

Åtgärder

vid

driftsinskränkning

Checklista - Kommentarer

Januari 2013

FÖRORD

Denna skrift ger vägledning när det gäller de åtgärder företaget ska vidta när personalstyrkan måste minskas därför att driften ska inskränkas eller avvecklas.

Skriften består av en **checklista**, som i kronologisk ordning anger företagets olika åtgärder och en **kommentar** som innehåller en översiktlig beskrivning av checklistans olika steg. Checklistan fungerar även som innehållsförteckning till kommentaren.

I kommentaren redovisas vad som följer av arbetsrättslig lagstiftning och kollektivavtal. Kommentaren gör inte anspråk på att vara uttömmande.

I **bilaga** finns ett förslag till kallelse till förhandling och en mall på ett förhandlingsprotokoll samt en blankett för besked om uppsägning vid arbetsbrist.

För kompletterande kommentarer och information i övrigt **kontakta Livsmedelsföretagens förhandlare** vid något av våra kontor, se sista sidan.

FÖRKORTNINGAR

- FML** = Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
- AF** = Arbetsförmedlingen
- LAS** = Lag om anställningsskydd
- MBL** = Lag om medbestämmande i arbetslivet
- SEML** = Semesterlagen
- TA** = Tjänstemannaavtalen om allmänna anställningsvillkor
- UVA** = Utvecklingsavtalet (Svenskt Näringsliv-LO/PTK)

DRIFTSINSKRÄNKNING - CHECKLISTA
--

	Sid
1 Behov av personalminskning föreligger	6
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Driftsinskränkning innebär att arbetsbrist föreligger. Arbetsbrist utgör saklig grund för uppsägning. ◆ Möjligheter till ”naturlig ”avgång (pensioneringar, egna uppsägningar) utreds. ◆ Omplaceringsmöjligheter måste prövas innan saklig grund för uppsägning föreligger. ◆ Fortlöpande information (enligt 19 § MBL) ger allmänna bakgrundsfakta till driftsinskränkningen. ◆ Intern information till anställda förbereds. Eventuell extern information (massmedia, kommun mm) förbereds. 	
2 Kallelse till MBL-förhandlingar- 11§ MBL	7
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Vilka avtalsområden berörs (Unionen, Ledarna, Sveriges Ingenjörer, Livsmedelsarbetareförbundet)? ◆ Avgör om förhandlingar ska ske gemensamt med alla berörda fack. ◆ Ange i kallelsen ämnet för förhandlingen. 	
3 Varsel till Arbetsförmedlingen	7
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Om minst fem arbetstagare berörs av driftsinskränkningen: Varsel lämnas 2-6 månader före driftsinskränkning. Varsel lämnas i normalfallet samtidigt som MBL-förhandling begärs. 	

4	MBL-förhandlingarnas genomförande	8
4.1	<i>Förberedelser</i>	9
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Obligatoriska uppgifter till facket (15§ MBL) Dokumentation om uppsägningens grund och omfattning. Organisationsplan. Personalförteckning (turordningslista) för varje driftsenhet och varje avtalsområde, med utgångspunkt från anställningstid. 	
4.2	<i>Förhandlingar om förslaget till driftsinskränkning.</i>	10
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Ange och motivera förslag, lyssna och bedöm seriöst de fackliga argumenten och ev. motförslag om inriktning, omfattning och genomförandetakt. ◆ I sista hand är det arbetsgivaren som efter lokala och ev centrala förhandlingar avgör vilket beslut som ska fattas. ◆ Åberopa ej handling som inte är lämplig att överlämna till facket (editionsplikten). ◆ Ta ställning till ev fackliga krav på arbetstagarkonsult enligt UVA (se punkt 8). ◆ Avsluta förhandlingen när argumenten är uttömda och slutdiskuterade. 	
4.3	<i>Turordningsfrågan</i>	11
	<i>Regler i LAS</i>	
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Omplaceringsmöjlighet prövas annars föreligger inte saklig grund (se punkt 1). ◆ Observera ”tvåundantaget” i företag med totalt högst 10 anställda. ◆ Sammanlagd anställningstid avgörande för turordningen. ◆ Turordning fastställs för varje driftsenhet och varje avtalsområde för sig. ◆ Tillräckliga kvalifikationer krävs för omplacering. ◆ Beakta reglerna om övergång av verksamhet från en arbetsgivare till en annan. 	

Regler i kollektivavtal

- ◆ Lokal överenskommelse kan träffas om avtalsturlista.
- ◆ Överväg överenskommelse om gemensam turordning för alla tjänstemannafacken vid företaget.

5	När är förhandlingarna avslutade?	14
6	Protokoll skrives	15
7	Centrala förhandlingar- eventuellt	15
8	Arbetstagarkonsult- eventuellt	15
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Reglerna enligt UVA avser företag med minst 50 anställda (§12 mom 2 UVA). ◆ Upprätta skriftligt avtal med konsult. 	
9	Genomförandet av uppsägningarna	16
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Uppsägningstid enligt resp avtal. ◆ Förmåner under uppsägningstid. ◆ Semester under uppsägningstid. 	
10	Ersättning och stöd vid arbetslöshet	17
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Omställningsstöd och avgångsersättning – tjänstemän. Omställningsförsäkring och avgångsbidrag – arbetstagare. Arbetslöshetsersättning – ”A-kassa”. 	
11	Företrädesrätt till återanställning under nio månader	19

DRIFTSINSKRÄNKNING - KOMMENTARER

1 Behov av personalminskning föreligger

Då företagsledningen av olika skäl - ekonomiska, marknadsmässiga, organisatoriska etc - finner att arbetskraften måste reduceras föreligger **arbetsbrist**. Det handlar om att driften måste inskränkas eller avvecklas. "Naturlig avgång" – pensioneringar eller arbetstagares egna uppsägningar – ger inte tillräckliga effekter. Arbetsgivaren måste säga upp personal (7 § LAS).

Det är *arbetsgivaren ensam som avgör när arbetsbrist föreligger*. Inskränkningar av personalstyrkan behöver inte vara företagsekonomiskt motiverade, t ex till följd av minskad orderingång. Arbetsgivaren har med andra ord rätt att t ex upphöra med viss tillverkning, oavsett om denna är lönsam eller inte, och att driva rörelsen med det antal anställda som han anser lämpligt.

Saklig grund för uppsägning på grund av arbetsbrist anses dock inte föreligga förrän arbetsgivaren prövat alla möjligheter till **omplacering**. (Se vidare under 4.3 "Turordningsfrågan").

Bakgrunden till företagets driftsinskränkningssituation bör normalt ha framgått av den **fortlöpande information** till facket om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt - en information som företaget är skyldigt att lämna de lokala facken enligt 19§ MBL.

Arbetsgivaren ska i denna situation kalla till förhandling med berörda fackliga organisationer - en s k **primär förhandling enligt 11 § MBL** om förslag angående personalminskning genom uppsägning på grund av arbetsbrist - innan han fattar sitt beslut. Beslut om driftsinskränkning som kan föranleda uppsägning är nästan alltid en sådan "viktigare förändring" av verksamheten som medför primär förhandlingsskyldighet. Avsikten med förhandlingen är att arbetsgivaren i sitt beslutsunderlag även ska ha de fackliga organisationernas uppfattning i frågan.

Arbetsgivaren bör – speciellt vid större driftsinskränkningar – i detta skede förbereda den interna **informationen** till de egna anställda och den externa informationen till massmedia, kommunen m fl.

2 Kallelse till MBL-förhandlingar –11 § MBL

Förhandlingen ska tas upp i så god tid att den blir ett naturligt och effektivt led i företagets beslutsprocess. Förhandlingen ska genomföras innan arbetsgivaren själv tagit ställning till eller beslutat i den fråga förhandlingen avser. Arbetsgivaren kan dock själv behöva undersöka en viss fråga och ta ställning till vilka handlingsalternativ som finns.

Arbetsgivaren kallar *berörda fackorganisationer* till MBL-förhandlingar om förslag angående personalminskning genom uppsägning på grund av arbetsbrist.

Det kan bli aktuellt med förhandlingar med såväl arbetarklubben – Livsmedelsarbetareförbundet - som med tjänstemännens Unionens, Sveriges Ingenjörers och Ledarnas klubbar.

Om klubb inte finns måste kontakt tas med respektive organisations lokal-avdelning/region, som då är ”den lokala arbetstagarparten” enligt MBL. En lokal ombudsman kommer då att företräda de anställda vid förhandlingarna. Om någon ingenjör eller annan akademiker berörs av förslaget ska förhandlingar föras även med Sveriges Ingenjörer och Civilekonomernas Riksförbund (CR). Om dessa inte har någon klubb eller lokal kontaktman ska kontakt tas med respektive kansli i Stockholm. Detta gäller även Ledarna.

Web-adresser till de fackliga organisationerna är

Unionen	www.unionen.se
Sveriges Ingenjörer	www.sverigesingenjorerer.se
Ledarna	www.ledarna.se
Livsmedelsarbetareförbundet	www.livs.se

Det är i allmänhet lämpligt att förhandlingarna i en driftsinskränkningssituation sker samtidigt med alla berörda fack.

Av *kallelsen* ska framgå vilken fråga som förhandlingen avser. Förslag till utformning av kallelse *se bilaga 1*.

3 Varsel till Arbetsförmedlingen

Om *minst fem arbetstagare* berörs av arbetsgivarens förslag ska arbetsgivaren enligt den s k främjandelagen varsla Arbetsförmedlingen (AF).

Varsel lämnas i normalfallet samtidigt med kallelsen till MBL-förhandlingar. Varsel kan också lämnas innan MBL-förhandling påbörjats.

Varseltiderna är följande:

- 1 Minst två månader före driftsinskränkningen om 5 - 25 arbetstagare berörs av uppsägning.
- 2 Minst fyra månader om 26 - 100 arbetstagare berörs av uppsägning.
- 3 Minst sex månader om fler än 100 arbetstagare berörs av uppsägning.

Varseltiden räknas från varseltidpunkten fram till den tidpunkt, då driftsinskränkningen genomförs. Om arbetstagarna ska sluta vid olika tidpunkter, räknas varseltiden från varseltidpunkten fram till det datum, då den första gruppen arbetstagare lämnar företaget.

Om arbetsgivaren underrättat eller varslat AF för sent kan han få betala en särskild varselavgift till staten. Denna fråga prövas av AF och varselavgift döms ut av domstol. Uppsåt eller grov oaktsamhet är en förutsättning för att varselavgift ska kunna utdömas.

För att undvika varselavgift kan det i undantagsfall inträffa att företag vid större driftsinskränkningar tvingas sysselsätta vissa arbetstagare under tid efter det att uppsägningstid löpt ut. Detta sammanhänger med att varseltiden enligt främjandelagen ibland kan bli längre än den sammanlagda tiden för förhandling enligt MBL och uppsägningstid.

Varslet ska vara **skriftligt** och innehålla uppgift om orsaken och arten av driftsinskränkningen, den tidpunkt då denna är avsedd att genomföras samt antalet berörda arbetstagare fördelade på yrkesgrupp.

Varslet ska lämnas på *särskild blankett*. Ytterligare upplysningar lämnas av AF. Blanketter och information finns på www.arbetsformedlingen.se.

4 MBL-förhandlingarnas genomförande

MBL-förhandlingarna innefattar två **huvudfrågor**, nämligen:

- ♦ *Förslaget om driftsinskränkning.*
Hur omfattande behöver åtgärden vara? När ska den genomföras? Finns alternativ? Etc.

- ♦ *Vem ska sägas upp?*
Ska i LAS 22 § angiven turordning tillämpas – sist in först ut eller finns förutsättningar för lokal överenskommelse om avsteg från lagens turordning?

Förhandlingarna enligt 11§ MBL måste noga *förberedas* av arbetsgivaren.

4.1 Förberedelser

Ta fram följande skriftliga *underlag* inför MBL-förhandlingen.

- ♦ ***Dokumentation rörande uppsägningens grund och omfattning***
Arbetsgivaren ska så snart som möjligt efter det att förhandling påkallats skriftligen underrätta de lokala facken om följande. (15 § MBL).
 - Skälen till de planerade uppsägningarna.
 - Antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och vilka kategorier de tillhör.
 - Antalet arbetstagare som avses bli uppsagda och vilka kategorier de tillhör.
 - Den tidsperiod under vilken uppsägningarna ska ske.
 - Beräkningsmetoden för eventuella ersättningar utöver vad som följer av lag eller kollektiva avtal.
 - Kopia av varsel till AF.
- ♦ Det är lämpligt att arbetsgivaren vid förhandlingen är försedd med ***ekonomisk dokumentation***. Be ekonomisk ansvarig iordningställa de siffersammanställningar, diagram etc som ligger till grund för företagets förslag.
- ♦ Upprätta en ***organisationsplan*** som belyser hur bemanningen ser ut för närvarande och förslag till ny organisationsplan med befattningsbeskrivningar.
- ♦ Upprätta en ***personalförteckning (turordningslista) för varje driftsenhet och avtalsområde*** med de anställda inom respektive fack uppräknade i ordningsföljd efter anställningstidens längd.

Följande gäller ifråga om *beräkning av anställningstidens längd*:

- Anställningstid ska sammanräknas för *alla former av anställning* hos företaget – såväl tillsvidareanställning som olika former av tidsbegränsade anställningar - och oavsett om anställningen varit sammanhängande eller inte. Anställningstid beräknas för såväl heltid som deltid.
- Den anställda får tillgodoräkna sig tid, då han varit *sjukfrånvarande eller tjänstledig* (t ex studieledig eller föräldraledig), eftersom frånvaron inte bryter anställningsförhållandet.
- Om den anställda övergått till företaget direkt från en arbetsgivare inom *samma koncern* får han tillgodoräkna sig tiden hos den förra arbetsgivaren inom koncernen - 3§ LAS. Koncernförhållandet ska ha förelegat vid tidpunkten för den anställdes övergång.
- Om den anställda bytt anställning i samband med *övergång av företag, verksamhet eller del av verksamhet* enligt 6b§ LAS, kan han tillgodoräkna sig anställningstiden hos den förra arbetsgivaren – 3§ LAS.
- Om den anställda först varit anställd *som arbetstagare och sedan som tjänsteman* (eller vice versa) får den anställda tillgodoräkna sig den totala anställningstiden.
- Anställningstiden beräknas fram till den tidpunkt *då åtgärden genomförs*, dvs uppsägningen sker.
- Reglerna om tillgodoräknande av extra anställningstid i vissa situationer har avskaffats från och med den 1 juli 2007. En arbetstagare får därmed inte tillgodoräkna sig extra anställningstid efter det att denne fyllt 45 år.

4.2 Förhandling om förslag till driftsinskränkning

I frågan om åtgärdens berättigande respektive hur omfattande den behöver vara uppkommer ibland oenighet i förhandlingarna. Av naturliga skäl har de fackliga organisationerna ofta en uppfattning som avviker från arbetsgivarsidans. Det är också vanligt att facken vill föreslå att arbetsgivaren ska avvakta med åtgärder, lösa problemet genom andra åtgärder, t ex omplacering eller utbildning. Arbetsgivaren ska klart ange och motivera sitt förslag till åtgärd, lyssna på de fackliga argumenten och så långt möjligt bedöma och bemöta de motförslag som framkommer vid förhandlingarna (15§ MBL). Åberopa inte skriftliga handlingar som inte kan visas upp. Facket har nämligen rätt att ta del av handlingen s k editionsplikt (18 § MBL)

I sista hand är det emellertid arbetsgivaren som, efter slutförda förhandlingar (lokala och ev centrala), avgör hur företagets organisation ska se ut, hur

personalstyrkan ska dimensioneras, och vad som är företagsekonomiskt motiverat.

Det är viktigt att företaget kan visa att förhandlingarna har inletts i tid, att tillgängliga fakta presenterats, att alla tänkbara vägar analyserats och att facket beretts tillfälle att argumentera för sina synpunkter.

I vissa fall har motparten/motparterna rätt att begära att få anlita en *arbets- tagarkonsult*. Se vidare punkt 8 nedan. Om så sker måste som regel MBL-förhandlingen ajourneras i avvaktan på konsultens utlåtande.

När argumenten på ömse sidor är uttömda och slutdiskuterade kan arbetsgivaren, oavsett om facket accepterat hans förslag (ev med av fackets argument föranledd ändring) eller inte, *förklara förhandlingen avslutad* i denna del (se punkt 5).

I och med att så skett kan MBL-förhandlingen övergå till nästa skede, nämligen förhandling om turordningsfrågan då driftsinskränkningen berör endast en del av de anställda.

4.3 Turordningsfrågan

Reglerna i LAS innebär sammanfattningsvis följande:

- ♦ Saklig grund för uppsägning på grund av arbetsbrist föreligger enligt 7 § LAS inte om ”det är skäligt att kräva” att arbetstagaren ***omplaceras*** inom företaget. (Se även ovan under punkt 1 andra stycket). En omplaceringsutredning ska göras. Föreligger oklarhet om en omplacering kunnat ske, är normalt inte omplaceringsskyldigheten fullgjord. I detta ligger inte bara att presentera olika arbetstillfällen utan också att vända sig till resp arbetstagare personligen med erbjudanden. Arbetstagaren ska i första hand omplaceras på samma arbetsplats och driftsenhet men han kan även placeras utanför dessa. Vidare kan han/hon omplaceras endast till ett arbete för vilket han/hon har *tillräckliga kvalifikationer*. Se nedan under ”Tillräckliga kvalifikationer. Omplaceringserbjudande ska i förekommande fall lämnas även utanför det kollektivavtalsområde den anställde tillhör. Om t ex personalminskningen gäller arbetsledare men behov finns av arbetarpersonal, ska övertalig arbetsledare erbjudas anställning som arbetare. Om erbjudande skulle anses oskäligt kan dock arbetsledaren ha rätt att förkasta det.

Det arbete som erbjuds bör så långt möjligt vara likvärdigt med det tidigare. Omplaceringsskyldigheten innebär inte någon skyldighet att inrätta en ny befattning och inte någon rätt för den anställde att behålla samma slags

befattning eller samma slags anställningsvillkor, t ex lön, som tidigare. Omplaceringen förutsätts också kunna ske utan att någon annan arbetstagare friställs.

- ♦ Plats i turordningen bestäms av den **sammanlagda anställningstiden** i företaget. Beträffande beräkning av anställningstid i övrigt se ovan under punkt 4.1 Förberedelser, sista stycket.
- ♦ Företag med högst 10 anställda (avser den juridiska personen) får innan turordningen fastställts **undanta högst två personer** i företaget från turordningen oavsett antalet turordningskretsar. De arbetstagare som kan undantas vid en uppsägningssituation ska enligt arbetsgivarens bedömning ha **särskild betydelse** för företagets fortsatta verksamhet. Det är arbetsgivarens egen uppfattning av vilka som uppfyller dessa krav som avgör vilka som ska undantas.(22 § LAS)
- ♦ Turordningen bestäms inom **varje driftsenhet för sig**. Med ”driftsenhet” menas som regel samma fabriksområde. Respektive fack kan emellertid begära gemensam turordning för samtliga arbetsställen inom en ort. (22 § LAS)
- ♦ Turordningen fastställs för **varje avtalsområde för sig** - Livsmedelsarbetareförbundet, Unionen, Sveriges Ingenjörer respektive Ledarna (22 § LAS) - och ska omfatta **såväl organiserade som oorganiserade** arbetstagare.

På tjänstemannaområdet kan gemensam turordning tillämpas om de lokala parterna är ense härom (TA punkt 13 prot anteckning).

- ♦ Om turordningen innebär omplacering, måste den person som ska omplaceras ha **tillräckliga kvalifikationer** för att ha företräde till fortsatt anställning enligt turordningen.(22§ LAS)

Exempel:

Företaget har endast *en* elektriker med behörighet. Föreslagen driftsinskränkning omfattar fem personer. Den sist anställda är just elektrikern. Ingen annan på företaget har kvalifikationer som möjliggör omplacering till elektrikerjobbet. Elektrikern undantas då från uppsägningen.

Bedömningen av kvalifikationskraven som ofta är en mycket svår och känslig fråga ska ske utifrån objektiva grunder. Arbetsgivaren kan vara skyldig att, vid behov av omplacering, acceptera att den som omplaceras ska ha en viss tid på sig att lära sig den nya befattningen. Som en ”tumregel” gäller att i varje fall inskolningstid som normalt gäller en nyanställd i befattningen måste accepteras. ”Kvalifikationskravet” är ofta

svårare att bedöma på tjänstemannaområdet. Det underlättar om det finns befattningsbeskrivningar upprättade för de olika befattningarna.

Vid omplacering gäller, att en anställd med en kvalificerad befattning också måste erbjudas eventuellt kvarvarande mindre kvalificerade befattningar, som innehas av anställda med kortare anställningstid. Den anställde har inte rätt till den nya befattningen om han/hon inte samtidigt godtar den lön som gäller för uppgiften ifråga.

Fackliga förtroendemän – undantag från 22 § LAS.

De lokala arbetstagarparterna kan enligt 8 § FML (förtroendemannalagen) begära att en facklig förtroendeman ges företräde till fortsatt anställning ”om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen”. I lagens förarbeten nämns som typexempel en ung relativt nyanställd klubbordförande, som arbetar heltid med fackliga uppgifter på arbetsplatsen. Eftersom särskilda insatser brukar krävas av fackklubben i en driftsinskränkningsituation anses det rimligt att denna klubbordförande får fortsätta med det fackliga arbetet.

Vid ***övergång av ett företag***, en verksamhet eller en del av en verksamhet från en arbetsgivare till en annan gäller enligt 6 § b jämte 7 § LAS sammanfattningsvis följande.

- Alla rättigheter och skyldigheter i anställningsavtalet övergår automatiskt i sin helhet från överlåtaren till förvärvaren.
- Övergången är inte i sig grund för uppsägning hos överlåtaren.
- Berörd arbetstagarare har rätt att stanna kvar hos överlåtaren.
- Även om förvärvaren har eget kollektivavtal som gäller på arbetsplatsen är denne i normalfallet skyldig att för övertagna arbetstagarare under ett år fortsätta tillämpa villkoren i överlåtarens kollektivavtal.

Kollektivavtalen innebär följande.

- ◆ Enligt både arbetaravtalet och tjänstemannaavtalen finns möjlighet för de lokala parterna att träffa ***lokal överenskommelse (avtalsturlista)*** om annan turordning än den som gäller enligt LAS (TA punkt 11.2.3).

Tjänstemannaavtalen har på denna punkt följande lydelse:

”Om det blir aktuellt med personalinskränkning ska de lokala parterna värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska turordningen fastställas med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna ska då göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskommelse om turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § LAS och de avsteg från lagen som krävs.”

Avtalet om omställningsförsäkring samt Livsmedelsavtalet punkt 8.1 för arbetstagare har en liknande skrivning.

Förhandlingar om sådan avtalsturlista kan ibland vara komplicerade. Det kan gälla att tillgodose önskemål från både arbetsgivar- och arbetstagar- sidan och det är inte ovanligt att facken på arbetstagersidan ställer olika typer av villkor, oftast i form av ekonomiska krav för att gå med på avsteg från turordningsbestämmelserna i LAS.

Enligt tjänstemannaavtalen kan en ***gemensam turordning för hela tjänstemannagruppen*** vid företaget fastställas, om de lokala parterna är ense därom (TA punkt 13 protokollsanteckning).

Turordningen ska – som ovan påpekats - även omfatta oorganiserade anställda inom respektive avtalsområde.

5 När är förhandlingarna avslutade?

När parterna finner att sakfrågorna är behandlade samt argument och frågor uttömda, avslutas förhandlingarna (se punkt 4.2). Om parterna inte enas om annat ska förhandling anses avslutad, när part som har fullgjort sin förhandlingsskyldighet gett motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen (16 § MBL).

Efter en lokal förhandling kan enligt punkt 4 ovan situationen vara någon av följande:

1. Facket har i förhandlingen *inte gjort någon invändning* emot arbetsgivarens förslag till åtgärder.
Arbetsgivaren kan omedelbart gå vidare med att fatta och verkställa beslut.
2. *Twist* har i förhandlingen uppkommit om arbetsgivarens förslag till åtgärder.
Tre lägen kan då uppkomma.

- Av omständigheterna framgår, t ex genom uttrycklig förklaring, att facket inte kommer att gå vidare med frågan. Arbetsgivaren kan i detta fall fatta och verkställa beslut.
- Facket har förklarat direkt till företaget att man begär central förhandling. Arbetsgivaren måste i detta fall avvakta med beslut till dess den centrala förhandlingen är avslutad.
- Facket har inte direkt angett om man har för avsikt att begära central förhandling. Enligt § 16 UVA ska facket meddela arbetsgivaren huruvida man avser att begära central förhandling. Så ska ske senast *sju dagar* efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

6 Protokoll

Protokoll bör skrivas avseende förhandlingen. Det är lämpligt att arbetsgivarparten är protokollförare. Förslag till utformning av protokoll, *se bilaga 2*.

7 Centrala förhandlingar

Någon av parterna kan begära central förhandling. Vanligtvis äger en central förhandling rum på begäran av någon av de fackliga parterna. Facklig parts begäran om förhandling tillställs *Li* om då underrättar det berörda företaget och bestämmer tid och plats för förhandlingen. Förhandlingen om driftsinskränkningen är inte avslutad förrän även eventuell central förhandling slutförts.

8 Arbetstagarkonsult

Som nämnts ovan under punkt 4.2 kan arbetstagarparten i vissa fall anlita arbetstagarkonsult ”för särskilt uppdrag inför förestående förändringar som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och för de anställdas sysselsättning”. (§ 12 mom 2 UVA)

Rätten att anlita arbetstagarkonsult avser företag (den juridiska personen) med minst *50 anställda*. Om de lokala parterna är ense kan arbetstagarkonsult också utses i företag med mellan 25 - 50 anställda.

Om det på ett tidigt stadium i de lokala kontakterna visar sig att facken ifrågasätter arbetsgivarens bedömning av behovet av minskning av personalstyrkan eller andra delar av de ekonomiska förutsättningarna är det lämpligt att eventuell insats av arbetstagarkonsulten sker på ett så tidigt stadium som möjligt och omfattar så kort tid som möjligt så att inte beslutprocessen förlängs i onödan.

Avtal bör upprättas med konsulten innehållande bl a uppdragets art och innehåll samt tidsperiod och kostnadsram för uppdraget.

9 Genomförandet av uppsägningarna

När förhandlingarna är slutförda kan uppsägningarna verkställas. Uppsägningen ska ske skriftligen. För blankett, se *bilaga 3*.

Uppsägningstiderna framgår av Livsmedelsavtalet (punkt 8.3 Uppsägningstider) och tjänstemannaavtalen (TA punkt 11.2.1). För tjänsteman som uppnått 55 års ålder och har 10 års sammanhängande anställningstid förlängs gällande uppsägningstid med 6 månader, dvs till 12 månader (TA punkt 11.2.2).

Uppsägningstid för helt föräldralediga

Uppsägningstiden vid uppsägning på grund av arbetsbrist av föräldralediga börjar löpa först när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet efter avslutad ledighet (LAS 11 §). I TA framgår detta av punkt 11.2.1 Uppsägningstid.

Enligt 12 § LAS har den anställde rätt att **behålla sin lön och andra anställningsförmåner** under uppsägningstiden även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls under uppsägningstiden eller får andra arbetsuppgifter än tidigare. Enligt 13 § LAS gäller, att arbetsgivare som har meddelat arbetstagare att han inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden eller del därav får avräkna

- inkomster i annan anställning
- inkomster som den anställde uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning

I fråga om **semester under uppsägningstid** gäller följande enligt 14 § SemL.

En arbetstagare kan förhindra/upphäva ett beslut innebärande att semestern läggs resp. lagts ut under uppsägningstid i den mån uppsägningstiden är högst sex månader.

Exempel

Förutsättningar:

- Uppsägningstid 5 månader
- Uppsägningstiden börjar löpa 1/4
- Huvudsemestern förläggs 6/7-2/8 (20 semesterdagar, 28 kalenderdagar)
- Den anställde har rätt till 25 dagars betald semesterledighet under innevarande semesterår och har hittills inte fått ut någon semester.

Arbetsgivaren tillfrågar de anställda som har blivit uppsagda p g a arbetsbrist om de vill ha semester eller inte under den angivna tiden.

Följande kan då inträffa:

1. Den anställde meddelar arbetsgivaren att han *vill ha* semester den angivna perioden. Uppsägningstiden utlöper då den 31/8. Semesterersättning utges för 5 dagar.
2. Den anställde meddelar arbetsgivaren, att han *inte vill ha* semester under den angivna perioden. Arbetsgivaren bereder honom arbete under denna period. Uppsägningstiden utlöper den 31/8. Semesterersättning utges för 25 dagar.
3. Liksom i fall 2 ovan den anställde *inte vill ha* semester under angiven period. Företaget har emellertid semesterstängt och arbetsgivaren har inte möjlighet att bereda den anställde arbete. I detta fall är arbetsgivaren enligt 12 § LAS likväl skyldig att betala den anställde full lön under den aktuella perioden. Vid anställningens upphörande den 31/8 utges semesterersättning för 25 dagar. I denna situation kan eventuellt arbetsgivaren undersöka möjligheten att gör upp med den anställde om att han får semester i vanlig ordning men att uppsägningstiden i gengäld förlängs motsvarande tid.

Den anställdes rättigheter i fråga om med uppsägningstid sammanfallande semesterperiod är av personlig natur och kan inte avtalas bort genom kollektivavtal.

10 Ersättning och stöd vid arbetslöshet

Tjänstemän

För tjänstemän har Trygghetsrådet (TRR) inrättats enligt omställningsavtalet Svenskt Näringsliv-PTK. Det innebär att uppsagda eller de som löper risk att bli uppsagda på grund av arbetsbrist kan erhålla s k *omställningsstöd* från TRR, dvs råd och vägledning för att finna ett nytt arbete inklusive möjligheter att få visst ekonomiskt stöd för kompetenshöjning o dyl. Omställningsstödet innebär också att varje uppsagd får en personlig rådgivare hos TRR.

Avgångsersättning (AGE) utbetalas som ett komplement till ersättning under tid som arbetssökande med a-kassa i arbetsmarknadspolitiska åtgärder eller utbildning. Riktningen är att den totala ersättningen ska uppgå till 70 % av tidigare lön under de sex första ersättningsmånaderna och därefter ca 50 % under längst 18 månader.

För information om omställningsstöd och avgångsersättning se vidare på TRRs hemsida, www.trr.se.

Arbetare

Medarbetare som har en tillsvidareanställning och har fyllt 40 år kan få ett *avgångsbidrag vid uppsägning, AGB-belopp*. Anställningstiden ska ha uppgått till minst 50 månader under en femårsperiod i ett eller flera företag som under anställningstiden varit anslutet till AGB. Ersättningen är ett engångsbelopp. För information om AGB-belopp, se vidare på AFA Försäkrings hemsida, www.afa.se.

Medarbetare som arbetat minst ett år vid ett eller flera företag som varit anslutna till Trygghetsfonden (TSL), som sagts upp på grund av arbetsbrist kan få ett *omställningsstöd* från TSL.

På TSL-området väljer företag och lokal fackförening tillsammans leverantör av omställningsprogram. De lokala parterna måste vara överens om valet av leverantör för att TSL skall kunna lämna bidrag till köp av omställningsprogram. Bidragets storlek fastställs av styrelsen i TSL inför varje kalenderår.

Medarbetare som omfattas av en ansökan om omställningsstöd måste föra talan mot uppsägningen inom en vecka från det att ansökan gjorts till TSL. Därefter är rätten till talan förlorad.

För information om omställningsstödet se vidare på TSL hemsida, www.tsl.se.

Arbetslöshetsersättning

Upplysningar om vad som gäller i fråga om rätt till *arbetslöshetsersättning* ("A-kassa") lämnas från respektive facklig organisation.

11 Företrädesrätt till återanställning under nio månader

Den som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist kan få **företrädesrätt till återanställning** (25 § LAS).

Företrädesrätten gäller *under uppsägningstid samt nio månader* från det anställningen upphörde och innebär rätt till nytt arbete som kan uppkomma inom tidigare driftsenhet och avtalsområde.

Övriga förutsättningar är

- ♦ att den uppsagde varit anställd sammanlagt mer än tolv månader under de tre senaste åren,
- ♦ att den uppsagde anmält anspråk om företrädesrätt,
- ♦ att den uppsagde har tillräckliga kvalifikationer –se punkt 4.3 ovan, samt
- ♦ att företrädesrätten inte förfallit t ex genom att den uppsagde utan fog avböjt tidigare erbjudanden.

Om flera har företrädesrätt gäller att den med längst sammanlagd anställningstid - inklusive uppsägningstid - har företräde. Beträffande beräkning av anställningstid se punkt 4.1 ovan.

SAMMANFATTANDE RÅD!

Om Du står inför att säga upp någon, beakta följande:

- Bedömningen av uppsägningsfrågor kan vara svår att göra. Kontakta gärna Livsmedelsföretagen (**Li**), se nästa sida.
- Omplacering ska alltid övervägas vid uppsägning.
- Bevisbördan åvilar arbetsgivaren. Det betyder att arbetsgivaren ska kunna visa att saklig grund föreligger.
- Ogiltigförklaring och skadestånd kan bli följderna av felaktiga beslut.
- Ta alltid en kopia på blanketten.

Bilagor

- 1** Förslag till kallelse till MBL-förhandlingar (11 § MBL).
- 2** Mall till protokoll vid MBL-förhandling (11§ MBL) om uppsägning p g a arbetsbrist samt turordning.
- 3** Besked om uppsägning p g a arbetsbrist.

Beskedet om uppsägning p g a arbetsbrist finns även att hämta på vår hemsida, www.li.se.

Bilaga 1**Kallelse till förhandling enligt 11 § MBL**

Vi får härmed kalla till förhandling angående förslag till organisationsförändringar/driftsinskränkningar.

Tid:/

Plats: Konferensrummet

Besked om deltagande lämnas till NN senast den .../.....

Bilaga 2**FÖRHANDLINGSPROTOKOLL**

Parter	X-Produkter AB, Östad Svenska Livsmedelsarbetareförbundet (Livs) Sif Ledarna
Ärende	Förslag angående driftsinskränkning
Tid	xx xx xx
Plats	Företagets kontor i Östad
Närvarande för	Arbetsgivarparten SS, ordförande KK, protokollförare Svenska Livsmedelsarbetareförbundet (Livs) AA BP SL Sif HH BB Ledarna YE
Justering	SS, AA, HH och YE

§ 1 Anledningen till sammanträdet

Arbetsgivarparten hade kallat till sammanträde enligt 11 § MBL angående förslag till driftsinskränkning.

§ 2 Diskussion**a) Åtgärdens nödvändighet**

Arbetsgivarparten redovisade:

Här lämnas redogörelse för företagets ekonomiska situation och nödvändigheten att vidta en driftsinskränkning.

Lägg gärna de siffersammanställningar och diagram, som åberopas, som bilagor till protokollet.

Mot bakgrund av den lämnade informationen nödgades arbetsgivarparten föreslå uppsägning på grund av arbetsbrist av 9 arbetstagare, 2 tjänstemän och 1 arbetsledare.

Livs konstaterade/ansåg/påpekade/erinrade/invände etc:
Här anges Livs faktaredovisning/ synpunkter/ påpekanden/erinringar/invändningar etc

Sif konstaterade/ansåg/påpekade/erinrade/invände etc:

Ledarna konstaterade/ansåg/påpekade/erinrade/invände etc:

Sedan fackens uppfattning redovisats kan sedan noteras huruvida de har något att invända mot arbetsgivarpartens förslag eller inte. Om accept på förslaget erhålles kan noteras att MBL-förhandlingarna slutförts om åtgärdens berättigande. Om accept på förslaget inte erhålles anges att parterna stannade i olika uppfattningar.

b) Turordningsfrågorna

Arbetsgivarparten framlägger sitt förslag angående turordning beträffande de olika kollektiven.

Om det enligt arbetsgivarpartens uppfattning är önskvärt att annan turordning tillämpas än den i lagen angivna ("sist in, först ut") är det lämpligt att presentera en ny organisationsplan med befattningsbeskrivningar för den reducerade organisationen.

När turordningsfrågorna har diskuterats färdigt och enighet föreligger lägges lämpligen en förteckning över dem som sägs upp som bilaga till protokollet - en bilaga för varje kollektiv. Om enighet inte uppnås anges detta.

§ 3

Sammanträdets avslutning

Förhandlingarna förklarades avslutade.

I vissa lägen kan det vara lämpligt att ajournera förhandlingarna till en viss tidpunkt.

Om den fackliga parten uttalar avsikt att centrala förhandlingar ska begäras eller inte begäras kan detta anges. Skriv inte in i protokollet att parterna enats om att endera parten ska begära central förhandling.

Vid protokollet

Justeras

Företag

Adress

Handläggare

Besked om: **UPPSÄGNING PÅ GRUND AV
ARBETSBRIST**

Den anställdes namn		Personnummer
Adress		Anställningsnummer
Uppsägningdatum	Uppsägningstid	Sista anställningsdag

FÖRETRÄDESRÄTT

- Med beaktande av reglerna i 25 § lagen om anställningsskydd och/eller gällande kollektivavtal kan Du under uppsägningstiden och inom nio månader från det Din anställning upphört göra gällande företrädesrätt till ny anställning. Företrädesrätt föreligger inte förrän Du inom nämnda tid anmält anspråk härom till arbetsgivaren.
- Du har inte företrädesrätt till ny anställning.

OGILTIGTALAN

Vill Du yrka ogiltigförklaring av uppsägningen ska Du lämna underrättelse till arbetsgivaren senast två veckor efter mottagandet av detta besked. (Om besked sänts med rekommenderat brev anses uppsägning ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten. Uppsägning under semester anses ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphör.) Har inom underrättelsetiden förhandling påkallats enligt MBL eller kollektivavtal ska talan väckas vid domstol inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska Du väcka talan inom två veckor efter det att underrättelsetiden gick ut. Om detta inte iakttas har Du förlorat Din talan.

SKADESTÅND M M

Vill Du kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk grundat på LAS ska arbetsgivaren underrättas inom fyra månader från uppsägningen eller den tidpunkt då fordringen förföll till betalning. Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling enligt MBL eller kollektivavtal ska talan väckas vid domstol inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska Du väcka talan inom fyra månader efter det att underrättelsetiden gick ut. Om detta inte iakttas har Du förlorat Din talan.

Observera!

För **arbetstagare** som omfattas av förbundsavtal om omställningsförsäkring gäller dessutom följande. Om arbetstagaren omfattas av en ansökan om omställningsstöd är tiden för att underrätta arbetsgivaren om en ogiltigförklaring av en uppsägning eller om ett krav på skadestånd m m **en vecka** i stället för de tidsfrister som återges ovan under rubrikerna **OGILTIGTALAN** respektive **SKADESTÅND**. Underrättelsetiden räknas från det att ansökan kommit in till TSL. Tiden kan dock aldrig bli längre än den som anges ovan. Har arbetstagaren försummat att lämna underrättelse inom en vecka är talan förlorad.

Ovanstående besked om uppsägning mottaget:

.....
(Ort och datum).....
(Ort och datum).....
(Företag och underskrift).....
(Den anställdes underskrift)**Anvisningar**

Kontakta gärna oss på Livsmedelsföretagen (Li)!

Kontakta gärna *Li*'s förhandlare när du behöver råd och stöd i samband med uppsägningar och andra arbetsrättsliga frågor.

Stockholm

Box 55680

Besöksadress: Storgatan 19

102 15 **STOCKHOLM**

Tel 08-762 65 00

Malmö

Box 186

Besöksadress: Jörgen Kocksgatan 1 B

201 21 **MALMÖ**

Tel 040-35 25 00

Mail

medlem@li.se

Webb

www.li.se