

Omorganisation och arbetsbrist

**Checklista med
kommentarer**

INLEDNING

Detta dokument ger vägledning när en arbetsgivare står inför förändringar i verksamheten, såsom exempelvis en nedskärning av personalstyrkan. Sådana förändringar kan leda till uppsägningar av arbetstagare på grund av arbetsbrist.

Dokumentet består av en översiktlig checklista, som anger de åtgärder som arbetsgivare behöver vidta i samband förändringar i verksamheten och arbetsbrist. Dokumentet består även av en kommentar som innehåller en beskrivning av checklistans olika steg. Vi rekommenderar er att läsa både checklistan och kommentaren.

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

Som bilagor finns ett förslag till kallelse till förhandling, en översiktlig mall på ett förhandlingsprotokoll samt en blankett för besked om uppsägning vid arbetsbrist.

Vid behov av rådgivning vänligen kontakta Livsmedelsföretagens arbetsgivarrådgivning på telefonnummer 08-762 65 50. Det går även bra att mejla till radgivning@li.se.

FÖRKORTNINGAR

FML Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

LAS Lagen (1982:80) om anställningsskydd

MBL Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

UVA Utvecklingsavtalet tecknat av Svenskt Näringsliv, LO och PTK

CHECKLISTA

A. Behov av personalminskning föreligger

- Arbetsbrist kan uppkomma exempelvis när arbetsgivaren bedömer att det av ekonomiska skäl är nödvändigt att dra ner på personalstyrkan eller då en omorganisation av verksamheten leder till att arbetstagare blir uppsagda. Arbetsbrist som sådan utgör normalt sakliga skäl för uppsägning.
- Undersök om det går att undvika uppsägningar genom exempelvis pensionsavgångar eller arbetstagares egna uppsägningar.
- Analysera behovet av en omorganisation eller personalneddragning samt dess omfattning. Det är även lämpligt att ta fram en tidplan för de olika delarna i processen.
- Förbered information till de anställda samt eventuellt extern information (t.ex. massmedia, pressmeddelanden).

B. Varsel till Arbetsförmedlingen

- Om minst fem arbetstagare inom samma län kan komma att säga upp på grund av arbetsbrist ska varsel lämnas till Arbetsförmedlingen.
- Varsel ska ske inom viss föreskriven tid innan den första berörda arbetstagaren slutar sin anställning:
 - Två månader om högst 25 anställda berörs
 - Fyra månader om högst 100 anställda berörs
 - Sex månader om fler än 100 anställda berörs
- Kopia på varslet ska lämnas till de berörda fackliga organisationer som arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal i förhållande till.

C. Omplaceringsutredning – lediga tjänster

- Utred om det är möjligt att omplacera arbetstagare som riskerar uppsägning på grund av arbetsbrist till eventuella lediga tjänster hos arbetsgivaren.
- Omplaceringsutredningen bör vara skriftlig och innehålla bl.a. följande:
 - identifierade lediga tjänster tillsammans med kvalifikationskraven för respektive tjänst,
 - kvalifikationer och kompetens hos de arbetstagare som riskerar uppsägning, samt
 - motiverade slutsatser om möjligheten att erbjuda arbetsbristdabbade arbetstagare omplacering till någon av de identifierade lediga tjänsterna.
- Alla lediga tjänster inom hela företaget (tänk organisationsnummer) ska beaktas, dvs. oavsett kollektivavtalsområde och placeringsort.
- Arbetsgivaren är endast skyldig att erbjuda arbetstagare som riskerar uppsägning på grund av arbetsbrist, omplacering till lediga tjänster som arbetstagarna har tillräckliga kvalifikationer för. Med tillräckliga kvalifikationer menas att berörd arbetstagare har de allmänna kvalifikationer (t.ex. utbildning och erfarenhet) och kompetens som normalt krävs av någon som söker tjänsten. Arbetsgivaren behöver normalt godta viss upplärningstid, såsom vid nyanställning.
- Innan eventuella lediga tjänster erbjuds och tillsätts behöver arbetsgivaren kalla till förhandling med de fackliga organisationerna (se nedan). Förhandling om själva omorganisationen och/eller personalneddragningen ska genomföras och det ska konstateras att det föreligger arbetsbrist innan eventuella omplaceringserbjudanden lämnas.

D. Kallelse till förhandling enligt 11 § MBL

- Innan arbetsgivaren beslutar om en omorganisation och arbetsbrist ska arbetsgivaren begära och genomföra förhandlingar med fackliga organisationer som arbetsgivaren har kollektivavtal med (11 § MBL).

- Bedöm vilka avtalsområden som berörs och därmed vilka fackliga organisationer som ska kallas till förhandling. Det kan bli aktuellt att påkalla förhandling med Unionen, Ledarna, Sveriges Ingenjörer, Livsmedelsarbetareförbundet (Livs), Hotell- och restaurangfacket (HRF) och/eller Handelsanställdas förbund (Handels).
- Beslut tas om förhandlingar ska ske gemensamt med alla berörda fackförbund eller delas upp.
- Tänk på att ange ämnet för förhandlingen i kallelsen.

E. Förhandlingar enligt 11 § MBL

Förberedelser

- Förbered information och skriftliga underlag om bl.a. den föreslagna omorganisationen och/eller minskningen av personalstyrkan och bakgrunden till densamma, antalet arbetstagare inom respektive kollektivavtalsområde som kan komma att sägas upp på grund av arbetsbrist, antalet arbetstagare som arbetar hos arbetsgivaren inom respektive kollektivavtalsområde samt när i tiden uppsägningarna är tänkta att verkställas (15 § MBL).
- Förbered turordningslistan för varje driftsenhet och varje avtalsområde, med utgångspunkt från anställningstid. Undersök om det finns behov av att undanta arbetstagare från turordningen eller behov av att försöka träffa en s.k. avtalsturlista med den lokala arbetstagarorganisationen.
- Påbörja en riskbedömning av arbetsmiljön med anledning av den föreslagna omorganisationen och/eller minskningen av personalstyrkan.

Förhandling

- Förhandling ska ske om förslaget till omorganisation med arbetsbrist som följd samt därefter om vilka arbetstagare som slutligen drabbas av uppsägning på grund av arbetsbrist (turordning). Frågorna behandlas normalt inom ramen för en förhandling. Det kan dock behövas flera förhandlingstillfällen.

- Inled förhandlingen med att redogöra för förslaget till förändring av organisationen, bakgrunden till den föreslagna förändringen, vilka överväganden som gjorts för att undvika uppsägningar samt övrig information som förberetts enligt ovan.
- Det kan i vissa fall vara lämpligt att visa ekonomiska beräkningar för att tydliggöra bakgrunden till den föreslagna åtgärden. Vidare kan organisationsscheman över organisationen före respektive efter den föreslagna förändringen användas för att underlätta redogörelsen.
- Tänk på att lyssna till och överväg eventuella synpunkter från de fackliga organisationerna.
- I förhandlingen bör det inte hänvisas till handlingar som inte är lämpliga att överlämna till fackförbunden (editionsplikten 18 § MBL).
- Ta ställning till eventuella fackliga krav på arbetstagarkonsult (12 § UVA).
- När förslaget till omorganisation och/eller personalneddragning och eventuella omplaceringserbjudanden till lediga tjänster har förhandlats och det kan konstateras att det föreligger arbetsbrist, ska frågan om vilka arbetstagare som slutligen blir uppsagda på grund av arbetsbrist förhandlas (turordning).
- Innan turordning kan förhandlas, behöver arbetsgivaren först försöka omplacera de arbetstagare som riskerar uppsägning till lediga tjänster (7 § LAS). Det är först när eventuella lediga tjänster har erbjudits och tillsatts enligt den framtagna omplaceringsutredningen och det inte finns några lediga tjänster hos arbetsgivaren att erbjuda alla arbetstagare som riskerar uppsägning som turordningsreglerna blir aktuella (22 § LAS).
- Förenklat innebär turordningsreglerna att de tjänster som kommer att finnas kvar ska fördelas mellan de anställda i turordning, utifrån anställningstid. Sammanlagd anställningstid är avgörande för turordningen. En arbetstagare med längre anställningstid har rätt att bli erbjuden tjänster som innehas av en arbetstagare med kortare anställningstid. Det krävs dock att den anställda med längre anställningstid har tillräckliga kvalifikationer för någon av de tjänster som innehas av anställda med kortare anställningstid.

- Innan en turordningslista fastställs kan arbetsgivaren undanta tre arbetstagare från turordningen (22 § LAS), eventuellt fler om Huvudavtalet är tillämpligt.
- En turordningslista upprättas för varje driftsenhet (t.ex. ett kontor, en fabrik, en butik eller ett konditori) och varje kollektivavtalsområde.
- Lokal överenskommelse kan träffas om en s.k. avtalsturlista. Med det menas att arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen kan komma överens om en annan turordning än den som följer av lagen. Överväg överenskommelse om avtalsturlista med alla tjänstemannaförbunden (Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna).

F. Förhandlingens avslutande

- Förhandlingen avslutas som utgångspunkt när parterna bedömer att frågorna fullt ut har förhandlats.
- Tänk på att tydligt kommunicera kring datumet för förhandlingens avslutande. Datumet för förhandlingens avslutande kan ofta med fördel bestämmas till sista förhandlingstillfället.
- Efter lokala och eventuellt centrala förhandlingar genomförts och avslutats kan arbetsgivaren besluta om den förhandlade omorganisationen och/eller minskningen av personalstyrkan samt överlämna besked om uppsägning på grund av arbetsbrist.

G. Protokollskrivning

- Det bör alltid upprättas ett protokoll över förhandlingen.
- Protokollet bör skrivas av arbetsgivaren och justeras av den fackliga organisationen.

H. Central förhandling (eventuellt)

- Någon av parterna kan begära central förhandling.

I. Arbetstagarkonsult (eventuellt)

- Reglerna enligt UVA avser företag med minst 50 anställda (§12 mom 2 UVA).
- Upprätta skriftligt avtal med konsult.

J. Genomförandet av uppsägningarna

- Uppsägningsbeskedet ska vara skriftligt och ha visst innehåll. Det skriftliga uppsägningsbeskedet ska som huvudregel överlämnas till arbetstagaren personligen.
- Uppsägningstid enligt respektive kollektivavtal.
- Uppsägning under hel föräldraledighet.
- Förmåner under uppsägningstid.
- Semester under uppsägningstid.

K. Ersättning och stöd vid arbetslöshet

- Omställningsstöd och avgångsersättning – tjänstemän.
- Omställningsförsäkring och avgångsbidrag – arbetstagare.
- Arbetslöshetsersättning (a-kassa).

L. Företrädesrätt till återanställning

- En anställd som har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist kan ha företrädesrätt till återanställning hos arbetsgivaren (25 § LAS).
- Företrädesrätten gäller under uppsägningstiden samt nio månader från det att anställningen upphörde.

- Det finns särskilda regler om företrädesrätt till återanställning i Livsmedelsavtalet, Serveringsavtalet samt Butiksavtalet.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

KOMMENTAR TILL CHECKLISTAN

A. Behov av personalminskning föreligger	11
B. Varsel till Arbetsförmedlingen	11
C. Omplaceringsutredning – lediga tjänster	12
D. Kallelse till förhandling enligt 11 § MBL.....	13
E. Förhandlingar enligt 11 § MBL.....	14
F. Förhandlingens avslutande.....	21
G. Protokollskrivning.....	22
H. Central förhandling (eventuellt)	22
I. Arbetstagarkonsult (eventuellt)	23
J. Genomförandet av uppsägningarna.....	23
K. Ersättning och stöd vid arbetslöshet	26
L. Företrädesrätt till återanställning	26

KOMMENTARER TILL CHECKLISTAN

A. Behov av personalminskning föreligger

Arbetsbrist kan uppstå vid omorganisationer, effektiviseringar, kostnadsbesparingar eller andra förändringar i verksamheten. Det kan exempelvis vara fråga om att arbetsgivaren beslutar att lägga ner en viss del av verksamheten, att ta bort vissa tjänster eller att minska personalstyrkan. Skälen för beslutet kan till exempel vara ekonomiska, marknadsmässiga och/eller organisatoriska. Arbetsgivaren behöver dessförinnan ha övervägt om det går att undvika uppsägningar, såsom exempelvis genom pensioneringar eller arbetstagares egna uppsägningar.

Arbetsgivaren bör analysera behovet och omfattningen av den planerade åtgärder samt ta fram en tidplan för processens olika delar. Det är viktigt att i tidsplaneringen ta höjd för förhandlingar med de berörda fackliga organisationerna samt i förekommande fall varsel till Arbetsförmedlingen.

Arbetsgivaren bör även, speciellt vid omfattande nedskärningar av personalstyrkan, i ett tidigt skede förbereda den interna informationen till de anställda och eventuell extern information till exempelvis massmedia.

B. Varsel till Arbetsförmedlingen

Arbetsgivaren är skyldig att varsla Arbetsförmedlingen om en planerad omorganisation och/eller minskning av personalstyrkan innebär att minst fem arbetstagare i ett län kan komma att sägas upp på grund av arbetsbrist. Detta följer av lagen om anställningsfrämjande åtgärder (främjandelagen). Syftet är att Arbetsförmedlingen ska få tid att planera och vidta åtgärder för att underlätta omställningen för de arbetstagare som riskerar uppsägning.

Normalt sett lämnas ett varsel till Arbetsförmedlingen samtidigt med kallelsen till förhandling med berörda fackliga organisationer, men kan även lämnas i ett tidigare skede. Hur lång tid i förväg ett varsel ska anmälas till Arbetsförmedlingen beror på hur många arbetstagare som riskerar uppsägning på grund av arbetsbrist.

- Om högst 25 personer berörs ska arbetsgivaren varsla minst två månader innan den första berörda arbetstagaren slutar sin anställning.

- Om 26–100 personer berörs ska arbetsgivaren varsla minst fyra månader innan den första berörda arbetstagaren slutar sin anställning.
- Om fler än 100 personer berörs ska arbetsgivaren varsla minst sex månader innan den första berörda arbetstagaren slutar sin anställning.

Exempel:

Tolv arbetstagare riskerar uppsägning på grund av arbetsbrist, vilket innebär att arbetsgivaren är skyldig att varsla Arbetsförmedlingen. För att varseltiden ska hållas måste arbetsgivaren göra en varselanmälan minst två månader innan den första berörda arbetstagaren har sin sista anställningsdag. I det här fallet har den första berörda arbetstagaren sin sista anställningsdag den 25 augusti. Det betyder att arbetsgivaren måste anmäla varslet senast den 25 juni.

Om arbetsgivaren inte varslar i rätt tid eller inte varslar alls kan arbetsgivaren behöva betala en särskild varselavgift till staten. Arbetsförmedlingen lämnar i sådant fall in en stämningsansökan till domstol. Det är sedan domstolen som efter prövning dömer ut varselavgiften.

Varselanmälan och mer information om varsel finns på Arbetsförmedlingens hemsida, www.arbetsformedlingen.se.

C.Omplaceringsutredning – lediga tjänster

Arbetsgivaren behöver utreda möjligheterna att omplacera arbetstagare som riskerar uppsägning till lediga tjänster (7 § LAS). För att en uppsägning ska anses vara sakligt grundad krävs nämligen att arbetsgivaren försökt omplacera arbetstagare som riskerar uppsägning till andra lediga tjänster hos arbetsgivaren.

Arbetsgivaren behöver därmed göra en noggrann omplaceringsutredning och utredningen bör dokumenteras i skrift. En omplacering kan genomföras på följande sätt.

- Identifiera lediga tjänster i hela företaget (tänk organisationsnummer), dvs. oavsett ort och kollektivavtalsområde. Befintliga lediga tjänster, nyinrättade tjänster samt tjänster som kommer att bli tillgängliga innan dess att en tänkt uppsägningstid skulle ha löpt ut ska beaktas.

- Ta fram de allmänna kvalifikationer och kompetenser för de arbetstagare som riskerar uppsägning. Arbetsgivaren är nämligen endast skyldig att erbjuda omplacering till lediga tjänster som dessa arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer för. Med tillräckliga kvalifikationer menas att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationerna (t.ex. utbildning och erfarenhet) och kompetens som gäller för den lediga tjänsten och som arbetsgivaren kräver av någon som söker tjänsten. Arbetsgivaren behöver dock normalt godta viss upplärningstid, såsom vid en nyanställning.
- Arbetsgivaren bör så långt det är möjligt erbjuda en ledig tjänst som är likvärdig med arbetstagarens tidigare tjänst. Det finns dock ingen rätt för den anställda att behålla samma slags tjänst eller samma slags anställningsvillkor, såsom exempelvis lön, arbetsplats, sysselsättningsgrad eller kollektivavtalsområde.
- Om det finns en ledig tjänst som berörd arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer för, lämnar arbetsgivaren ett skriftligt erbjudande om omplacering till arbetstagaren. Omplaceringserbjudandet lämnas dock först efter att arbetsgivaren har förhandlat med berörda fackliga organisationer om omorganisationen/personalminskningen och det konstaterats att det föreligger arbetsbrist.

D. Kallelse till förhandling enligt 11 § MBL

Beslut om en omorganisation och arbetsbrist utgör en viktigare förändring av verksamheten som arbetsgivaren enligt 11 § MBL ska förhandla med berörda fackliga organisationer som arbetsgivaren har kollektivavtal med.

Tänk på att förhandlingen ska slutföras innan arbetsgivaren beslutar om en omorganisation och arbetsbrist. Tanken med förhandlingen är att de fackliga organisationerna ska få insyn och möjlighet att lämna synpunkter på arbetsgivarens föreslagna förändring. Synpunkterna utgör sedan en del av arbetsgivarens beslutsunderlag.

Förhandling ska ske med de fackliga organisationer inom de kollektivavtalsområden där de anställda på något sätt påverkas eller riskerar att påverkas av omorganisationen och arbetsbristen. Förhandlingsskyldigheten förutsätter att den fackliga organisationen har minst en medlem anställd hos arbetsgivaren.

Det kan bli aktuellt med förhandlingar med dels fackliga organisationer på LO-sidan,

dvs. Livsmedelsarbetareförbundet (Livs), Hotell- och restaurangfacket (HRF) och/eller Handelsanställdas förbund (Handels), dels fackliga organisationer på tjänstemannasidan, dvs. Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna.

Det är viktigt att kalla samtliga fackliga organisationer inom de kollektivavtalsområden där de anställda på något sätt påverkas eller riskerar att påverkas av omorganisationen och arbetsbristen. Den/de fackliga organisationer som inte har någon medlem anställd hos arbetsgivaren avstår som regel från förhandling.

Om lokal facklig klubb inte finns måste kontakt tas med respektive organisations avdelning eller region, som då utgör den lokala arbetstagarparten enligt MBL. En lokal ombudsman kommer då att företräda de anställda vid förhandlingarna. Avseende Sveriges Ingenjörer och Ledarna ska kontakt tas med respektive kansli i Stockholm.

Av kallelsen till förhandling som skickas till berörda fackförbund ska det framgå vilken fråga förhandlingen avser, t.ex. förhandling enligt 11 § MBL avseende omorganisation och arbetsbrist. För förslag till utformning av kallelse se **bilaga 1**.

De ovan nämnda fackliga organisationerna har följande hemsidor.

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

E. Förhandlingar enligt 11 § MBL

Förhandlingsfrågor

De huvudfrågor som ska förhandlas med de fackliga organisationerna är företagets förslag till omorganisation med arbetsbrist som följd samt vilka arbetstagare som slutligen blir uppsagda på grund av arbetsbrist (turordning).

Förberedelser

Information och dokumentation

Ta fram följandet skriftliga underlag inför förhandlingen (15 § MBL).

- Bakgrunden till förslaget om omorganisation och arbetsbrist
- Antalet arbetstagare som normalt sysselsätts hos företaget och vilka kategorier de tillhör (arbetare respektive tjänstemän)
- Antalet arbetstagare som kan komma att sägas upp på grund av arbetsbrist och vilka kategorier (arbetare respektive tjänstemän) de tillhör
- När i tiden uppsägningarna är tänkta att verkställas
- Beräkningsmetoden för eventuella ersättningar utöver vad som följer av lag eller kollektiva avtal
- Kopia av eventuellt varsel till Arbetsförmedlingen

En arbetsgivares redogörelse av förändringen och bakgrunden till densamma kan i vissa fall underlättas av att arbetsgivaren visar uppgifter om den ekonomiska situationen (t.ex. verksamhetens resultat, likviditet, marknadsutveckling, orderingång eller försäljningssiffror) och organisationsscheman över den nuvarande respektive planerade organisationen/bemanningen. Överväg därför om även sådant underlag ska tas fram under förberedelsestadiet.

Riskbedömning av arbetsmiljön

En arbetsgivare ska enligt arbetsmiljölagstiftningen göra en riskbedömning av arbetsmiljön inför en föreslagen omorganisation och arbetsbrist. Syftet med riskbedömningen är att identifiera och hantera risker för ohälsa eller olycksfall som den föreslagna omorganisationen och arbetsbristen kan medföra.

Förhandlingens genomförande

Förhandla förslaget till omorganisation och/eller personalneddragning

I förhandlingen ska arbetsgivaren klart ange och motivera förslaget till omorganisation och/eller minskning av personalstyrkan. Tänk på att lyssna på eventuella synpunkter som de fackliga organisationerna för fram i förhandlingen. Bedöm och bemöt så långt det är möjligt eventuella synpunkter från de fackliga organisationerna.

Åberopa inte skriftliga handlingar som inte kan visas upp. Fackförbunden har nämligen då rätt att ta del av handlingen, s.k. editionsplikt (18 § MBL).

I vissa fall har de fackliga organisationerna rätt att begära att få anlita en

arbetstagarkonsult. Vid en sådan begäran måste som regel förhandlingen ajourneras (pausas) i avvaktan på konsultens utlåtande.

När förslaget till omorganisation och/eller personalneddragning har förhandlats fullt ut ska förhandlingen förklaras avslutad i denna del. Det kan exempelvis ske genom att det konstateras dels att den fackliga organisationen inte har något att invända mot omorganisationen och/eller personalneddragningen, dels att det föreligger arbetsbrist.

Förhandla eventuella omplaceringserbjudanden till lediga tjänster

Därefter övergår förhandlingen till nästa förhandlingsfråga, nämligen eventuella erbjudanden om omplacering till lediga tjänster.

Arbetsgivaren behöver erbjuda eventuella lediga tjänster hos arbetsgivaren till de anställda arbetstagare som riskerar uppsägning till lediga tjänster (7 § LAS). Det är först när eventuella lediga tjänster har erbjudits och tillsatts enligt den framtagna omplaceringsutredningen och det inte finns några lediga tjänster hos arbetsgivaren att erbjuda alla arbetstagare som riskerar uppsägning som turordningsreglerna blir aktuella (22 § LAS).

Arbetsgivaren ska lämna ett skriftligt erbjudande om omplacering till arbetstagaren, om det finns en ledig tjänst som berörd arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer för. Om en arbetsgivare hävdar att arbetstagaren inte har tillräckliga kvalifikationer för en ledig tjänst så har arbetsgivaren bevisbördan för att så är fallet.

Av omplaceringserbjudandet bör de viktigaste anställningsvillkoren framgå (såsom exempelvis titel/befattning, lön, sysselsättningsgrad, placeringsort, tillträdesdatum), svarsfrist, samt att arbetstagaren kommer att sägas upp från sin anställning om arbetstagaren tackar nej till omplaceringserbjudandet eller inte svarar alls. En arbetstagare kan dock i vissa fall ha godtagbar anledning att tacka nej, t.ex. vid långt pendlingsavstånd. Om det inte finns något skäligt omplaceringserbjudande att lämna behöver arbetsgivaren i det fallet gå vidare med turordning enligt 22 § LAS (se nedan).

Arbetstagaren har rätt till skälig betänketid för att ta ställning till det lämnade omplaceringserbjudandet.

Arbetsgivaren behöver normalt endast ge en arbetstagare ett skäligt omplaceringserbjudande, dvs. inte flera. Om en arbetstagare tackar nej till ett skäligt omplaceringserbjudande till en ledig tjänst (eller till en tjänst i turordningen), kan arbetstagaren inte kräva att få fler omplaceringserbjudanden. I stället kan arbetsgivaren

då säga upp arbetstagaren på grund av arbetsbrist.

Förhandla turordningen, dvs. vilka arbetstagare som slutligen blir uppsagda

Om arbetstagare som riskerar uppsägning inte kan erbjudas fortsatt anställning genom lediga tjänster hos arbetsgivaren, blir turordning aktuellt. Frågan om turordningen och vilka arbetstagare som slutligen blir uppsagda på grund av arbetsbrist ska förhandlas med berörda fackliga organisationer.

Allmänt om turordningsreglerna

Enligt turordningsreglerna i 22 § LAS ska anställda med längre anställningstid ha företräde framför anställda med kortare anställningstid. För att en arbetstagare med längre anställningstid ska kunna göra anspråk på en tjänst som innehas av en arbetstagare med kortare anställningstid krävs att den anställda har tillräckliga kvalifikationer för den aktuella tjänsten.

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.

Vid omplacering gäller att en anställd med en kvalificerad tjänst också måste erbjudas eventuellt kvarvarande mindre kvalificerade tjänster som innehas av anställda med kortare anställningstid. Den anställda har inte rätt till den nya tjänsten om han/hon inte samtidigt godtar den lön och övriga anställningsvillkor som gäller för den erbjudna tjänsten.

Upprättandet av turordningslista

Upprätta en turordningslista för varje driftsenhet och avtalsområde. Exempel på driftsenhet är en fabrik, ett kontor, en restaurang och en butik. En facklig organisation kan dock begära en gemensam turordning för samtliga arbetsställen inom en ort. Med avtalsområde menas Livsmedelsarbetareförbundet (Livs), Hotell- och restaurangfacket

(HRF), Handelsanställdas förbund (Handels), Unionen, Sveriges Ingenjörer respektive Ledarna. En turordningslista ska omfatta såväl organiserade som oorganiserade arbetstagare.

Arbetstagarna inom respektive turordning ska vara angivna i ordningsföljd efter den sammanlagda anställningstiden.

För beräkning av anställningstid gäller följande.

- Anställningstid ska sammanräknas för alla former av anställning hos arbetsgivaren, både tillsvidareanställning som olika former av tidsbegränsade anställningar, och oavsett om anställningen varit sammanhängande eller inte. Anställningstid beräknas för såväl heltid som deltid.
- Arbetstagaren får tillgodoräkna sig tid då arbetstagaren varit sjukfrånvarande eller tjänstledig (t. ex. studieledig eller föräldraledig), eftersom frånvaron inte bryter anställningsförhållandet.
- Om arbetstagaren övergått till arbetsgivaren direkt från en annan arbetsgivare inom samma koncern får arbetstagaren tillgodoräkna sig tiden hos den förre arbetsgivaren inom koncernen (3 § LAS). Koncernförhållandet ska ha förelegat vid tidpunkten för den anställdes övergång.
- Om arbetstagaren bytt anställning i samband med en övergång av verksamhet eller del av verksamhet (verksamhetsövergång) enligt 6 b § LAS, får arbetstagaren tillgodoräkna sig även anställningstiden hos den förre arbetsgivaren (3 § LAS).
- Om arbetstagaren först varit anställd som arbetare (inom ett LO-avtal) och sedan som tjänsteman, eller vice versa, får den anställda tillgodoräkna sig den totala anställningstiden inom båda kollektivavtalsområdena.
- Anställningstiden beräknas fram till den tidpunkt då åtgärden genomförs, dvs då uppsägningen sker.

Undantag från turordningen

Innan turordningslistan fastställs får arbetsgivaren undanta arbetstagare som arbetsgivaren bedömer är av särskild betydelse för den verksamhet som fortsatt ska bedrivas. De arbetstagare som undantas får behålla sin anställning. Hur många och på

vilket sätt arbetsgivaren får göra undantag beror på om LAS eller Huvudavtalet är tillämpligt på den aktuella delen av verksamheten eller inte.

Ska reglerna i LAS eller Huvudavtalet tillämpas?

Livsmedelsföretagen har antagit Huvudavtalet (som ingåtts mellan Svenskt Näringsliv och PTK) i förhållande till våra motparter på tjänstemannasidan, det vill säga Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna. Vidare har Livsmedelsföretagen antagit huvudavtalet (som ingåtts mellan Svenskt Näringsliv och LO) i förhållande till Hotell- och Restaurangfacket (HRF). Det innebär att Huvudavtalet är tillämpligt för eventuella undantag från turordningen enligt Tjänstemannaavtalet och Serveringsavtalet.

Livsmedelsarbetarförbundet (Livs) och Handelsanställdas förbund (Handels) har inte antagit Huvudavtalet. Det innebär att LAS regler om undantag från turordningen, och alltså inte Huvudavtalet, är tillämpliga på nämnda avtalsområden.

LAS regler om undantag från turordningen (Livs och Handels)

Företag får innan turordningen fastställts undanta högst tre personer i från turordningen oavsett antalet turordningskretsar (22 § LAS).

De arbetstagare som kan undantas vid en uppsägningssituation ska enligt arbetsgivarens bedömning ha särskild betydelse för företagets fortsatta verksamhet. Det är arbetsgivaren som avgör om en arbetstagare är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

Huvudavtalets regler om undantag från turordningen (tjänstemannaförbunden och HRF)

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.

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 arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avtalsturlista

Enligt både Livsmedelsavtalet och Huvudavtalet finns möjlighet för de lokala parterna att träffa lokal överenskommelse (avtalsturlista) om annan turordning än den som gäller enligt LAS. Detta framgår av punkt 9.1 i Livsmedelsavtalet och kap 3 § 8 i Huvudavtalet (mellan Svenskt Näringsliv och PTK respektive Svenskt Näringsliv och LO).

Arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna kan utifrån verksamhetens fortsatta behov komma överens om en avtalsturlista som anger vilka arbetstagare som fortsatt ska vara kvar i företaget. Om tjänstemän från flera fackliga organisationer berörs, överväg överenskommelse om avtalsturlista med alla tjänstemannaförbunden (Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna). För att undvika missförstånd och oklarheter

bör det anges i protokollet över förhandlingen att lokala parter har träffat en avtalsturlista. Tänk på att turordningen ska omfatta både organiserade och oorganiserade anställda inom respektive avtalsområde.

F. Förhandlingens avslutande

När arbetsgivaren och den fackliga organisationen bedömer att frågorna fullt ut har förhandlats avslutas förhandlingarna. Som utgångspunkt är det lämpligt på att förklara förhandlingen avslutad vid sittande bord, i stället för att avvakta till dess protokollet är justerat. På det sättet kan arbetsgivarens undvika att det drar ut på tiden.

Efter lokal förhandling kan situationen vara någon av följande:

1. Facket har i förhandlingen *inte gjort någon invändning* emot arbetsgivarens förslag till åtgärder. Arbetsgivaren kan då omedelbart gå vidare med att fatta och verkställa beslut.
2. *Oenighet* har i förhandlingen uppkommit om arbetsgivarens förslag till åtgärder. Tre lägen kan då uppkomma.
 - (i) Av omständigheterna framgår, t.ex. genom uttrycklig förklaring, att facket inte kommer att gå vidare och påkalla central förhandling i frågan. Detta bör antecknas i protokollet och arbetsgivaren kan i detta fall fatta och verkställa beslut.
 - (ii) Facket har förklarat direkt till företaget att man kommer begära central förhandling. Arbetsgivaren måste i detta fall avvakta med beslut till dess den centrala förhandlingen är avslutad.
 - (iii) Facket har inte direkt angett om man har för avsikt att begära central förhandling eller inte. Enligt Livsmedelsavtalet och Tjänstemannaavtalet 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, d.v.s. senast *sju dagar* efter det att den lokala förhandlingen avslutats, kan arbetsgivaren fatta och verkställa sitt beslut.

Om parterna inte kan enas är det efter slutförda förhandlingar (lokala och eventuellt centrala), arbetsgivaren som avgör hur verksamheten ska se ut, hur personalstyrkan ska dimensioneras, och vad som är företagsekonomiskt motiverat. Det är dock viktigt att

arbetsgivaren kan visa att förhandling har inletts i tid, att tillgängliga fakta presenterats, att andra eventuella tänkbara vägar analyserats samt att facket har fått tillfälle att argumentera för sina synpunkter.

G.Protokollskrivning

Det bör alltid upprättas ett protokoll över förhandlingen. Det är lämpligt att arbetsgivaren är den part som skriver protokollet. Förslag till utformning av protokoll, se **bilaga 2**.

Om arbetsgivaren valt att undanta arbetstagare från turordningen bör det framgå av protokollet. Det kan exempelvis formuleras på följande sätt.

Innan turordningslistan fastställdes undantog arbetsgivaren med stöd av 22 § andra stycket LAS [alternativt Huvudavtalet] [Antal, t.ex. tre] arbetstagare som är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Dessa arbetstagare är: Namn, Namn samt Namn.

H.Central förhandling (eventuellt)

Någon av parterna kan begära central förhandling. Vanligtvis äger en central förhandling rum på begäran av någon av de fackliga parterna. Begäran om central förhandling ska nå motparten senast en vecka från den dag den lokala förhandlingen avslutades. Facklig parts begäran om förhandling görs till Livsmedelsföretagen som då underrättar företaget. Livsmedelsföretagen bestämmer tid och plats för förhandlingen tillsammans med den aktuella fackliga parten.

Förhandlingen om omorganisationen och arbetsbristen är inte avslutad förrän även eventuell central förhandling har genomförts och avslutats. Det innebär att företaget inte får fatta beslut eller verkställa några uppsägningar innan en eventuell central förhandling är avslutad.

I. Arbetstagarkonsult (eventuellt)

En facklig organisation kan 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 de fackliga organisationerna ifrågasätter företagets 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.

J. Genomförandet av uppsägningarna

Efter avslutade förhandlingar kan arbetsgivaren genomföra uppsägningar. Det gör arbetsgivaren genom att överlämna ett skriftligt besked till de anställda som ska sägas upp på grund av arbetsbrist. Uppsägningsbesked ska uppfylla vissa formaliaregler i LAS och Livsmedelsföretagen rekommenderar därför att arbetsgivaren använder framtagna blankett för detta, se **bilaga 3**.

Uppsägningstider

Uppsägningstiderna framgår av Livsmedelsavtalet (punkt 9.3) och Tjänstemannaavtalet (punkt 12.2.1). För tjänsteman som uppnått 55 års ålder och har 10 års sammanhängande anställningstid förlängs gällande uppsägningstid med 6 månader, dvs. till totalt 12 månader (Tjänstemannaavtalet punkt 12.2.2).

Uppsägningstid för helt föräldralediga

Uppsägningsbeskedet lämnas till den föräldralediga efter avslutade förhandlingar. Uppsägningstiden vid uppsägning på grund av arbetsbrist av en anställd som är helt föräldraledig börjar dock löpa först när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet efter avslutad ledighet (11 § LAS). Om den anställde förlänger sin ledighet efter att uppsägningsbeskedet lämnats börjar uppsägningstiden dock löpa det datum arbetstagaren, innan förlängningen av ledigheten, avsåg att återgå i tjänst.

Uppsägningstid för anställda som har semester

Uppsägningsbeskedet lämnas till anställda på semester efter avslutade förhandlingar. Om den anställde har semester anses dock uppsägning ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde (10 § LAS).

Lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstid

De anställda har rätt att behålla sin lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden. Det gäller även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls under uppsägningstiden eller får andra arbetsuppgifter än tidigare (12 § LAS).

Arbetsbefrielse under uppsägningstid

En arbetsgivare kan besluta om att arbetsbefria en arbetstagare under delar av eller hela uppsägningstiden. En arbetstagare som blir arbetsbefriad har som utgångspunkt rätt att behålla sin lön och andra anställningsförmåner.

Om arbetstagaren får anställning hos en annan arbetsgivare under uppsägningstiden, kan arbetsgivaren göra avräkning av lönen från den nya anställningen mot den uppsägningslön som arbetsgivaren betalar (13 § LAS). Det är bara inkomst från annan anställning som får avräknas. Det gäller alltså inte exempelvis inkomst från eget företagande.

Semester under uppsägningstid

Om arbetsgivaren har lämnat besked till arbetstagare om uppsägning innan beslut om utläggning av semesterledighet fattats, får företaget inte lägga ut semester under uppsägningstiden utan att arbetstagaren godtar detta. Förbudet gäller dock inte om uppsägningstiden är längre än sex månader. Om uppsägningstiden är längre än sex månader får semesterledighet förläggas till den tid av uppsägningstiden som överstiger sex månader (14 § semesterlagen).

Vidare har en arbetstagare som blir uppsagd på grund av arbetsbrist rätt att begära att en semesterledighet som redan har lagts ut och som helt eller delvis sammanfaller med uppsägningstiden ska återgå. Arbetstagaren som inte tar ut semesterledigheten under uppsägningstiden får i stället ut sin inestående semesterlön som semesterersättning. Arbetstagarens rätt att återta redan utlagd semesterledighet gäller inte om uppsägningstiden är längre än sex månader.

Exempel:

En arbetstagare har en uppsägningstid om fem månader. Uppsägningstiden börjar löpa den 1 april 2026. Huvudsemestern förläggs till perioden 6 juli – 2 augusti 2026 (totalt 20 semesterdagar). Arbetstagaren har rätt till 25 dagars betald semesterledighet under innevarande semesterår och har hittills inte fått ut någon semester.

Företaget frågar de anställda som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist om de önskar semester eller inte under den angivna tiden.

Följande kan då inträffa:

1. Den anställda meddelar arbetsgivaren att han *vill ha* semester den angivna perioden. Anställningen upphör den 1 september 2026. Semesterersättning utges för fem dagar.
2. Den anställda meddelar arbetsgivaren, att han *inte vill ha* semester under den angivna perioden. Arbetstagaren arbetar i stället under uppsägningstiden. Anställningen upphör den 1 september 2026. Semesterersättning utges för 25 dagar.
3. Om den anställda *inte vill ha* semester under uppsägningstiden men företaget har semesterstängt och inte kan ordna med arbetsuppgifter till den anställda gäller följande. Företaget är enligt 12 § LAS skyldigt att betala den anställda full lön under den aktuella perioden. Vid anställningens upphörande den 1 september 2026 utges semesterersättning för 25 dagar. I denna situation kan företaget eventuellt undersöka möjligheten att komma överens med arbetstagaren om att arbetstagaren får semester i vanlig ordning men att uppsägningstiden i

gengäld förlängs motsvarande tid.

K. Ersättning och stöd vid arbetslöshet

Tjänstemän

Tjänstemän har rätt till omställnings- och kompetensstöd som tillhandahålls av TRR. Information om omställningsstöd och avgångsersättning (AGE) finns på TRR:s hemsida, www.trr.se. För frågor och rådgivning om omställnings- och kompetensstöd kontakta Avtalat. Kontaktuppgifter till Avtalat finns på www.avtalat.se.

Livsmedelsföretaget har i cirkulär i oktober 2022 informerat om ändringar av systemen för omställnings- och kompetensstöd. Cirkuläret finns tillgängligt på www.livsmedelsforetagen.se.

Arbetare

Arbetare har rätt till omställnings- och kompetensstöd som tillhandahålls av TSL. Omfattningen av det stöd som kan lämnas är beroende av om den fackliga motparten på LO-sidan har antagit Huvudavtalet eller inte. Information om omställningsstödet för arbetare finns på TSL:s hemsida www.tsl.se. Kontakta Avtalat vid frågor och behov av rådgivning avseende omställnings- och kompetensstöd. Kontaktuppgifter till Avtalat finns på www.avtalat.se.

Livsmedelsföretaget har i cirkulär i oktober 2022 informerat om ändringar av systemen för omställnings- och kompetensstöd. Cirkuläret finns tillgängligt på www.livsmedelsforetagen.se.

Arbetslöshetsersättning

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

L. Företrädesrätt till återanställning

Utgångspunkter

En anställd som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist kan ha företrädesrätt till återanställning hos arbetsgivaren (25 § LAS). Företrädesrätten innebär att den anställda

kan ha rätt till en ny ledig anställning på den driftsenheten (t.ex. fabrik, kontor eller butik) och det kollektivavtalsområdet som den anställda tillhörde när anställningen upphörde på grund av arbetsbrist, om arbetsgivaren nyanställer. Företrädesrätten gäller under uppsägningstid samt nio månader från det anställningen upphörde.

För att en arbetstagare ska ha företrädesrätt till återanställning ska arbetstagaren varit anställd sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren. Det krävs även att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för att för den nya tjänsten.

Arbetsgivaren ska i uppsägningsbeskedet till arbetstagare informera arbetstagaren om han eller hon har företrädesrätt till återanställning. I beskedet bör arbetsgivaren även ange att det krävs anmälan för att företrädesrätten ska kunna göras gällande och hur arbetstagaren ska gå till väga för att anmäla anspråk på företrädesrätt.

Om flera tidigare anställda har företrädesrätt gäller att den med längst sammanlagd anställningstid, inklusive uppsägningstid, har företräde framför de andra (26 § LAS).

Företrädesrätt till återanställning under Livsmedelsavtalet

Enligt Livsmedelsavtalet punkt 2.3 (tidsbegränsad anställning) kan företrädesrätt till återanställning (inom ramen för Livsmedelsavtalet) endast kan göras gällande för anställningar där anställningsperioden är längre än tio dagar. Regeln innebär att arbetsgivare således inte behöver tillfråga eller erbjuda individ som har företrädesrätt till återanställning ny anställning om den anställningsperiod som den nya anställningen avser är tio dagar eller kortare. Även för det fall det finns en eller flera personer med företrädesrätt har arbetsgivaren således, i nämnda fall, rätt att erbjuda den kortare anställningen till annan.

Regeln påverkar inte intjänande av anställningstid och inte heller förutsättningarna för när en arbetstagare har företrädesrätt, utan är endast en reglering av i vilka fall en aktuell företrädesrätt behöver beaktas/kan göras gällande.

Företrädesrätt enligt Serveringsavtalet och Butiksavtalet

Notera att även Serveringsavtalet innehåller en bestämmelse om att företrädesrätt till återanställning endast kan göras gällande för anställningar där anställningsperioden är längre än 14 dagar (punkt 2.6). Butiksavtalet innehåller en motsvarande bestämmelse i punkt 3.10 som innebär företrädesrätt till återanställning inte gäller för tidsbegränsad anställning som har en varaktighet om

högst 14 dagar. Enligt samma bestämmelse gäller dock företrädesrätten om det i direkt anslutning till varandra ingår flera anställningar som sammanlagt är längre än 14 dagar.

Bestämmelserna i Serveringsavtalet och Butiksavtalet påverkar inte intjänande av anställningstid och inte heller förutsättningarna för när en arbetstagare har företrädesrätt. Bestämmelserna utgör endast en reglering av i vilka fall en aktuell företrädesrätt behöver beaktas/kan göras gällande.

BILAGA 1

Kallelse till förhandling om omorganisation och arbetsbrist enligt 11 § MBL

Vi kallar härmed [Facklig organisation] till förhandling enligt 11 § MBL angående förslag till organisationsförändring/driftsinskränkning vilken kan komma att leda till övertalighet och arbetsbristuppsägningar.

Datum: _____

Tid: _____

Plats: _____

Återkom snarast till [Namn], [mejladress] om föreslagen tid ovan inte skulle fungera.

Protokoll förhandling 11 § MBL

Parter: [Bolagsnamn], [Orgnr]
[Facklig organisation]

Ärende: Förslag till omorganisation och arbetsbrist

Datum: [datum, kan vara flera]

Plats: [t.ex. bolagets kontor i Stockholm]

Närvarande för: **Arbetsgivarparten**
[namn], protokollförare
[namn]

Arbetstagarparten
[namn], justering
[namn]
[namn]

§ 1 Förhandlingen inleds

Arbetsgivarparten har den [datum] kallat till förhandling enligt 11 § MBL angående förslag till omorganisation och arbetsbrist.

§ 2 Planerade åtgärder och turordning

a) Bakgrunden till åtgärden och planerad omorganisation

Arbetsgivarparten redogjorde för bakgrunden och anledning till den föreslagna omorganisationen, samt hur denna planeras påverka organisationen.

Här lämnas redogörelse för bakgrunden till åtgärden (t.ex. företagets ekonomiska situation) samt nödvändigheten att vidta en driftsinskränkning. Även nuvarande organisationsschema och planerad ny organisation presenteras.

De redovisade skälen och de av företaget planerade åtgärderna kommer, enligt företagets förslag, leda till uppsägning på grund av arbetsbrist omfattade **X** arbetare inom livsmedelavtalets område och **Y** tjänstemän.

Livs [alt Unionen]
konstaterade/ansåg/påpekade/erinrade/invände:

Här anges fackets synpunkter/invändningar/erinringar etc.

Sedan fackens uppfattning redovisats kan det sedan i protokollet noteras om de har något att invända mot arbetsgivarpartens förslag eller inte.

b) Turordningsfrågorna

Arbetsgivarparten redogör för sitt förslag angående turordning beträffande de olika kollektivavtalen samt förslag till eventuella omplaceringar och planerade uppsägningar på grund av arbetsbrist.

Här redogörs för vilken effekt den planerade omorganisationen kommer ha på enskilda individer. Vilka personers roller som kommer tas bort, vilka eventuella omplaceringar som kommer erbjudas (både avseende lediga tjänster och enligt turordningen) och hur turordningen kommer att hanteras. Här anges även de eventuella undantag från turordningen (enligt LAS eller Huvudavtalet) som arbetsgivaren kommer göra oh vilka individer som kan komma att sägas upp på grund av arbetsbrist.

För det fall arbetsgivaren avser att erbjuda avgångspaket och eventuell utformning av dessa anges det här.

Avtalsturlista: Om det enligt arbetsgivarpartens uppfattning är önskvärt att annan turordning tillämpas än den i lagen angivna ("sist in, först ut") hanteras det i detta skede av förhandlingen. För det fallet parterna är överens om en avtalsturlista bör en förteckning över dem som sägs upp läggas som bilaga till protokollet, med en bilaga för varje kollektivavtalsområde.

§ 3 Förhandlingen avslutas

Förhandlingsskyldigheten förklaras uppfylld och förhandlingen avslutas den [datum].

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:

[Namn]

[Namn]

BILAGA 3

[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 underrättelsetid 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 underrättelsetiden 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 underrättelsetid 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 underrättelsetiden 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.

Ovanstående besked mottaget:

.....

Ort och datum

.....

[Namn och titel]

.....

Ort och datum

.....

[Arbetstagarens namn]