



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Omorganisation och arbetsbrist

Checklista med kommentarer

Uppdaterad oktober 2023

Inledning

Detta dokument ger vägledning när företaget står inför förändringar i verksamheten, däribland förändringar i organisationsstrukturen, eller kostnadsbesparingar. Sådana förändringar kan leda till uppsägningar av arbetstagare på grund av arbetsbrist.

Dokumentet består av en **checklista**, som i kronologisk ordning anger de åtgärder som företaget behöver vidta i samband förändringar i verksamheten och arbetsbrist. Dokumentet består även av 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 förhandlingsavdelning**, 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)

<p>DRIFTSINSKRÄNKNING - CHECKLISTA</p>
--

	Sid
<p>1 Behov av personalminskning föreligger</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Driftsinskränkning innebär att arbetsbrist föreligger. Arbetsbrist utgör sakliga skäl för uppsägning. ◆ Möjligheter till ”naturlig ”avgång (pensioneringar, egna uppsägningar) utreds. ◆ Omplaceringsmöjligheter måste provas innan sakliga skäl 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. 	6
<p>2 Kallelse till MBL-förhandlingar- 11§ MBL</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Vilka avtalsområden berörs (Unionen, Ledarna, Sveriges Ingenjörer, Livsmedelsarbetareförbundet, HRF, Handels)? ◆ Avgör om förhandlingar ska ske gemensamt med alla berörda fack. ◆ Ange i kallelsen ämnet för förhandlingen. 	7
<p>3 Varsel till Arbetsförmedlingen</p> <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. 	7

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 eventuellt motförslag om inriktning, omfattning och genomförandetakt. ◆ I sista hand är det arbetsgivaren som efter lokala och eventuellt centrala för-handlingar avgör vilket beslut som ska fattas. ◆ Åberopa ej handling som inte är lämplig att överlämna till facket (editionsplikten). ◆ Ta ställning till eventuella 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 sakliga skäl (se punkt 1). ◆ Tre arbetstagare får undantas ifrån turordningen, eventuellt fler om Huvudavtalet är tillämpligt. ◆ 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
	◆ Reglerna enligt UVA avser företag med minst 50 anställda (§12 mom 2 UVA).	
	◆ Upprätta skriftligt avtal med konsult.	
9	Genomförandet av uppsägningarna	16
	◆ Uppsägningstid enligt resp avtal.	
	◆ Förmåner under uppsägningstid.	
	◆ Semester under uppsägningstid.	
10	Ersättning och stöd vid arbetslöshet	17
	◆ 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.

Sakliga skäl 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, HRF eller Handels - 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.sverigesingenjorer.se
Ledarna	www.ledarna.se
Livsmedelsarbetareförbundet	www.livs.se
HRF	www.hrf.net
Handels	www.handels.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. Alternativt att arbetsgivaren undantar anställda ifrån turordningen och/eller att det 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 eventuellt varsel till AF.
- ♦ Det är lämpligt att arbetsgivaren vid förhandlingen är försedd med ***ekonomisk dokumentation***. Be ekonomisk ansvarig i ordningställa 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 tillgodoräkning av extra anställningstid i vissa situationer har avskaffas 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 eventuellt 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 (eventuellt 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:

- ♦ Sakliga skäl 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 anställda 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 anställda 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.
- ♦ Undantag ifrån turordningen.
 - Arbetsgivare får undanta personer ifrån turordningen. Hur många och på vilket sätt detta får göras är beroende av om Huvudavtalet är tillämpligt på den aktuella delen av verksamheten eller inte.
 - **Om huvudavtalet inte är tillämpligt**
Företag får innan turordningen fastställts **undanta högst tre personer** i 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)
 - **Om huvudavtalet är tillämpligt**
Huvudavtalet innehåller fyra olika alternativa undantagsregler. Det står arbetsgivaren fritt att välja endera av de fyra alternativen. Gemensamt för de fyra alternativen är dock att de undantagna arbetstagarna enligt arbetsgivarens bedömning ska vara av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. De undantagna ska ha företrädesrätt till fortsatt anställning.

Alternativ 1

En arbetsgivare får från turordning vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare.

För en arbetsgivare som är bunden av såväl Huvudavtalet för arbetare och för tjänstemän innebär detta följande. Om arbetsgivarens omorganisation berör hela verksamheten får arbetsgivaren undanta tre arbetare och tre tjänstemän per driftsenhet.

Alternativ 2

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan istället för alternativ 1 undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Alternativ 3

Om fler driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket LAS, kan arbetsgivaren undanta tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

För en arbetsgivare som har tre driftsenheter på samma ort och som är bunden av

Huvudavtalet för tjänstemän innebär detta följande. Om arbetsgivarens omorganisation endast berör tjänstemän och arbetstagarorganisationen begär en gemensam turordning för samtliga enheter på orten äger arbetsgivaren undanta fem tjänstemän från turordning.

Alternativ 4

Alternativt får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen. Undantag enligt detta alternativ får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagarare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

- ♦ 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, HRF, Handels, Unionen, Sveriges Ingenjörer respektive Ledarna (22 § LAS) - och ska omfatta *såväl organiserade som oorganiserade* arbetstagarare.

På tjänstemannaområdet kan gemensam turordning tillämpas om de lokala parterna är ense därom.

- ♦ 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 driftsinskränkningssituation 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 arbetstagarpart 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 arbetstagarpart under ett år fortsätta tillämpa villkoren i överlåtarens kollektivavtal.

Kollektivavtalen innebär följande.

- ♦ Enligt både Livsmedelsavtalet 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.

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 Livsmedelsavtalets och TA ska central förhandling i den här typen av frågor begäras inom en vecka efter att den lokala förhandlingen avslutats. Begärs inte central förhandling inom föreskriven tid kan arbetsgivaren fatta och verkställa sitt beslut. 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 Livsmedelsföretagen som 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 Arbetstagarconsult

Som nämnts ovan under punkt 4.2 kan arbetstagarparten i vissa fall anlita arbetstagarconsult ”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 arbetstagarconsult avser företag (den juridiska personen) med minst *50 anställda*. Om de lokala parterna är ense kan arbetstagarconsult 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 arbetstagarconsulten 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 §).

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

Tjänstemän har rätt till omställnings- och kompetensstöd som tillhandahålls av TRR. Ingående information avseende detta finns i Livsmedelsföretagens cirkulär från oktober 2022 som finns att hämta på www.livsmedelsforetagen.se

Avgångsersättning (AGE) utbetalas som ett komplement till ersättning under tid som arbetssökande med a-kassa i arbetsmarknadspolitiska åtgärder eller utbildning. Riktpunkten 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

Arbetare har rätt till omställnings- och kompetensstöd som tillhandahålls av TSL. Hur omfattande detta stöd är beror på om den fackliga motparten på LO-sidan har antagit Huvudavtalet eller inte. Ingående information avseende detta finns i Livsmedelsföretagens cirkulär från oktober 2022 som finns att hämta på www.livsmedelsforetagen.se

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.

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

Arbetslöshetsersättning

Upplýsingar 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, se nästa sida.
- Omplacering ska alltid övervägas vid uppsägning.
- Bevisbördan åvilar arbetsgivaren. Det betyder att arbetsgivaren ska kunna visa att sakliga skäl 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.livsmedelsforetagen.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 Fackliga motparter
Ärende	Förslag angående driftsinskränkning
Tid	xx xx xx
Plats	Företagets kontor i Östad
Närvarande för	Arbetsgivarparten SS, ordförande KK, protokollförare Facklig motpart AA BP SL
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 återopas, som bilagor till protokollet.

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

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

Unionen 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

[Bolaget]

[Adress]

[Arbetstagarens namn]

[Arbetstagarens personnummer]

Besked om uppsägning på grund av arbetsbrist

Du sägs härmed upp från din anställning hos [Bolaget] ("Bolaget"). Uppsägningstiden är [antal] månader och räknas från den dag du får del av detta uppsägningsbesked (se dock nedan under "Övrigt"). Din sista anställningsdag kommer att vara den [datum].

Du har enligt 25 § lagen om anställningsskydd ("LAS") företrädesrätt till ny anställning under uppsägningstiden och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då din anställning upphörde. För att kunna göra gällande företrädesrätt till ny anställning krävs att du anmäler anspråk härom. Anmälan ska ske till följande mejladress: [mejladress]. Det är först när Bolaget mottagit din anmälan som företrädesrätten kan göras gällande.

Du har inte företrädesrätt till återanställning enligt 25 § lagen om anställningsskydd ("LAS").

Ogiltighet

Om du anser att uppsägningen ska förklaras ogiltig ska du underrätta Bolaget om detta senast två veckor efter mottagandet av detta besked (dock nedan under "Övrigt"). Om din fackliga organisation inom denna underrättelseperiod har begärt förhandling enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet ("MBL") eller kollektivavtal, ska talan om ogiltighet väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. Om ingen förhandling har begärts ska talan om ogiltighet väckas inom två veckor efter att underrättelseperioden gick ut.

Om du inte iakttar ovanstående tidsfrister kommer du att förlora rätten att väcka talan om ogiltighet.

Skadestånd m.m.

Om du vill kräva skadestånd eller framställa andra krav på ersättning som grundar sig på LAS, ska du underrätta Bolaget om detta senast fyra månader efter det att den skadegörande handlingen skedde eller ersättningen skulle betalats. Om din fackliga organisation inom denna underrättelseperiod har begärt förhandling enligt MBL eller kollektivavtal, ska talan om skadestånd eller annat krav på ersättning väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. Om ingen förhandling begärts ska talan om skadestånd eller annat krav på ersättning väckas inom fyra månader efter att underrättelseperioden gick ut.

Om du inte iakttar ovanstående tidsfrister kommer du att förlora rätten att väcka talan om skadestånd eller annat krav på ersättning.

Övrigt

Om du har semester anses uppsägningen ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde. Om beskedet har skickats i rekommenderat brev anses uppsägning senast ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Om du har hämtat ut brevet inom dessa tio dagar, anses uppsägningen ha skett dagen då brevet hämtades ut. Om du är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen (1995:584) börjar uppsägningstiden löpa när du helt eller delvis återupptar arbetet, eller när du skulle ha återupptagit ditt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker.

Observera särskilda tidsfrister vid ansökan om omställningsstöd

För **arbetare** som omfattas av Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd som ingåtts mellan Svenskt Näringsliv och LO eller kollektivavtalet om omställningsförsäkring för arbetare gäller följande. Om arbetaren omfattas av en ansökan om omställningsstöd är tiden för att underrätta Bolaget om ogiltigförklaring av uppsägningen eller om ett krav på skadestånd **en vecka**, i stället för de tidsfrister som anges under "Ogiltighet" respektive "Skadestånd m.m." ovan. Underrättelsetiden räknas från det att ansökan kommit in till TSL. Underrättelsetiden kan dock aldrig bli längre än den som anges under "Ogiltighet" respektive "Skadestånd m.m." ovan.

Om arbetaren inte iakttagit ovanstående tidsfrist kommer arbetaren att förlora rätten att väcka talan om ogiltighet samt om skadestånd eller annat krav på ersättning.

Ovanstående besked mottaget:

.....
Ort och datum

.....
Ort och datum

.....
[Namn och titel]

.....
[Arbetsstagarens namn]

Kontakta gärna oss på Livsmedelsföretagen

Kontakta gärna Livsmedelsföretagens arbetsrättsjurister och förhandlare när du behöver råd och stöd i samband med uppsägningar och andra arbetsrättsliga frågor.

Telefon arbetsgivarrådgivningen

Tel 08-762 65 50

Mail

radgivning@li.se

Webb

www.livsmedelsforetagen.se