

Steg-för-steg-guide vid uppsägning på grund av arbetsbrist



Installatörsföretagen

1. Ta kontakt med din företagsrådgivare på Installatörsföretagen i god tid när det uppstår en arbetsbristsituation.
2. Gå igenom möjligheterna till omplacering, naturlig avgång, utbildning eller överenskommelse som alternativ till uppsägning på grund av arbetsbrist.
3. Undersök omplaceringsmöjligheter. Arbetstagaren som erbjuds omplacering måste ha tillräckliga kvalifikationer för den nya tjänsten. Lediga tjänster ska redovisas på förhandlingen.
4. Kontrollera uppsägningstidernas längd i eventuellt kollektivavtal (eller anställningsavtal, om längre uppsägningstid avtalats).
5. Gör en turordningslista. Vilka undantag från turordning som kan göras beror på vilket kollektivavtal som gäller.
6. Gör en riskanalys i samverkan med skyddsombudet.
7. Kalla den fackliga motparten till förhandling genom att skicka en förhandlingsframställan. Använd gärna Installatörsföretagen mall www.in.se/arbetsgivare/blanketter-och-mallar.
8. MBL-förhandla om förslag till beslut, turordning, företrädesrätt med mera.
9. Varsla/underrätta Arbetsförmedlingen, om minst fem anställda på företaget berörs i ett län. Hur långt i förväg anmälan om varsel ska ske beror på hur många arbetstagare som berörs av personalförändringen. Om många arbetstagare ska sägas upp är varseltiden innan den första varslande personen har sin sista anställningsdag betydande. Det är därmed viktigt att det fall varsla arbetsförmedlingen i ett tidigt skede.
10. Uppsägning får inte ske förrän förhandlingen avslutats. Notera att för det fall en avtalsturlista har upprättats får ett besked om uppsägning inte överlämnas till berörd arbetstagare innan justerat protokoll föreligger.
11. Uppsägning ska vara skriftlig. Installatörsföretagen har blanketter som du hittar på www.in.se/arbetsgivare/blanketter-och-mallar
12. Uppsägningshandlingen ska bland annat ange om arbetstagaren har företrädesrätt till ny anställning eller inte samt innehålla en fullföljdshänvisning. Det vill säga information om vad arbetstagaren ska iaktta om arbetstagaren vill ogiltigförklara uppsägningen eller kräva skadestånd.
13. Uppsägningen ska överlämnas till arbetstagaren personligen. Uppsägningen anses ske när arbetstagaren får del av uppsägningen.
14. Om det inte är möjligt att överlämna uppsägningshandlingen till arbetstagaren personligen kan den översändas i rekommenderat brev. Uppsägningen anses då ha ägt rum 10 dagar efter det att brevet lämnades på posten för befordran (17 dagar på Installationsavtalets område).
15. Erbjud TRR omställningsstöd/AGE eller TSL om möjligt.
16. Skriv tjänstgöringsbetyg.
17. Skriv arbetsgivarintyg.
18. Var uppmärksam på företrädesrätt till återanställning vid nyanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist.
19. Om arbetsgivaren har för avsikt att anställa någon annan än den som har företrädesrätt till återanställning ska arbetsgivaren förhandla med kollektivavtalsmotpart om detta enligt 32 § LAS.