



UPPSÄGNING P.G.A. ARBETSBRIST

Nedan är en förenklad lista över de steg som en arbetsgivare tar när arbetsgivare gör uppsägningar p.g.a. arbetsbrist. Som medlem i Företagarna hittar du mer utförlig information om turordning, omplaceringsutredning, MBL m.m. i Arbetsgivarhandboken på medlemssidorna. OBS! MBL-förhandling ska ske innan beslut om omorganisation eller uppsägning om arbetsgivaren har kollektivavtal eller berörd anställd är medlem i facket.

omorganisation
och ledigt arbete



- informera arbetstagarna och fråga vilket fack de tillhör
- informera och förhandla omorganisation och omplacering med facket
- informera arbetstagarna och lämna omplaceringserbjudande
- om arbetstagaren tackar ja är det ingen arbetsbrist
- om arbetstagaren tackar nej är det arbetsbrist, se inget ledigt arbete

omorganisation
och inget ledigt
arbete



- om fem eller fler ska sägas upp ska arbetsgivaren varsla Arbetsförmedlingen
- informera arbetstagarna och fråga vilket fack de tillhör
- gör omplaceringsutredning och riskbedömning ur arbetsmiljösynpunkt

MBL



- arbetsgivare med kollektivavtal ska lämna information och kalla facket till MBL-förhandling, om bara enstaka anställd berörs ska även dennes fack informeras och kallas till MBL-förhandling
- arbetsgivare utan kollektivavtal ska informera och kalla de fack som har medlem som berörs av omorganisation och uppsägning p.g.a. arbetsbrist
- om arbetsgivaren inte har kollektivavtal och inte berörda arbetstagare är medlem finns inget fack att informera eller förhandla med
- genomföra MBL-förhandlingen/MBL-förhandlingarna

uppsägning p.g.a.
arbetsbrist



- överlämna skriftliga uppsägningsbesked till de arbetstagare som ska sägas upp efter avslutad förhandling
- lämna kompletterade information till ev. varsel till Arbetsförmedlingen
- informera samtliga anställda om beslutad omorganisation
- lämna tjänstgöringsintyg/betyg och efter anställningens avslutande ev. arbetsgivarintyg för a-kassa