

Uppsägning vid arbetsbrist

1. Allmänt om arbetsbrist

1.1 Med arbetsbrist omfattas inte endast fall av konkret brist på arbetsuppgifter, utan samtliga fall där en uppsägning från arbetsgivarens sida beror på något annat än förhållanden som är att hänföra till arbetstagaren personligen, s.k. personliga skäl. Under begreppet arbetsbrist faller alltså även sådant som att arbetsgivaren inte längre anser det befogat att visst arbete drivs vidare inom ramen för hans verksamhet eller att arbetsgivaren annars av företagsekonomiska, organisatoriska eller därmed jämförliga skäl anser det nödvändigt att säga upp en eller flera arbetstagare.

Arbetsbrist utgör normalt sett saklig grund för uppsägning. Det är ytterst arbetsgivarens bedömning av behovet av att genomföra exempelvis en inskränkning eller omorganisation av verksamheten som får bli avgörande för frågan huruvida arbetsbrist skall anses föreligga. Detta innebär att en domstol normalt inte har att gå närmare in på frågor om det berättigade från företagsekonomisk, organisatorisk eller därmed jämförlig synpunkt i en av arbetsgivaren beslutad personalinskränkning.

1.2 Situationen är emellertid en annan om arbetsgivaren visserligen har angett arbetsbrist som grund för uppsägningen, men i själva verket haft andra skäl för denna, s.k. fingerad arbetsbrist. I ett sådant fall har domstolen att pröva tillåtligheten av uppsägningen utifrån den verkliga grunden. Som Arbetsdomstolen tidigare närmare har utvecklat (AD 1976 nr 26) får den bevisprövning som skall ske när arbetsgivaren som grund för uppsägningen åberopar arbetsbrist och arbetstagaren påstår att annan grund i själva verket varit bestämmande för arbetsgivarens handlande särskild karaktär i fall då förändringen av verksamheten tar sikte på en enstaka arbetstagare. För det fall då uppsägningen riktar sig enbart

mot enstaka arbetstagare tillämpar AD en särskild bevisbörderegeln. Ju mer sannolikt det i ett sådant fall framstår att uppsägningen orsakats av annan omständighet än den av arbetsgivaren uppgivna, desto starkare krav bör ställas på arbetsgivaren att visa att uppsägningen skulle ha företagits av företagsekonomiska skäl även om den andra omständigheten inte förelegat. För att domstolen skall gå in på en sådan prövning krävs dock att arbetstagaren visar åtminstone sannolika skäl för att det rör sig om fingerad arbetsbrist.

Jag rekommenderar att arbetsgivaren tar fram en redogörelse för sin ekonomiska ställning samt styrelsens planer på omstrukturering av verksamheten. Vidare kan det vara lämpligt att man har en företagsekonomisk utredning (kalkyl eller liknade) som utvisar besparningar för arbetsgivaren genom omstruktureringen.

2. Proceduren

Om en arbetsgivare överväger att säga upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist måste han gå till väga på visst sätt. Reglerna om hur uppsägningar skall gå till finns huvudsakligen i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS).

Proceduren kan indelas i olika faser.

(i) Turordning

Reglerna om turordning fastställer vem som berörs av arbetsbristen. Dessa syftar till att "peka ut" den eller de arbetstagare som i första hand skall drabbas av arbetsbristen. Principen är att den som anställdes sist måste lämna sin anställning först. Det är sålunda anställningstiden som är avgörande för vem som skall drabbas av arbetsbristen.

Vid turordningen skall arbetstagarna rangordnas efter anställningstid genom upprättande av en turordningslista. Turordningen skall göras per driftsenhet (den geografiska

avgränsningen av arbetsplatsen). Per driftsenhet skall i sin tur turordningen göras för varje avtalsområde (kollektivavtalsområde). Saknas kollektivavtal skall i princip turordningslista göras för hela arbetsplatsen (inom driftsenheten).

Vid turordning per driftsenhet och avtalsområde skall slutligen hänsyn tas till kompetens. Den som blir kvar efter nedskärning på grund av arbetsbrist skall vara kompetent för det arbete som blir kvar. Med kompetens menas att arbetstagaren skall ha tillräckliga kvalifikationer för det kvarvarande arbetet.

För turordningen skall arbetsgivaren sålunda upprätta en skriftlig turordningslista.

(ii) Omplacering

Sedan arbetsgivaren genomfört turordningsfasen inträder arbetsgivarens omplaceringsskyldighet.

För att säga upp en arbetstagare på grund av arbetsbrist, måste en arbetsgivare ha "saklig grund" för uppsägningen. Det följer av LAS.

Saklig grund för uppsägning föreligger inte om det är skäligt att istället kräva att arbetstagaren ges möjlighet att få annat ledigt arbete hos arbetsgivaren. Omplaceringsskyldighet omfattar i princip hela arbetsgivarens verksamhet men endast "ledigt arbete". För att arbetstagaren skall vara aktuell för omplacering måste han även här vara kompetent för det lediga arbetet. Har arbetstagaren inte tillräckliga kvalifikationer att sköta annat arbete på arbetsplatsen, krävs normalt inte att omplacering ska ske.

Det första en arbetsgivare sålunda bör göra om han ska säga upp en arbetstagare är att noggrant undersöka om omplacering kan ske. Om arbetsgivaren inte undersöker dessa möjligheter tillräckligt riskerar han att omplaceringsskyldigheten inte

anses fullgjord. Eventuell uppsägning kan då anses ogiltig och arbetsgivaren kan bli skadeståndsskyldig.

Observera att arbetsgivaren är skyldig att förhandla med arbetstagarorganisation innan han omplacerar arbetstagaren (se nedan). Han ska begära förhandling på ett så tidigt stadium som möjligt.

För att det inte skall uppkomma oklarheter om att omplaceringsskyldigheten iakttagits, bör erbjudandet om omplacering lämnas skriftligen.

Avböjer arbetstagaren utan godtagbar anledning ett erbjudet arbete, är arbetsgivaren normalt inte skyldig att lämna ytterligare erbjudande. Arbetsgivaren kan då fullfölja eventuell uppsägning.

(iii) Skyldighet att förhandla

Regler om skyldighet att förhandla finns i lagen om medbestämmande i arbetslivet, MBL.

Har arbetsgivaren träffat kollektivavtal med någon arbetstagarorganisation är han skyldig att förhandla med den innan arbetstagaren omplaceras eller sägs upp. Arbetsgivaren får inte ens fatta beslut om förändringar som berör arbetstagaren innan denne slutfört sin förhandlingsskyldighet.

Arbetsgivarens medbestämmandeförhandlingsskyldigheten kan sammanfattas som en skyldighet att inleda förhandlingar sedan arbetsgivaren har inventerat beslutsfrågan och formulerat förslag till beslut, men innan arbetsgivaren avfärdar andra handlingsalternativ eller inskränker beslutsunderlaget så att andra handlingsalternativ blir omöjliga.

Observera dock att ett gällande kollektivavtal kan innehålla andra bestämmelser om skyldighet att förhandla.

Har arbetsgivaren inte träffat kollektivavtal med någon arbetstagarorganisation, är han istället skyldig att förhandla

med varje arbetstagarorganisation vars medlem berörs av uppsägningen.

Begäran om förhandling bör vara skriftlig. Begäran om förhandling bör ske i god tid innan den avsedda åtgärden skall ske. Syftet med förhandlingen är i första hand att informera arbetstagarorganisationen om det aktuella förhållandet.

Se till att protokoll förs vid förhandlingen(-arna).

Generellt gäller alltså att arbetsgivaren bryter mot MBL om han säger upp någon, eller till och med fattar beslut om förändringar som berör arbetstagaren, innan förhandlingarna är avslutade. Förhandlingarna avslutas antingen genom att parterna når en överenskommelse, att parterna i vart fall enas om att förhandlingarna är avslutade (och lämpligtvis för detta till protokollet), eller slutligen, att part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet skriftligen lämnar besked om att man frånträder förhandlingen. Det sista gäller emellertid ej om annat sätt att avsluta förhandlingarna på har överenskommit, exempelvis genom kollektivavtal.

(iv) Uppsägning

Efter det att arbetsgivaren gjort vad som åligger denne var gäller omplaceringsskyldigheten och när en eventuell förhandlingsskyldighet är fullgjord, kan arbetsgivaren överlämna beskedet om uppsägning till arbetstagaren. Uppsägningsbeskedet ska vara skriftligt och innehålla vissa i LAS angivna uppgifter. Uppsägningsbeskedet ska lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte möjligt, får uppsägningsbeskedet istället skickas till arbetstagaren med rekommenderat brev till hans senast kända adress. Uppsägningen anses ha skett när arbetstagaren får del av uppsägningsbeskedet.

Jag rekommenderar att man får arbetstagarens underskrift på en likalydande kopia.