



## VÄGLEDANDE RÅD OCH BESTÄMMELSER OM AVVECKLING

Fastställd av kommunstyrelsen 2009-04-07, § 113

### Inledning

Vid en situation då vi ska avveckla verksamheter eller minska antalet anställda är det viktigt att vi har en plan för hur vi arbetsrättsligt går tillväga på ett korrekt sätt. Information/kommunikation är mycket viktigt i en avvecklingssituation. Att ha kunskap och förståelse för vilka reaktioner som kan komma kan också vara värdefullt.

Inför en så genomgripande förändring som uppsägning av personal är, så är det lämpligt att träffa de fackliga organisationerna och informera innan uppsägningsprocessen går in i ett formaliserat skede. Tiden mellan besked om att det blir neddragningar och vilka konsekvenser de får bör vara så kort som möjligt för att minska spekulationer och oro.

### Begreppet arbetsbrist

Uppsägning på grund av arbetsbrist innebär att skälet till uppsägningen är verksamhetsrelaterad. Därmed undantas de uppsägningar där orsaken beror på arbetstagaren personligen. Uppsägning från arbetsgivaren ska vara sakligt grundad enligt 7§ LAS. Arbetsbrist är alltid saklig grund, eftersom arbetsgivaren bestämmer omfattningen av sin verksamhet. Arbetsbristen kan till exempel vara vikande elevunderlag, ekonomi eller att man bestämt att ta bort en verksamhet. (Brist på pengar, arbete eller intresse).

Arbetsgivaren har även rätt att säga upp personer som är sjukskrivna, föräldralediga eller har semester. När det gäller föräldralediga börjar uppsägningstiden löpa då arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet eller skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den ansökan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker. Beslut om arbetsbrist fattas av arbetsgivaren.

### Handlingsplan vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

1. Arbetsgivaren konstaterar att övertalighet föreligger.
2. Före förhandling (11§ MBL) ska skriftlig information ges. (15§ MBL)
3. Information till alla medarbetare.
4. Arbetsgivaren tar fram organisationsplan och ev. ekonomisk dokumentation.
5. Arbetsgivaren gör en arbetsmiljökonsekvensbeskrivning.
6. Primärförhandling enligt 11-14 §§ MBL med berörda arbetstagarorganisationer kring förändringen.
7. Varsel till Arbetsförmedlingen.
8. Underrättelse enligt 15§ MBL till berörda arbetstagarparter om varsel till Arbetsförmedlingen.
9. Arbetsgivaren tar fram turordningslistor per driftenhet och avtalsområde.
10. Omplaceringar inom förvaltningen.
11. Förhandling enligt 29§ LAS enligt reglerna i 11-14 §§ MBL.



12. När förhandlingarna är avslutade ska arbetsgivaren göra en omplaceringsutredning i hela den kommunala organisationen.
13. I samband med att det är klart vilka personer som blir övertaliga informeras dessa personer enskilt först. Sedan informeras hela gruppen. De som sägs upp informeras om uppsägningstid med mera.
14. Om omplaceringsutredningen inte leder till annat arbete tar uppsägningsförfarandet vid och uppsägningarna verkställs.
15. Uppsagda arbetstagare har (om förutsättningarna är uppfyllda) företrädesrätt till nyanställning under 9 månader från den dagen deras anställning upphör. Undantag är personliga assistenter som undantas från turordningsreglerna enligt 22§ LAS och företrädesrätten enligt 25§ LAS.

### **Förstärkt anställningsskydd.**

Vissa arbetstagare kan ha ett förstärkt anställningsskydd och ska ges företräde till fortsatt arbete.

Facklig förtroendemannan ska enligt 8§ Förtroendemannalagen ges företräde till fortsatt arbete om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten.

Arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som på grund av detta fått en särskild sysselsättning, personligt inrättad, ska enligt 23§ LAS få stanna kvar om det ej medför allvarlig olägenhet för arbetsgivaren.

### **Tillräckliga kvalifikationer**

Tillräckliga kvalifikationer eller kompetens innebär att den anställda ska uppfylla såväl de praktiska som teoretiska minimikraven som normalt ställs på den som nyanställs på ett dylikt arbete. Även personlig lämplighet ingår i minimikraven. (Ej önskade minimikrav utan de minimikrav arbetsgivaren faktiskt tillämpar). Den anställda ska kunna utföra arbetsuppgifterna fullgott efter den normala inskolningstiden som gäller vid nyanställning.

### **Varsel till arbetsförmedlingen**

Uppsägningar får samhälleliga konsekvenser. För att arbetsförmedlingen ska kunna planera och ha framförhållning krävs att arbetsgivaren varslar arbetsförmedlingen om förestående driftsinskränkning. Varseltiden varierar mellan två och sex månader beroende på antalet arbetstagare som berörs.

2 månader om 5-25 personer

4 månader om 26-100 personer

6 månader om fler än 100 personer

### **Arbetsmiljökonsekvensbeskrivning**

I föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) framgår av 8§ att när ändringar planeras i verksamheten ska arbetsgivaren bedöma om ändringen medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Om bedömningen visar att inga risker uppkommer har arbetsgivaren fullgjort sina åligganden. Vid en personalneddragning handlar arbetet om hur förändringen kan påverka risken för ohälsa för kvarvarande personal ifråga om arbetsmiljö och innehåll.



### **Några tips vid en uppsägningssituation**

Information är mycket viktig vid en uppsägningssituation. Ge så tydlig information som möjligt. För att undvika onödig oro och ryktesspridning är det viktigt att den ges kontinuerligt. Boka in regelbundna informationsträffar. Om inget nytt finns att berätta, säg det! Tala om var hjälp finns att få om någon behöver det.

Lova inte för mycket. Ge inte falska förhoppningar.

När turordningsförhandlingen med facken är klar och vi vet vilka som blir övertaliga, prata med var och en och informera om vad som händer, uppsägningstider och så vidare. Ett avslutande samtal i samband med att personen slutar rekommenderas.

Trygghet är mycket viktig för många människor. Att veta är en trygghet. Som arbetsgivare kan vi inte alltid påverka att det händer, men vi kan påverka hur det sköts.

Den här figuren stämmer rätt väl på vad som är viktigt som chef att tänka på:

*Kallt huvud:* tänka klart, mental överblick

*Varmt hjärta:* empati, lyssna, hjälp om behov

*Hårda nypor:* mod och tydlighet. Med silkesvantar.

Acceptera de känslor som kommer. Olika försvarsmekanismer kan komma. Chefen kan bli syndabock. Lyssna. Försök att skilja på dig som person och uppdraget.

För dem som blir kvar kan skuld-känslor komma gentemot de som får sluta.

Repetera informationen, oftast går bara vissa delar in.

### **Johan Kullbergs kriskurva:**

#### Chockfas:

Upp till några dygn.  
Håller ifrån sig.  
Kaos under ytan.  
Minns ej vad som sägs.

#### Reaktionsfas:

Tvingas öppna ögonen.  
Förnekelse  
Regression  
Isolering eller andra försvarsmekanismer

#### Bearbetningsfas:

½-1 år, men det är olika!  
Får distans, börjar vända sig framåt.

#### Nyorienteringsfas:

Har ingen avslutning  
Ny styrka, nya insikter  
Viktigt att ha passerat alla faser.