upp någon p g a arbetsbrist måste du alltid först genomföra en förhandling enligt 11 § MBL eftersom arbetsbrist betraktas som en viktigare förändring av arbetsgivarens verksamhet. Förhandling ska ske med alla fackförbund som berörs av förändringen och som arbetsgivaren också står i kollektivavtalsförhållande till (Transport, Unionen, Sveriges Ingenjörer samt Ledarna).

Inför förhandlingarna är det viktigt att du är klar över hur den kommande organisationen bör se ut, vilka anställda du vill ha kvar och vilka som bör sägas upp på grund av arbetsbrist. Om driftsinskränkningen berör minst fem personer i ett län ska arbetsgivaren också varsla Arbetsförmedlingen. Detta varsel lämnas vanligen i samband med att MBL-förhandlingarna inleds. Det är först när förhandlingsskyldigheten har fullgjorts som du kan överlämna uppsägningsbeskeden till berörda arbetstagare. Observera att om facket vill driva frågan till central förhandling ska begäran om central förhandling ske skyndsamt, dock senast inom 14 dagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

Omplaceringsutredning

Innan uppsägningar läggs ska du som arbetsgivare undersöka om du kan omplacera till något annat **ledigt** jobb i företaget. Det är inte saklig grund för uppsägning om det finns möjlighet att omplacera till ledigt jobb. Du är inte skyldig att inrätta nya jobb för att undvika uppsägning. Omplaceringsskyldigheten gäller hela företagets verksamhet (hela den juridiska personen), på alla orter och över kollektivavtalsgränserna. Läger du ner verksamhet på en ort men driver verksamhet på annan ort där det finns ledigt arbete är du skyldig att erbjuda den som riskerar att bli uppsagd - detta jobb. En förutsättning är förstås att de berörda har tillräckliga kvalifikationer för jobbet. Om du som arbetsgivare inte genomför en omplaceringsutredning anses inte omplaceringsskyldigheten vara fullgjord. Om arbetstagaren däremot tackar nej till ett skäligt omplaceringserbjudande är omplaceringsskyldigheten uppfylld och det är då saklig grund för uppsägning.

Turordning

När omplaceringsskyldigheten är fullgjord upprättar arbetsgivaren en turordningslista Turordningsreglerna innebär att en lista upprättas över samtliga anställda inom driftsenheten som tillhör samma kollektivavtalsområde. Till exempel utgör Transportavtalet och Tjänstemannaavtalet var sitt kollektivavtalsområde.

Listan bör innehålla namn, personnummer och anställningstid i företaget. Den arbetstagare vars tjänst försvinner ska erbjudas den senast anställdes tjänst. Detta förutsätter dock att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer att utföra det erbjudna arbetet.

I företag med högst tio arbetstagare har arbetsgivaren rätt att undanta två arbetstagare innan turordningen fastställs. Vid beräkningen av antalet anställda bortses från verkställande direktör och arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj. De som undantas innan turordningslista upprättas har rätt att behålla sin anställning hos bolaget oberoende av sin anställningstid. Kravet är att de som undantas, enligt arbetsgivarens bedömning, är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning får dock inte vara godtycklig eller strida mot så kallad god sed på arbetsmarknaden. Detta innebär att arbetsgivaren ska ha välgrundade skäl för att de två arbetstagarna väljs ut samt att åtgärden inte kan ses som till exempel diskriminerande.

I BAs olika kollektivavtal finns regler som ger parterna en möjlighet att komma överens om en så kallad avtalsurlista. Detta innebär att arbetsgivaren och facket kommer överens om att avvika från turordningsbestämmelserna. Avtalsurlistan får inte vara diskriminerande mot någon grupp av arbetstagare.

Uppsägning ska ske skriftligen och det finns formalia som du måste tänka på. Att det är arbetsbrist ska framgå och om den anställde har företrädesrätt till återanställning. Beskedet ska också innehålla vad som gäller om man vill ogiltigförklara eller yrka skadestånd. För att undvika misstag av olika slag rekommenderar BA att du som arbetsgivare använder blanketten "Besked om uppsägning på grund av arbetsbrist" som finns på vår medlemsida.

Uppsägningstid

Uppsaidade arbetstagare har rätt till uppsägningstid. För arbetare gäller uppsägningstiderna som varierar mellan en till sex månader beroende på anställningstid i företaget. Tjänstemännens uppsägningstid framgår av Tjänstemannaavtalet och varierar också mellan en till sex månader. För tjänstemän som på uppsägningdagen fyllt 55 år och har tio års sammanhängande anställningstid förlängs uppsägningstiden med ytterligare sex månader. Observera att för helt föräldralediga som sagts upp på grund av arbetsbrist börjar uppsägningstiden löpa först när arbetstagaren återupptar arbetet helt eller delvis eller när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker.

Sammanfattning

Sammanfattningsvis - fastställ ny organisation, undersök omplaceringsmöjligheten, kalla till MBL-förhandling, varsla ev Arbetsförmedling, skriv protokoll, lägg uppsägningarna.

Rådgivning

Står du inför en driftsinskränkning och känner dig tveksam om hur du ska gå tillväga är du välkommen att kontakta ditt närmaste regionkontor för ytterligare rådgivning eller ringa telefonjouren på 08-762 71 00 . Du kan också läsa mer i vår Personalhandbok som finns på BAs medlemsida.