

Att avsluta en anställning på grund av arbetsbrist

Steg-för steg

1. Gör en omplaceringsutredning för de som berörs av en tilltänkt händelse, tex nedläggning eller omlokalisering av verksamhet.
2. Varsla, dvs informera de anställda och facket om att tex en omorganisation är på gång och att det kan komma att påverka personalen. Ett varsel är som en förvarning och inte detsamma som ett besked om uppsägning.
3. Om uppsägningen omfattar fem eller flera anställda ska Arbetsförmedlingen informeras.
4. Lämna ett skriftligt erbjudande om omplacering om så är möjligt. Omplacering ska ske innan diskussion om turordning nedan.
5. Förhandla med facket.

Turordning;

Om det finns ett kollektivavtal ska facket och arbetsgivaren först komma överens om en så kallad *avtalsturlista*. Avtalsturlistan baseras på principen "sist in-först ut".

Saknas kollektivavtal upprättas en *turordningslista*, som även den baseras på principen "sist in- först ut". För varje turordningskrets, som fastställs exempelvis utifrån driftsenhet, upprättas en turordningslista.

Arbetsgivaren har rätt att undanta 3 anställda från turordningen.

6. När förhandlingen är genomförd och avslutad kan arbetsgivaren gå vidare med uppsägning.
7. Kontrollera uppsägningstid och eventuell företrädesrätt till återanställning.
8. Lämna en skriftlig uppsägning till den anställde. Säkerställ att information om önskad företrädesrätt till återanställning är med. Den anställde måste anmäla anspråk om företrädesrätt och den gäller då från uppsägningen och nio månader efter att anställningen upphört.
9. Utfärda ett arbetsgivarintyg och om så önskas tjänstgöringsbetyg. Om den anställde begär en skriftlig motivering till uppsägningen ska en sådan lämnas.

Vid frågor, kontakta i första hand din arbetsgivarorganisation. SÅ Juridik finns också behjälpliga med arbetsrättsliga spørsmål.