ARBETSBRIST -

hur gör jag som arbetsgivare när jag behöver säga upp medarbetare?

grafiska FÖRETAGEN

tmf

Förberedelser

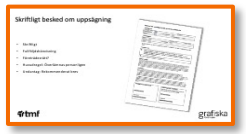
- Analys & strategi
- De mjuka värdena
- Omplacerings-utredning
- Riskbedömning arbetsmiljölagen
- Varsla Arbets-förmedlingen
- Begäran om förhandling

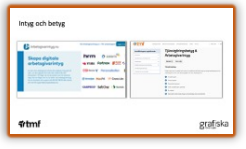
Förhandling

- Omorganisation
- Omplacering ledigt arbete
- Villkor efter omplacering
- Turordnings-kretsen
- Turordnings-undantag
- Turordningslista

Efterarbete

- Uppsägning överlämnas
- Omställning TSL, TRR
- Uppsägningstid
- Företrädesrätt återanställning
- Protokoll
- Intyg & betyg





Analys & strategi

- Satsa tid på strategiskt arbete kring de organisatoriska förändringarna.

- Finns det något annat sätt att minska kostnaderna?
  - pensionsavgångar
  - studieledigheter
  - föräldraledigheter

- Gör en tidslinje för de olika delarna i processen.
  Ta höjd för att facket kan kräva löntagarkonsult och/eller central förhandling.

Förberedelser

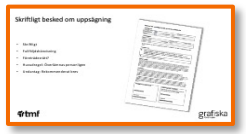
- Analys & strategi
- De mjuka värdena
- Omplacerings-utredning
- Riskbedömning arbetsmiljölagen
- Varsla Arbets-förmedlingen
- Begäran om förhandling

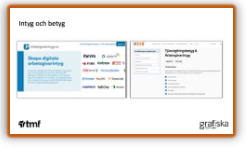
Förhandling

- Omorganisation
- Omplacering ledigt arbete
- Villkor efter omplacering
- Turordnings-kretsen
- Turordnings-undantag
- Turordningslista

Efterarbete

- Uppsägning överlämnas
- Omställning TSL, TRR
- Uppsägningstid
- Företrädesrätt återanställning
- Protokoll
- Intyg & betyg





De mjuka värdena

- Förbered de chefer som kommer att behöva lämna uppsägningsbesked.
- Krisstöd till medarbetare som drabbas att ett svårt besked.
- Tänk över hur förändringen ska kommuniceras såväl internt som externt.
- Kontakta Trygghetsrådet TRR och Trygghetsfonden TSL.

Förberedelser

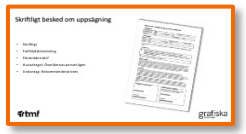
- Analys & strategi
- De mjuka värdena
- Omplacerings-utredning
- Riskbedömning arbetsmiljölagen
- Varsla Arbets-förmedlingen
- Begäran om förhandling

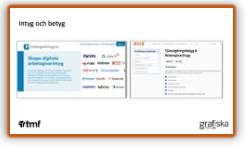
Förhandling

- Omorganisation
- Omplacering ledigt arbete
- Villkor efter omplacering
- Turordnings-kretsen
- Turordnings-undantag
- Turordningslista

Efterarbete

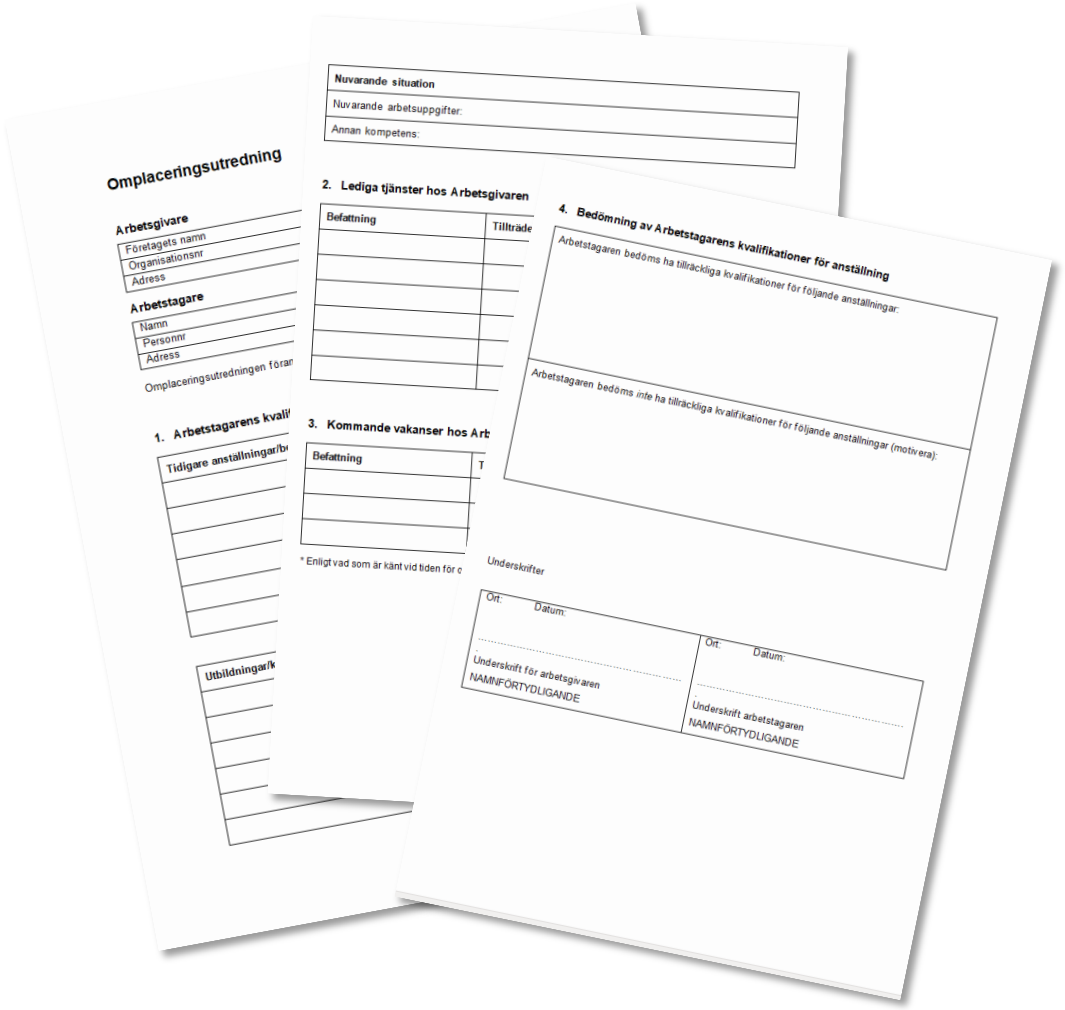
- Uppsägning överlämnas
- Omställning TSL, TRR
- Uppsägningstid
- Företrädesrätt återanställning
- Protokoll
- Intyg & betyg





Omplaceringsutredning

- Inte sakliga skäl för uppsägning om det finns ledigt arbete att erbjuda.
- Krävs noggrann utredning. Gärna skriftlig.
- Arbetsgivaren är inte skyldig att skapa nya tjänster.



Förberedelser

- Analys & strategi
- De mjuka värdena
- Omplacerings-utredning
- Riskbedömning arbetsmiljölagen
- Varsla Arbets-förmedlingen
- Begäran om förhandling

Förhandling

- Omorganisation
- Omplacering ledigt arbete
- Villkor efter omplacering
- Turordnings-kretsen
- Turordnings-undantag
- Turordningslista

Efterarbete

- Uppsägning överlämnas
- Omställning TSL, TRR
- Uppsägningstid
- Företrädesrätt återanställning
- Protokoll
- Intyg & betyg

Riskbedömning inför
ändringar i verksamheten
ARBETSMILJÖ VERKET
A B C för riskbedömning inför
ändring i verksamheten
Precisera den planerade ändringen
Vad består ändringarna av?
Var ska ändringarna genomföras?
Vilka arbetstagare eller grupper av arbetstagare berörs?
Gör riskbedömningen
Vilka risker innebär ändringarna?
Är riskerna allvarliga eller inte?
tärda
a åtgärder ska genomföras?
ka åtgärderna vara genomförda?
r till att åtgärderna genomförs?
bud och elevskyddsombud ska ges möjlig-
bedömning och handlingsplan görs.
m den egna verksamheten för att göra
handlingsplan ska företagshälsovården
hjälp utifrån anlitas.

Förberedelser

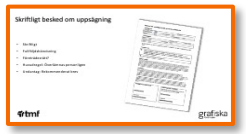
- Analys & strategi
- De mjuka värdena
- Omplacerings-utredning
- Riskbedömning arbetsmiljölagen
- Varsla Arbets-förmedlingen
- Begäran om förhandling

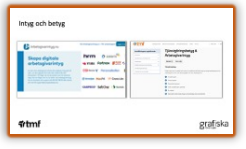
Förhandling

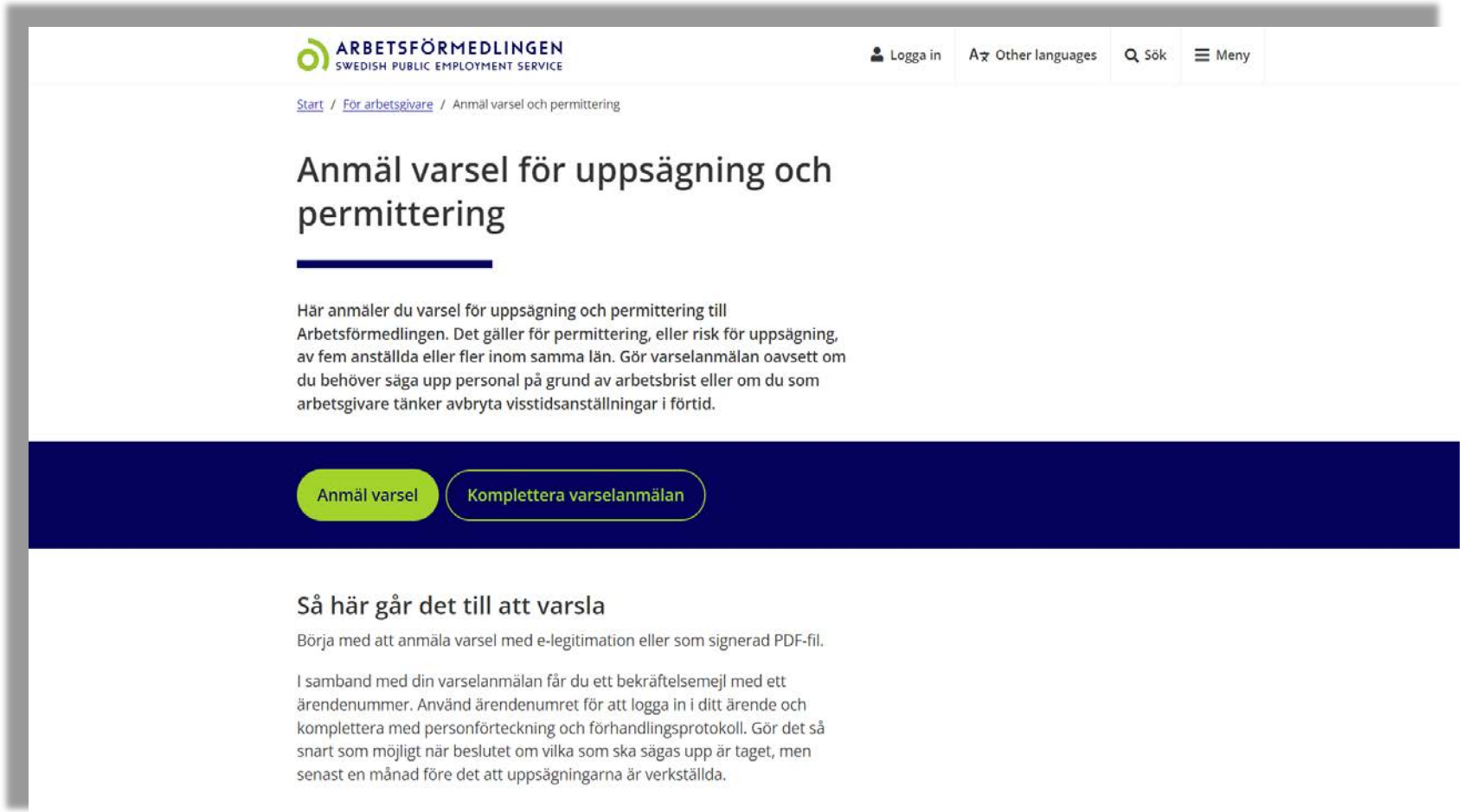
- Omorganisation
- Omplacering ledigt arbete
- Villkor efter omplacering
- Turordnings-kretsen
- Turordnings-undantag
- Turordningslista

Efterarbete

- Uppsägning överlämnas
- Omställning TSL, TRR
- Uppsägningstid
- Företrädesrätt återanställning
- Protokoll
- Intyg & betyg







tmf

grafiska FÖRETAGEN

Förberedelser

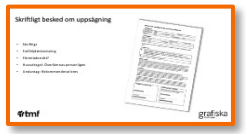
- Analys & strategi
- De mjuka värdena
- Omplacerings-utredning
- Riskbedömning arbetsmiljölagen
- Varsla Arbets-förmedlingen
- Begäran om förhandling

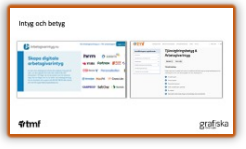
Förhandling

- Omorganisation
- Omplacering ledigt arbete
- Villkor efter omplacering
- Turordnings-kretsen
- Turordnings-undantag
- Turordningslista

Efterarbete

- Uppsägning överlämnas
- Omställning TSL, TRR
- Uppsägningstid
- Företrädesrätt återanställning
- Protokoll
- Intyg & betyg

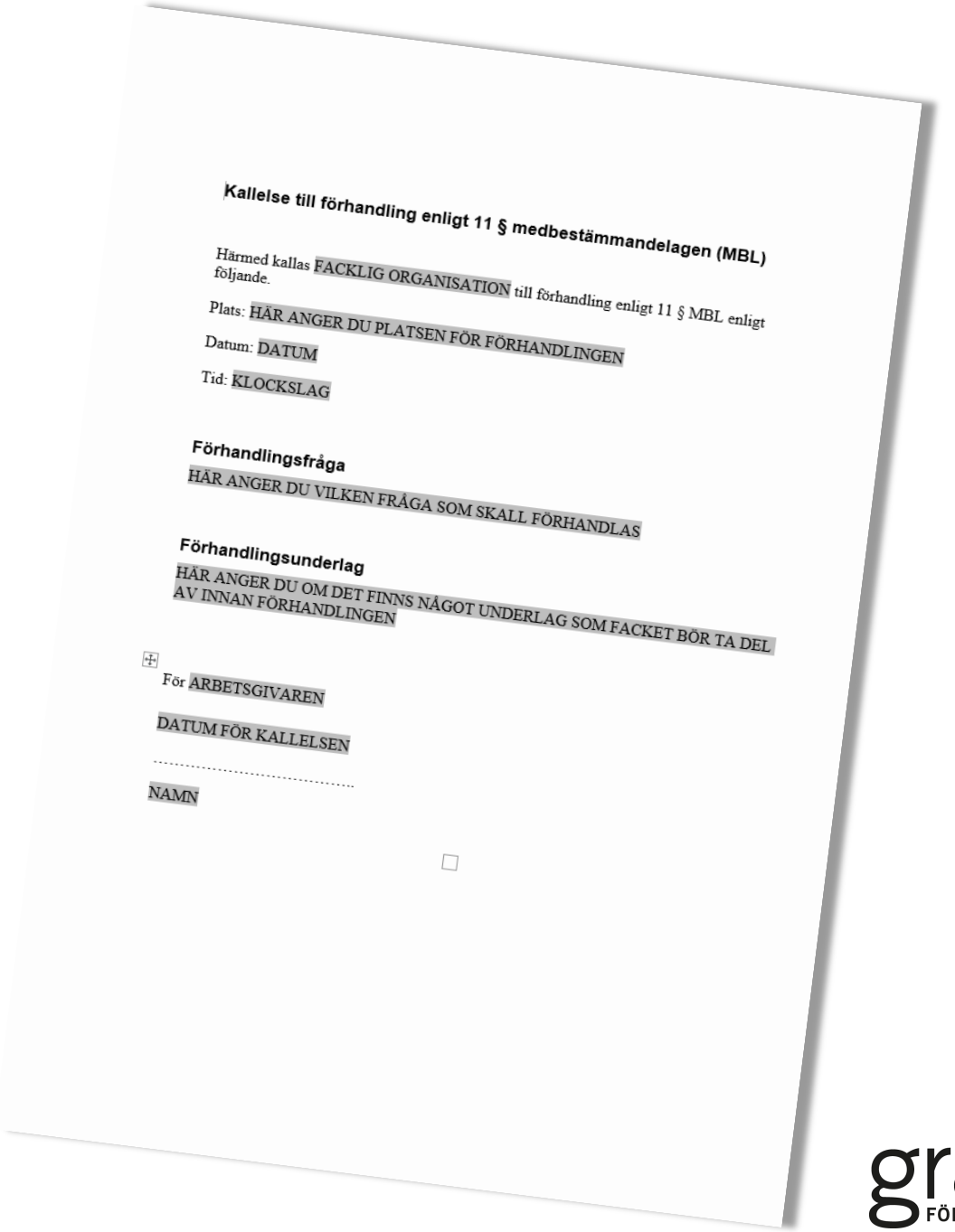




Krav på information vid arbetsbristförhandling

Enligt 15 § MBL ska arbetsgivaren underrätta facket om:

- Skälen till uppsägningarna.
- Antalet berörda.
- Antalet sysselsatta.
- Tidsperiod för uppsägningarna.



Kallelse till förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen (MBL)

Härmed kallas FACKLIG ORGANISATION till förhandling enligt 11 § MBL enligt följande.

Plats: HÄR ANGER DU PLATSEN FÖR FÖRHANDLINGEN

Datum: DATUM

Tid: KLOCKSLAG

Förhandlingsfråga

HÄR ANGER DU VILKEN FRÅGA SOM SKALL FÖRHANDLAS

Förhandlingsunderlag

HÄR ANGER DU OM DET FINNS NÅGOT UNDERLAG SOM FACKET BÖR TA DEL AV INNAN FÖRHANDLINGEN

För ARBETSGIVAREN

DATUM FÖR KALLELSEN

.....

NAMN

Förberedelser

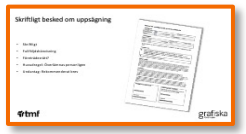
- Analys & strategi
- De mjuka värdena
- Omplacerings-utredning
- Riskbedömning arbetsmiljölagen
- Varsla Arbets-förmedlingen
- Begäran om förhandling

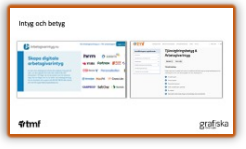
Förhandling

- Omorganisation
- Omplacering ledigt arbete
- Villkor efter omplacering
- Turordnings-kretsen
- Turordnings-undantag
- Turordningslista

Efterarbete

- Uppsägning överlämnas
- Omställning TSL, TRR
- Uppsägningstid
- Företrädesrätt återanställning
- Protokoll
- Intyg & betyg





Omorganisation

- Redogör för bakgrunden till förändringen
- Förevisa relevanta ekonomiska data
- Förklara att ni inventerat andra möjligheter att minska kostnaderna
- Åskådliggör förändringarna i organisationen med före- och efterbilder
- Efter diskussion och frågor – gå vidare till den del av förhandlingen som avser vem som blir uppsagd – själva arbetsbristen

Förberedelser

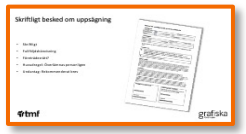
- Analys & strategi
- De mjuka värdena
- Omplacerings-utredning
- Riskbedömning arbetsmiljölagen
- Varsla Arbets-förmedlingen
- Begäran om förhandling

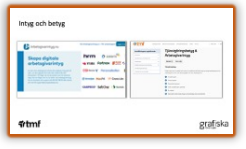
Förhandling

- Omorganisation
- Omplacering ledigt arbete
- Villkor efter omplacering
- Turordnings-kretsen
- Turordnings-undantag
- Turordningslista

Efterarbete

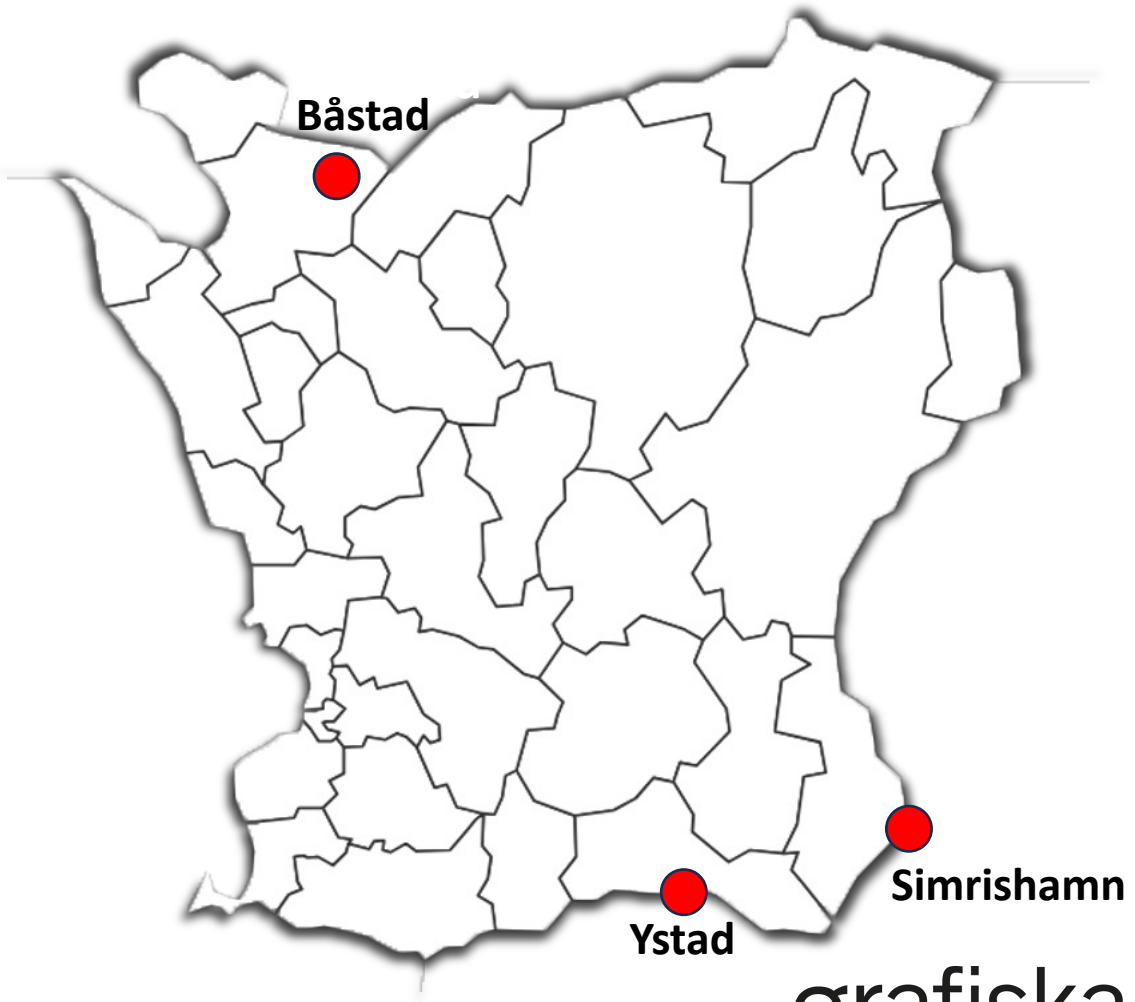
- Uppsägning överlämnas
- Omställning TSL, TRR
- Uppsägningstid
- Företrädesrätt återanställning
- Protokoll
- Intyg & betyg





Omplacering till ledigt arbete

- Arbetsgivaren redovisar omplaceringsmöjligheter.
- Arbetsgivaren är skyldig erbjuda ledigt arbete i hela företaget.
- Behöver inte erbjudas i turordning.
- Tillräckliga kvalifikationer gäller alltid.
- Avstånd kan medföra att erbjudandet är oskäligt.
- Vägran anta skäligt erbjudande = sakliga skäl.



tmf

grafiska FÖRETAGEN

Förberedelser

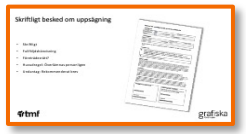
- Analys & strategi
- De mjuka värdena
- Omplacerings-utredning
- Riskbedömning arbetsmiljölagen
- Varsla Arbets-förmedlingen
- Begäran om förhandling

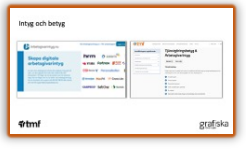
Förhandling

- Omorganisation
- Omplacering ledigt arbete
- Villkor efter omplacering
- Turordnings-kretsen
- Turordnings-undantag
- Turordningslista

Efterarbete

- Uppsägning överlämnas
- Omställning TSL, TRR
- Uppsägningstid
- Företrädesrätt återanställning
- Protokoll
- Intyg & betyg

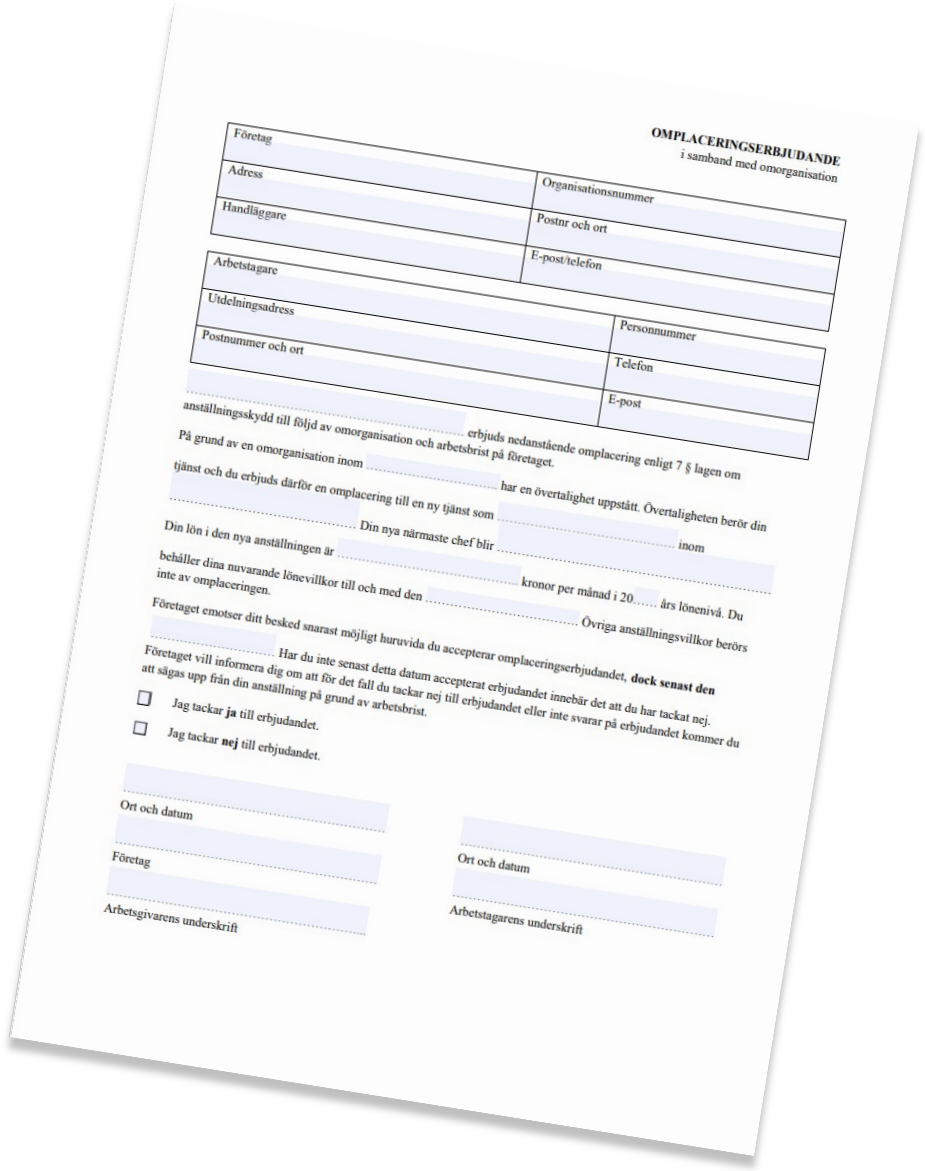




Villkor efter omplacering

Accept av ett erbjudande kan innebära

- Högre/lägre sysselsättningsgrad
- Ny ort
- Lägre betalt arbete
- Ändrade villkor i övrigt



OMPLACERINGSERBJUDANDE
i samband med omorganisation

Företag	Organisationsnummer
Adress	Postnr och ort
Handläggare	E-post/telefon

Arbetstagare	
Utdelningsadress	Personnummer
Postnummer och ort	Telefon
	E-post

..... erbjuds nedanstående omplacering enligt 7 § lagen om anställningsskydd till följd av omorganisation och arbetsbrist på företaget.

På grund av en omorganisation inom ..... har en övertalighet uppstått. Övertaligheten berör din tjänst och du erbjuds därför en omplacering till en ny tjänst som ..... inom ..... Din nya närmaste chef blir .....

Din lön i den nya anställningen är ..... kronor per månad i 20..... års lönenivå. Du behåller dina nuvarande lönevillkor till och med den ..... Övriga anställningsvillkor berörs inte av omplaceringen.

Företaget emotser ditt besked snarast möjligt huruvida du accepterar omplaceringserbjudandet, **dock senast den** ..... Har du inte senast detta datum accepterat erbjudandet innebär det att du har tackat nej. Företaget vill informera dig om att för det fall du tackar nej till erbjudandet eller inte svarar på erbjudandet kommer du att sägas upp från din anställning på grund av arbetsbrist.

☐ Jag tackar **ja** till erbjudandet.

☐ Jag tackar **nej** till erbjudandet.

Ort och datum .....

Företag .....

Arbetsgivarens underskrift .....

Ort och datum .....

Arbetstagarens underskrift .....

Förberedelser

- Analys & strategi
- De mjuka värdena
- Omplacerings-utredning
- Riskbedömning arbetsmiljölagen
- Varsla Arbets-förmedlingen
- Begäran om förhandling

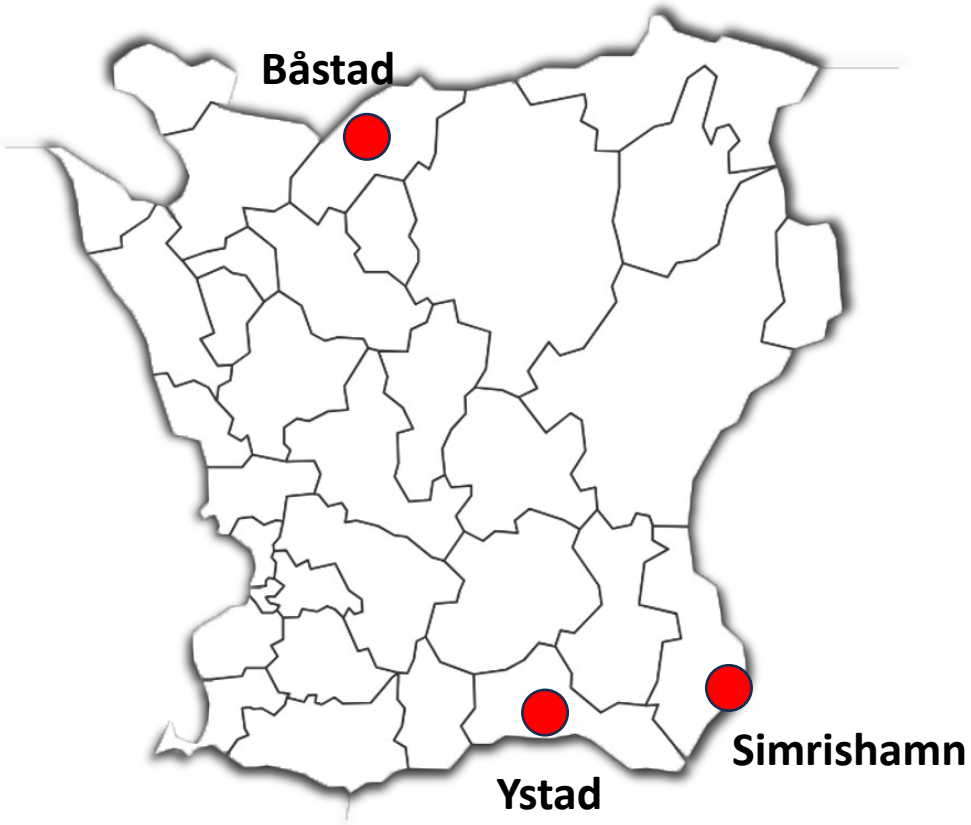
Förhandling

- Omorganisation
- Omplacering ledigt arbete
- Villkor efter omplacering
- Turordnings-kretsen
- Turordnings-undantag
- Turordningslista

Efterarbete

- Uppsägning överlämnas
- Omställning TSL, TRR
- Uppsägningstid
- Företrädesrätt återanställning
- Protokoll
- Intyg & betyg

Inledning i turordningskretsar



ARBETARE SIMRISHAMN		
Namn	**Tjänst**	**Anst.tid**

TJÄNSTEMÄN SIMRISHAMN		
Namn	**Tjänst**	**Anst.tid**

- Varje driftsenhet för sig. Gemensam turordning på orten om facket begär.
- En turordningslista för varje avtalsområde, vanligen arbetare och tjänstemän.

Förberedelser

- Analys & strategi
- De mjuka värdena
- Omplacerings-utredning
- Riskbedömning arbetsmiljölagen
- Varsla Arbets-förmedlingen
- Begäran om förhandling

Förhandling

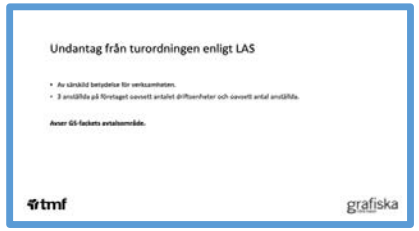
- Omorganisation
- Omplacering ledigt arbete
- Villkor efter omplacering
- Turordnings-kretsen
- Turordnings-undantag
- Turordningslista

Efterarbete

- Uppsägning överlämnas
- Omställning TSL, TRR
- Uppsägningstid
- Företrädesrätt återanställning
- Protokoll
- Intyg & betyg

Turordningsundantag

Enligt LAS



Enligt Huvudavtalet

Karensregler

tmf

grafiska FÖRETAGEN

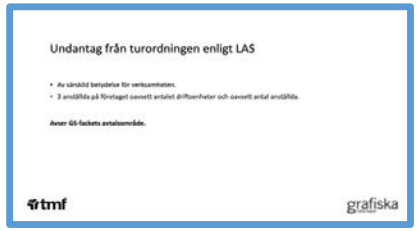
Undantag från turordningen enligt LAS

- Av särskild betydelse för verksamheten.
- 3 anställda på företaget oavsett antalet driftsenheter och oavsett antal anställda.

Avser GS-fackets avtalsområde.

Turordningsundantag

Enligt LAS



Enligt Huvudavtalet

Karensregler

tmf

grafiska FÖRETAGEN

Exempel 1 – Tre driftsenheter

	TJM (Huvudavtal)	GS (LAS)
Simrishamn	3	3 på hela
Ystad	3	företaget
Båstad	3	

Totalt antal undantag: 3+3+3 TJM + 3 ARB

Exempel 2 – En driftsenhet

	TJM (Huvudavtal)	GS (LAS)
Simrishamn	4	3 på hela företaget

Totalt antal undantag: 4 TJM + 3 ARB

Exempel 3 – Fyra platser i samma kommun

Facket begär sammanläggning.

TJM	GS
(Huvudavtal)	(LAS)
3 + 1 + 1 + 1	3 hela företaget

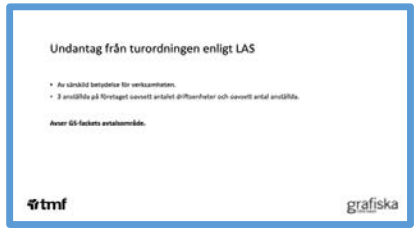
Totalt antal undantag: 6 TJM + 3 ARB

Exempel 4 – procentregeln

- Arbetsgivaren får undanta 15 procent av de antal arbetstagare som slutligen sägs upp
- Undantag gäller per driftsenhet och per avtalsområde
- Exempel: Varsel omfattar 120 tjänstemän (18 undantag teoretiskt möjligt). Efter genomförd förhandling avser företaget att säga upp 102 tjänstemän vilket innebär max 15 undantag

Turordningsundantag

Enligt LAS



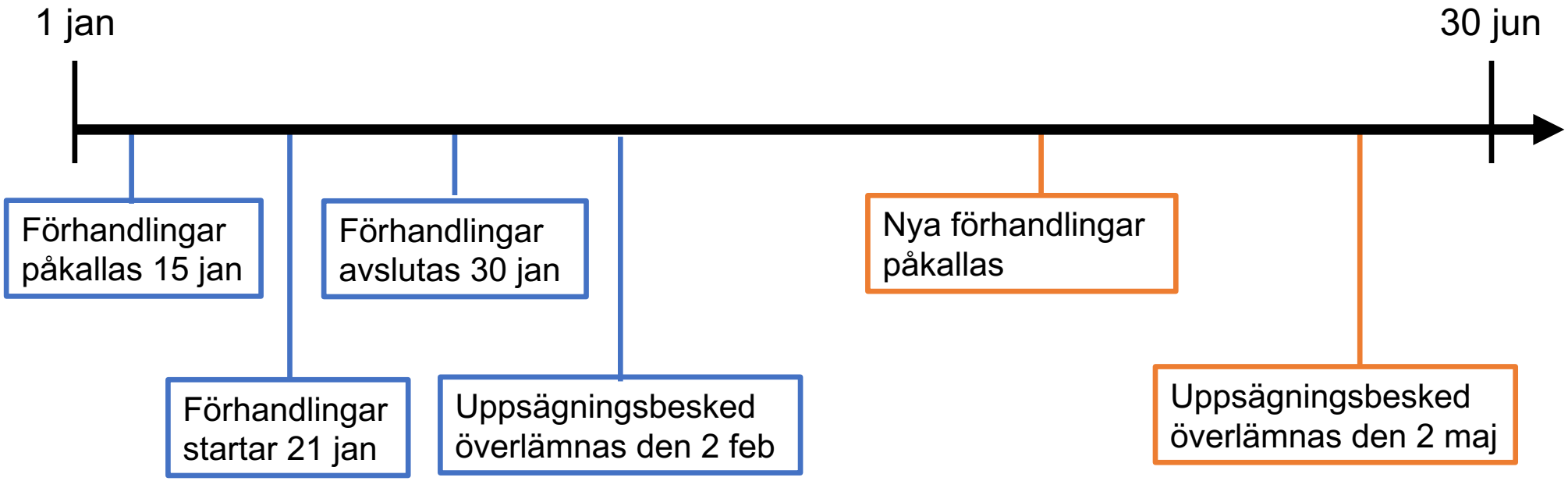
Enligt Huvudavtalet

Karensregler

tmf

grafiska FÖRETAGEN

Hur ofta kan undantagen göras?



Förberedelser

- Analys & strategi
- De mjuka värdena
- Omplacerings-utredning
- Riskbedömning arbetsmiljölagen
- Varsla Arbets-förmedlingen
- Begäran om förhandling

Förhandling

- Omorganisation
- Omplacering ledigt arbete
- Villkor efter omplacering
- Turordnings-kretsen
- Turordnings-undantag
- Turordningslista

Efterarbete

- Uppsägning överlämnas
- Omställning TSL, TRR
- Uppsägningstid
- Företrädesrätt återanställning
- Protokoll
- Intyg & betyg

Turordningslista

I första hand diskutera avtalsturlista

- Anställningstiden avgör
- All anställningstid räknas
- Tillräckliga kvalifikationer
- Rätt att undanta

TJÄNSTEMÄN SIMRISHAMN		
Namn	**Tjänst**	**Anställningstid**
Anna	Löneadministratör	19
Pelle	Ekonomiassistent	16
Lena	Säljare	13
Erik	Controller	7
Henrik	Kundsupport	2
Markus	IT-ansvarig	1

tmf

grafiska FÖRETAGEN

Förberedelser

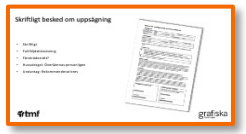
- Analys & strategi
- De mjuka värdena
- Omplacerings-utredning
- Riskbedömning arbetsmiljölagen
- Varsla Arbets-förmedlingen
- Begäran om förhandling

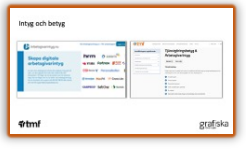
Förhandling

- Omorganisation
- Omplacering ledigt arbete
- Villkor efter omplacering
- Turordnings-kretsen
- Turordnings-undantag
- Turordningslista

Efterarbete

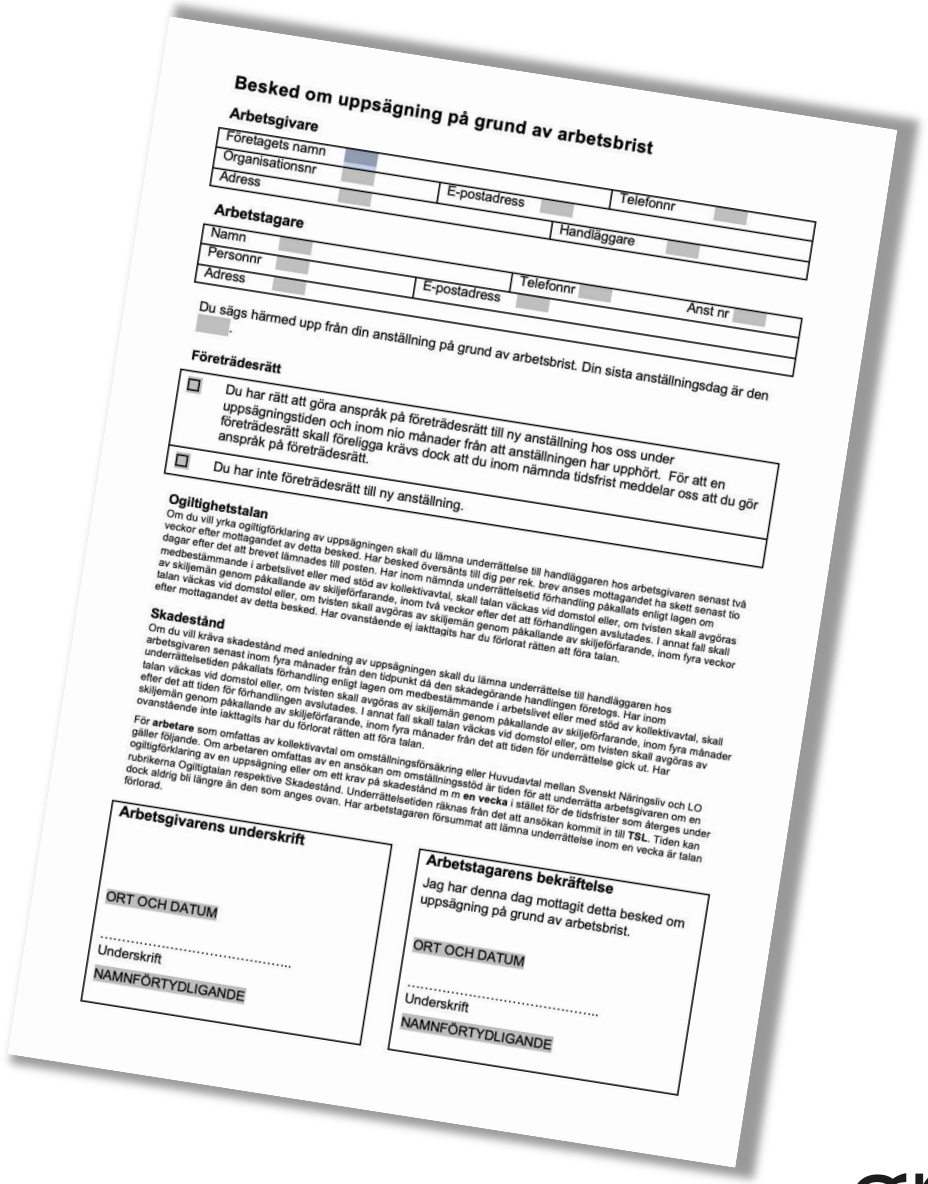
- Uppsägning överlämnas
- Omställning TSL, TRR
- Uppsägningstid
- Företrädesrätt återanställning
- Protokoll
- Intyg & betyg





Skriftligt besked om uppsägning

- Skriftligt
- Fullföljdshänvisning
- Företrädesrätt?
- Huvudregel: Överlämnas personligen
- Undantag: Rekommenderat brev



Besked om uppsägning på grund av arbetsbrist

Arbetsgivare

Företagets namn | Organisationsnr | Adress | E-postadress | Telefonnr

Arbetstagare

Namn | Handläggare | Personnr | Adress | E-postadress | Telefonnr | Anst nr

Du sägs härmed upp från din anställning på grund av arbetsbrist. Din sista anställningsdag är den .

Företrädesrätt

☐ Du har rätt att göra anspråk på företrädesrätt till ny anställning hos oss under uppsägningstiden och inom nio månader från att anställningen har upphört. För att en företrädesrätt skall föreligga krävs dock att du inom nämnda tidsfrist meddelar oss att du gör anspråk på företrädesrätt.

☐ Du har inte företrädesrätt till ny anställning.

Ogiltighetstalan

Om du vill yrka ogiltigförklaring av uppsägningen skall du lämna underrättelse till handläggaren hos arbetsgivaren senast två veckor efter mottagandet av detta besked. Har besked översänts till dig per rek. brev anses mottagandet ha skett senast tio dagar efter det att brevet lämnades till posten. Har inom nämnda underrättelsetid förhandling påkallats enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas vid domstol eller, om tvisten skall avgöras av skiljemän genom påkallande av skiljeförfarande, inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas vid domstol eller, om tvisten skall avgöras av skiljemän genom påkallande av skiljeförfarande, inom fyra veckor efter mottagandet av detta besked. Har ovanstående ej iakttagits har du förlorat rätten att föra talan.

Skadestånd

Om du vill kräva skadestånd med anledning av uppsägningen skall du lämna underrättelse till handläggaren hos arbetsgivaren senast inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs. Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas vid domstol eller, om tvisten skall avgöras av skiljemän genom påkallande av skiljeförfarande, inom fyra månader från det att tiden för underrättelse gick ut. Har efter det att tiden för förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas vid domstol eller, om tvisten skall avgöras av ovanstående inte iakttagits har du förlorat rätten att föra talan.

För **arbetare** som omfattas av kollektivavtal om omställningsförsäkring eller Huvudavtal mellan Svenskt Näringsliv och LO gäller följande. Om arbetaren omfattas av en ansökan om omställningsstöd är tiden för att underrätta arbetsgivaren om en ogiltigförklaring av en uppsägning eller om ett krav på skadestånd m m **en vecka** i stället för de tidsfrister som återges under rubrikerna Ogiltigtalan respektive Skadestånd. Underrättelsetiden räknas från det att ansökan kommit in till **TSL**. Tiden kan dock aldrig bli längre än den som anges ovan. Har arbetstagaren försummat att lämna underrättelse inom en vecka är talan förlorad.

Arbetsgivarens underskrift

ORT OCH DATUM

.....

Underskrift

NAMNFÖRTYDLIGANDE

Arbetstagarens bekräftelse

Jag har denna dag mottagit detta besked om uppsägning på grund av arbetsbrist.

ORT OCH DATUM

.....

Underskrift

NAMNFÖRTYDLIGANDE

Förberedelser

- Analys & strategi
- De mjuka värdena
- Omplacerings-utredning
- Riskbedömning arbetsmiljölagen
- Varsla Arbets-förmedlingen
- Begäran om förhandling

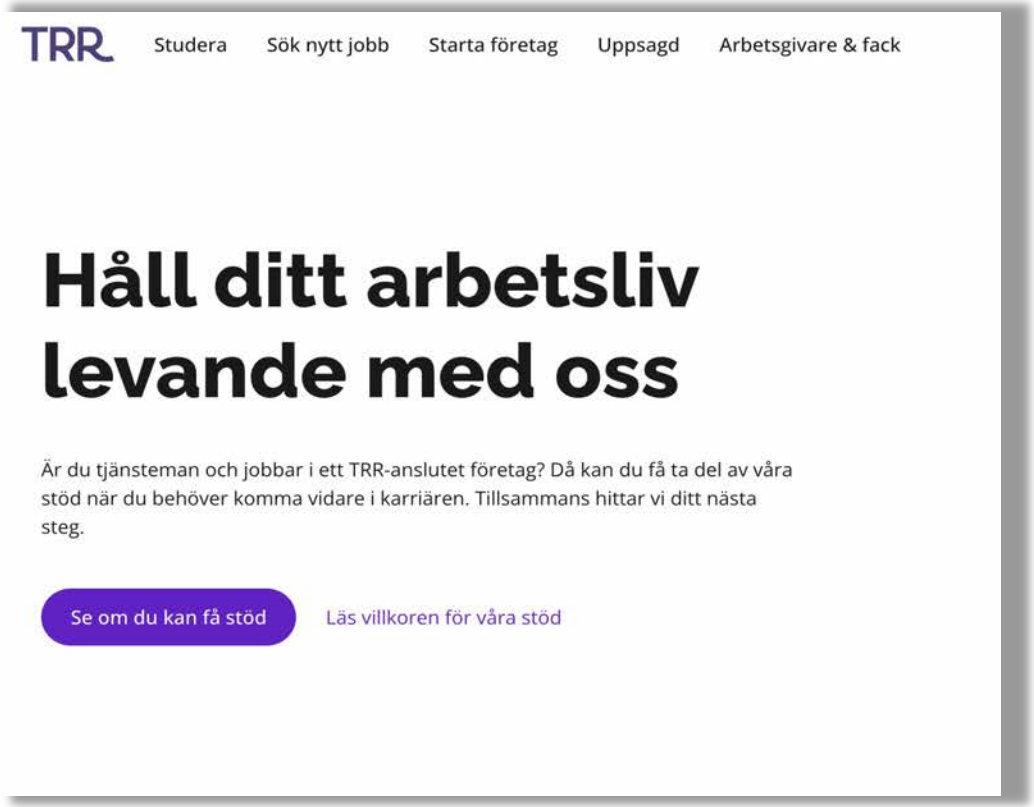
Förhandling

- Omorganisation
- Omplacering ledigt arbete
- Villkor efter omplacering
- Turordnings-kretsen
- Turordnings-undantag
- Turordningslista

Efterarbete

- Uppsägning överlämnas
- Omställning TSL, TRR
- Uppsägningstid
- Företrädesrätt återanställning
- Protokoll
- Intyg & betyg

Omställning, TSL och TRR



Förberedelser

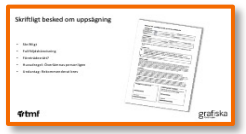
- Analys & strategi
- De mjuka värdena
- Omplacerings-utredning
- Riskbedömning arbetsmiljölagen
- Varsla Arbets-förmedlingen
- Begäran om förhandling

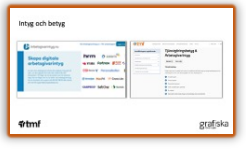
Förhandling

- Omorganisation
- Omplacering ledigt arbete
- Villkor efter omplacering
- Turordnings-kretsen
- Turordnings-undantag
- Turordningslista

Efterarbete

- Uppsägning överlämnas
- Omställning TSL, TRR
- Uppsägningstid
- Företrädesrätt återanställning
- Protokoll
- Intyg & betyg





Uppsägningstid

- Uppsägningstider enligt gällande kollektivavtal
- Tjänsteman som fyllt 55 år på uppsägningsdagen och då har 10 års sammanhängande anställningstid – Sex extra månader
- Möjligt att förhandla om kortare uppsägningstid än vad som gäller enligt kollektivavtalet
- Arbetsbefrielse & avräkningsfrihet
- Rätt till skälig ledighet för att besöka TSL/TRR, AF och att gå på anställningsintervjuer

tmf

grafiska FÖRETAGEN

Förberedelser

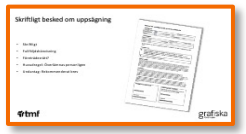
- Analys & strategi
- De mjuka värdena
- Omplacerings-utredning
- Riskbedömning arbetsmiljölagen
- Varsla Arbets-förmedlingen
- Begäran om förhandling

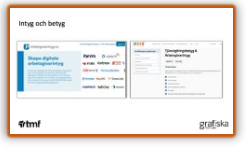
Förhandling

- Omorganisation
- Omplacering ledigt arbete
- Villkor efter omplacering
- Turordnings-kretsen
- Turordnings-undantag
- Turordningslista

Efterarbete

- Uppsägning överlämnas
- Omställning TSL, TRR
- Uppsägningstid
- Företrädesrätt återanställning
- Protokoll
- Intyg & betyg





Företrädesrätt till återanställning

- Grunden arbetsbrist — företrädesrätt till ny anställning
- 12 månader de senaste 3 åren
- 9 månader från anställningens upphörande
- Arbetstagaren måste anmäla företrädesrätt
- Tillräckliga kvalifikationer
- Avvisat skäligt erbjudande medför att arbetstagaren förlorar sin företrädesrätt
- Vid konkurrens, turordning
- Förhandlingsskyldighet om arbetsgivaren vill anställa någon annan

tmf

grafiska FÖRETAGEN

Förberedelser

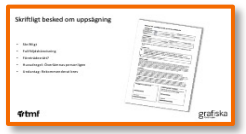
- Analys & strategi
- De mjuka värdena
- Omplacerings-utredning
- Riskbedömning arbetsmiljölagen
- Varsla Arbets-förmedlingen
- Begäran om förhandling

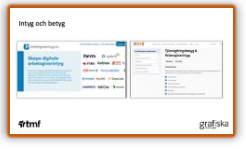
Förhandling

- Omorganisation
- Omplacering ledigt arbete
- Villkor efter omplacering
- Turordnings-kretsen
- Turordnings-undantag
- Turordningslista

Efterarbete

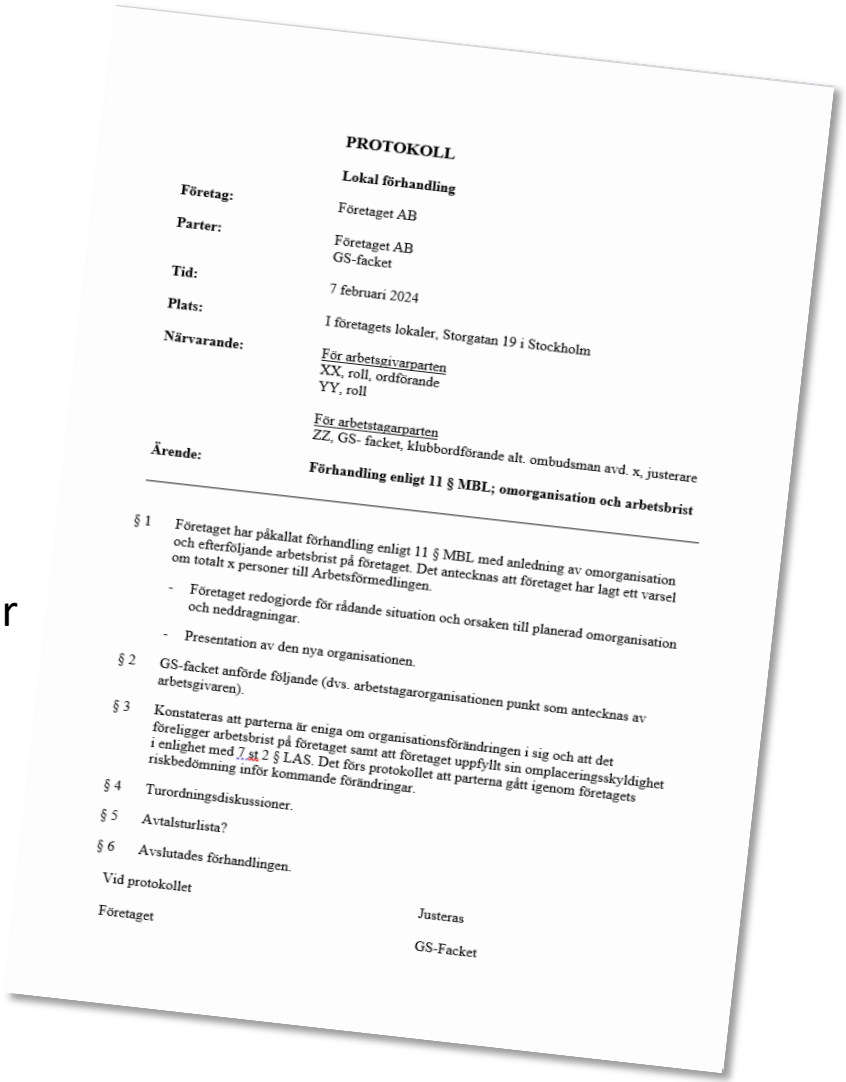
- Uppsägning överlämnas
- Omställning TSL, TRR
- Uppsägningstid
- Företrädesrätt återanställning
- Protokoll
- Intyg & betyg





Protokoll

- Ange vilka parter som har förhandlat
- Ange tid och plats för förhandling
- Notera de närvarandes namn, vem som varit ordförande och vilka som utsetts att justera protokollet
- Ange vilken part som begärt förhandling
- Beskriv ärendet kortfattat och tydligt och anteckna de omständigheter ni har tagit upp.
- Redovisa parternas inställning, grunder och argumentation
- Avslutning. Ej krav på att parterna ska avsluta i enighet



PROTOKOLL

Lokal förhandling

Företag: Företaget AB

Parter: Företaget AB
GS-facket

Tid: 7 februari 2024

Plats: I företagets lokaler, Storgatan 19 i Stockholm

Närvarande:
För arbetsgivarparten
XX, roll, ordförande
YY, roll

För arbetstagarparten
ZZ, GS- facket, klubbordförande alt. ombudsman avd. x, justerare

Ärende: **Förhandling enligt 11 § MBL; omorganisation och arbetsbrist**

§ 1 Företaget har påkallat förhandling enligt 11 § MBL med anledning av omorganisation och efterföljande arbetsbrist på företaget. Det antecknas att företaget har lagt ett varsel om totalt x personer till Arbetsförmedlingen.

- Företaget redogjorde för rådande situation och orsaken till planerad omorganisation och neddragningar.
- Presentation av den nya organisationen.

§ 2 GS-facket anförde följande (dvs. arbetstagarorganisationen punkt som antecknas av arbetsgivaren).

§ 3 Konstateras att parterna är eniga om organisationsförändringen i sig och att det föreligger arbetsbrist på företaget samt att företaget uppfyllt sin omplaceringsskyldighet i enlighet med 7 st 2 § LAS. Det förs protokollet att parterna gått igenom företagets riskbedömning inför kommande förändringar.

§ 4 Turordningsdiskussioner.

§ 5 Avtalsturlista?

§ 6 Avslutades förhandlingen.

Vid protokollet

Företaget Justeras

GS-Facket

Protokoll

Exempeltext avtalsturlista

3 § Parterna har vid nu aktualiserad personalinskränkning värderat företagets krav och behov i bemanningshänseende. Eftersom dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av 22 § lagen om anställningsskydd har fastställandet av turordning skett med avsteg från lagens bestämmelser. Det kan vidare noteras att det mellan parterna gällande kollektivavtalet innehåller en bestämmelse om möjlighet att avvika från turordningen.

4 § En avtalsturlista har fastställts med det innehåll som följer av 4 a § nedan. Paragrafen innehåller namnen på de personer som kommer att sägas upp på grund av arbetsbrist samt personnummer.

4 a §	namn 1	pers.nr
	namn 2	pers.nr

Protokoll

Exempeltext valfria undantag

Innan turordningslistan fastställs så undantar Bolaget med stöd av 22 § andra stycket LAS **Alternativt** Huvudavtalet tre arbetstagare som är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Dessa personer är: Xx, Xx samt Xx.

Exempeltext kvalifikationsundantag

Vad avser tjänsten som CNC- operatör som innehas av Yy konstateras att samtliga av de 3 medarbetare som berörs av arbetsbristen har längre anställningstid än denne.

Företaget konstaterar dock efter genomförd kvalifikationsbedömning att även om dessa personer har längre anställningstid än Yy, så kan ingen av dessa omplaceras till denna tjänst då berörda personer saknar tillräckliga kvalifikationer för arbetsuppgifterna som CNC-operatör.

Enligt företagets bedömning kan dessa personer heller inte lära sig arbetsuppgifterna inom skälig tid. De medarbetare som berörs av arbetsbristen blir följaktligen Xx, Xx samt Xx.

tmf

grafiska FÖRETAGEN

Förberedelser

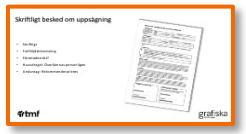
- Analys & strategi
- De mjuka värdena
- Omplacerings-utredning
- Riskbedömning arbetsmiljölagen
- Varsla Arbets-förmedlingen
- Begäran om förhandling

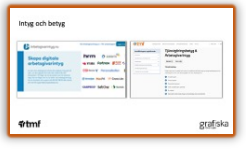
Förhandling

- Omorganisation
- Omplacering ledigt arbete
- Villkor efter omplacering
- Turordnings-kretsen
- Turordnings-undantag
- Turordningslista

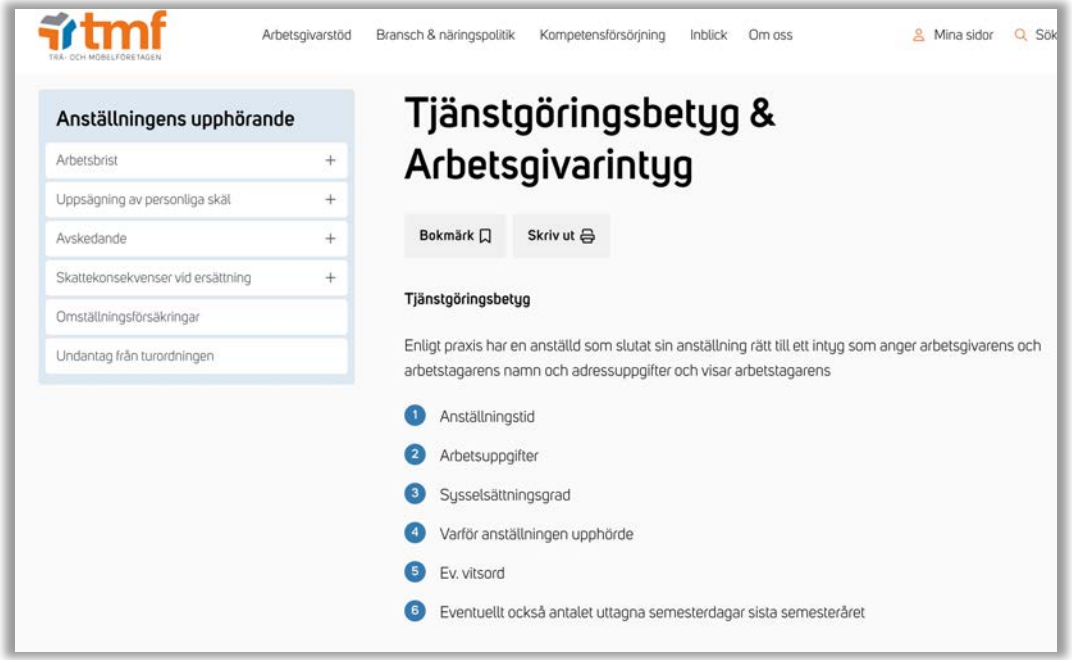
Efterarbete

- Uppsägning överlämnas
- Omställning TSL, TRR
- Uppsägningstid
- Företrädesrätt återanställning
- Protokoll
- Intyg & betyg





Intyg och betyg



tmf

grafiska FÖRETAGEN

TACK!
Mer information hittar ni i vår arbetsgivarguide på tmf.se och grafiska.se
grafiska FÖRETAGEN
tmf