

Arbetsbrist – Driftinskränkning

Företagets åtgärder vid driftinskränkning



Foto: © Thomas Apelsson, Johnér Bildbyrå

BYGGFÖRETAGEN

Företagets åtgärder vid driftsinskränkning

I en driftsinskränkningsituation, i synnerhet inför ett eventuellt beslut om uppsägning av tillsvidareanställd arbetstagare på grund av arbetsbrist, måste företaget på eget initiativ vidta ett antal åtgärder.

Innehåll:

- Allmänt
- Driftsinskränkning
- Arbetsbrist
- Omplacering
- Medbestämmandelagen (MBL)
- Undantag från turordningen
- Varsel till Arbetsförmedlingen och tillämpning av varselregler enligt lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder (främjandelagen)
- Varsel på tjänstemannaområdet
- Varsel på arbetarområdet
- 15 § MBL och 2 a § främjandelagen
- Sanktioner vid för sent varsel

Allmänt

Arbetsgivarens agerande vid en driftsinskränkning har sammanfattats i bifogade åtgärdsscheman, se sid 5-8. Dessa kan utgöra stöd för företagets hantering av driftsinskränkningsituationer på såväl arbetarområdet som tjänstemannaområdet. De i skisserna angivna siffrorna i respektive "ruta" hänvisar till kommentarer på baksidan av respektive åtgärdsschema.

Driftsinskränkning

Med "driftsinskränkning" avses en situation som leder till uppsägning på grund av arbetsbrist.

Arbetsbrist

Arbetsbrist utgör sakliga skäl för uppsägning. Det är i huvudsak arbetsgivarens bedömning att arbetsbrist föreligger som är avgörande. Sakliga skäl föreligger dock inte om arbetsgivaren genom omplacering kan bereda arbetstagaren(na) fortsatt sysselsättning.

Omplacering

Arbetsgivarens första steg är att internt undersöka vilka omplaceringsmöjligheter som finns för att därigenom vid MBL-förhandling med lokal facklig motpart kunna redovisa sin arbetsbristbedömning.

Ett eventuellt erbjudande om omplacering ska framföras till arbetstagaren så att det klart framgår vilket arbete som avses. Såväl arbetsgivarens erbjudande som arbetstagarens ställningstagande bör ske i skriftlig form för att tveksamhet inte ska uppstå om parternas ståndpunkter. Ett omplaceringserbjudande ska vara konkret och skäligt. Arbetstagaren ska också erbjudas skäligt rådrom.

Medbestämmandelagen (MBL) – inför en driftsinskränkning

Innan ett företag fattar ett beslut om driftsinskränkning måste företaget på eget initiativ kalla berörd lokal facklig motpart till primärförhandling enligt 11 § MBL. Beslut om driftsinskränkning får inte fattas innan primärförhandlingen (lokal och eventuell central förhandling) avslutats. Vilken information om ska lämnas till motparter anges i 15 § MBL. I vissa situationer är det lämpligt att den lokala MBL-förhandlingen föregås av s.k. primärinformation enligt 19 § MBL.

Undantag från turordningen

Innan turordningen fastställs får arbetsgivaren undanta ett visst antal personer från turordningen. Observera att reglerna skiljer sig mellan kollektivavtalen. På Väg- och Banavtalets och Tjänstemannaavtalets områden gäller Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO respektive PTK, vilka innehåller turordningsregler som kompletterar reglerna i LAS.

Tjänstemannaavtalet

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist utökas arbetsgivarens rätt att undanta arbetstagare från turordningen enligt lag om anställningsskydd (LAS). För företag som omfattas av huvudavtalet gäller andra regler om turordning i stället för LAS, och företaget får undanta än fler anställda jämfört med reglerna i LAS. Nedan redogörs endast för vad som gäller enligt huvudavtalet, eftersom det är de reglerna som gäller för tjänstemän i branschen.

Vid en driftsinskränkning har arbetsgivaren och den lokala arbetstagarparten ett ansvar att försöka träffa överenskommelse om turordning, det vill säga en avtalsturlista. Det sker på någon av parternas begäran. I 3 kap. § 8 huvudavtalet anges de utgångspunkter som gäller vid träffandet av avtalsturlistor. Om en avtalsturlista inte kan träffas har arbetsgivaren i enlighet med 3 kap. § 9 huvudavtalet möjligheter att undanta arbetstagare från turordningen efter huvudavtalets regler.

I huvudavtalet 3 kap. § 9 finns en helt ny reglering som innebär en möjlighet för arbetsgivaren att undanta anställda av särskild betydelse från turordningen. Denna stupstocksregel träder alltså in om en avtalsurlista inte kan träffas. Bestämmelsen ersätter regeln i § 22 andra stycket LAS (som innebär att arbetsgivaren får undanta tre arbetstagare oavsett storlek på företaget).

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt, men tjänstemannafacken kan i förhandling begära att arbetsgivaren motiverar undantagen. Däremot kan urvalet prövas enligt diskrimineringslagstiftningen eller ledighetslagstiftningen, exempelvis föräldraledighetslagen.

Huvudregeln är att företaget får undanta tre anställda per avtalsområde (arbetare/tjänstemän) och per driftsenhet. Om företaget bara har en driftsenhet får fyra anställda undantas (den s.k. småföretagarregeln) för samtliga avtalsområden (alltså både tjänstemän och arbetare).

Alternativt får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta 10 procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter och per avtalsområde.

När ett företag har flera driftsenheter på samma ort kan kollektivavtalsbunden fackförening begära att flera driftsenheter ska slås samman till en gemensam turordning, enligt 22 § tredje stycket LAS. Arbetsgivarens möjlighet till undantag blir då (i stället för 3 per driftsställe) 3 + 1 för varje sammanlagt driftsställe.

Om arbetsgivaren har gjort undantag från turordningen enligt huvudavtalet vid en uppsägning, får inga nya undantag göras vid en uppsägning på samma driftsenhet som sker inom tre månader från det att den första uppsägningen gjordes (räknat från dagen då den första uppsägningen verkställdes).

I Svenskt Näringslivs cirkulär förklaras de nya turordningsreglerna ytterligare ([länk](#)).

Väg- och Banavtalet

Möjligheterna att göra undantag vid turordning utökas efter ändringar i 22 § LAS. Tidigare gällde denna möjlighet enbart arbetsgivare med högst tio arbetstagare men gäller nu samtliga arbetsgivare oavsett antalet arbetstagare. Enligt LAS får nu tre arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse undantas från turordning. Arbetsgivaren ska vid begäran kunna motivera undantagen. Någon rättslig överprövning av arbetsgivarens urval ska inte kunna göras i efterhand. Undantagen får dock aldrig vara diskriminerande.

Reglerna i LAS kompletteras nu av Huvudavtalets regler, innebärande att arbetsgivaren får undanta tre arbetstagare vid berörd driftsenhet och avtalsområde. På Väg- och Banavtalets område har begreppet driftsenhet ersatts av begreppet turordningsområde.

Arbetsgivare som har endast en driftsenhet kan i stället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden (den s.k. småföretagarregeln).

Som ett alternativ till ovanstående undantagsregler får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist har undantagit en eller flera arbetstagare enligt ovan får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter (karensregel).

Huvudavtalet innehåller även en alternativ undantagsregel avseende situationen att flera driftsenheter har sammanlagts till en gemensam turordning. Observera dock att Väg- och Banavtalet skiljer sig från LAS härvidlag och att regeln om sammanläggning av driftsenheter inte finns i Väg- och Banavtalet. Följaktligen är inte heller Huvudavtalets undantagsregel vid sammanläggning av driftsenheter tillämplig på Väg- och Banavtalets område.

Byggavtalet

LAS har ändrats på så sätt att möjligheterna att göra undantag vid turordning utökas från två till tre arbetstagare. Tidigare gällde undantagsmöjligheten enbart arbetsgivare med högst tio arbetstagare men den gäller nu samtliga arbetsgivare oavsett antalet arbetstagare. Det nya treundantaget innehåller vidare en karensregel, innebärande att en arbetsgivare som har gjort undantag enligt lagen inte kan göra ytterligare undantag enligt samma regel inom tre månader.

Byggnads hävdar dock att denna förändring i LAS inte får genomslag på Byggavtalets område, eftersom Byggnads menar att den nuvarande regeln om undantag för två nyckelpersoner vid företag med högst tio anställda utgör kollektivavtal. Byggföretagens bedömning är att det nuvarande "tvåundantaget" i Bilaga A1 Byggavtalet inte utgör kollektivavtal och att den nya LAS-ändringen om treundantaget får direkt genomslag i Byggavtalet. Byggföretagen och Byggnads tillsatte under våren 2022 en arbetsgrupp för att hantera implementeringen av LAS-ändringarna men har inte kunnat enas i denna fråga. Mot den bakgrunden har Byggföretagen och Byggnads för avsikt att låta Arbetsdomstolen pröva om lagens "treundantag" ersätter det nuvarande "tvåundantaget" i § 21 a i Bilaga A1 Byggavtalet.

Eftersom Byggnads enligt sin tolkning hävdar att det nuvarande tvåundantaget för företag med högst tio anställda alltså gäller, kan berörda företag åtminstone tillämpa denna undantagsregel. Medlemsföretag som överväger att tillämpa lagens "treundantag" ska kontakta Byggföretagen. Eventuell tillämpning av bestämmelsen fordrar avstämning med arbetsmarknadsenheten på Byggföretagens kansli.

Varsel till Arbetsförmedlingen och tillämpning av varselregler enligt lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder (främjandelagen)

Arbetsgivare som tänker genomföra en driftsinskränkning som berör ett visst minsta antal arbetstagare (20 arbetare och/eller 5 tjänstemän) ska skriftligen varsla Arbetsförmedlingen (AF). I stället för varsel, kan arbetsgivaren lämna en skriftlig underrättelse om att förhandling om driftsinskränkningen påkallats enligt MBL. För underrättelse gäller samma regler som för varsel i fråga om tider och innehåll. Arbetsgivaren anmäler varslet genom att gå in på Arbetsförmedlingens hemsida.

Syftet med varselreglerna är att AF ska få rådrum att planera för och vidta de åtgärder som behövs för att underlätta omställningen för dem som kan bli berörda av en driftsinskränkning.

Dåvarande Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) gav genom föreskrifter år 1996 (AMSFS 1996:7) byggarbetsgivare dispens från vissa av reglerna i främjandelagen (1-3 och 6 §§) när det gäller arbetarområdet. Dispensreglerna medför en stor förenkling av varselhantering och en kraftig förkortning av varseltiderna jämfört med främjandelagen. Främjandelagen gäller däremot fullt ut på tjänstemannaområdet. Se vidare respektive åtgärdsschema.

Det bör observeras att de fackliga organisationerna inte är parter i frågor som rör tillämpning och tolkning av varselreglerna enligt dessa dispensregler och inte heller enligt främjandelagens regler.

Varsel på tjänstemannaområdet

Vid uppsägning av tjänstemän (inklusive arbetsledare) tillämpas enbart främjandelagens regler. Vid beräkning av varselplikt och varseltid sker en summering enbart av antalet berörda tjänstemän som berörs av driftsinskränkningen. Varselplikt föreligger om driftsinskränkningen avser fem tjänstemän eller fler. Se vidare bifogat åtgärdsschema.

Varsel på arbetarområdet

Dispensreglerna, som innebär undantag från 1-3 och 6 §§ främjandelagen, berör arbetare som omfattas av avtalet om anställningsskydd mellan Byggföretagen och Byggnads respektive SEKO.

Reglerna gäller enbart uppsägningar av tillsvidareanställda arbetare. Antalet varselpliktiga uppsägningar läses av inom varje turordningsområde för sig. Varselplikt föreligger inte vid någon form av permittering och inte heller vid upphörandet av tidsbegränsade anställningar m.m.

Varselplikt föreligger om antalet uppsägningar i ett län omfattar minst 20 arbetare inom samma turordningsområde, beräknade under en löpande period av 90 dagar. Sammanläggning av alla uppsägningar inom turordningsområdet sker inom hela 90-dagarsperioden.

Då varselplikt föreligger enligt dessa regler är varseltiden begränsad till två månader före den första driftsinskränkningen. Lagens varselregler på fyra och sex månader blir således aldrig aktuella enligt reglerna på arbetarområdet.

Med begreppet "före den första driftsinskränkningen" ska alltid förstås den tidpunkt då den eller de första arbetarna lämnar sin anställning efter iakttagen uppsägningstid.

15 § MBL och 2 a § främjandelagen

Vid sidan av de ovan nämnda undantagen från 1-3 och 6 §§ i främjandelagen, som skett i föreskrifterna, gäller oförändrat övriga regler i främjandelagen. Vid sidan av denna lag gäller även vissa formalieregler om skriftlighet i 15 § MBL, som anknyter till primärförhandlingsskyldigheten vid uppsägning på grund av arbetsbrist. När varselskyldighet föreligger enligt "dispensreglerna", ska arbetsgivaren i förekommande fall också lämna motparten kopia av det varsel som lämnats till AF. Vad sedan beträffar nödvändiga uppgifter i ett sådant varsel hänvisas därför till 2 a § främjandelagen som i princip överensstämmer med reglerna i MBL 15 §, dvs. bland annat uppgift om skälen till planerade uppsägningar, beräknat antal som beräknas bli uppsagda och vilka kategorier de tillhör, antalet arbetare som normalt sysselsätts och vilka kategorier dessa tillhör samt tidsperiod när uppsägningarna avses ske.

Sanktioner vid för sent varsel

Påföljder för arbetsgivare, som inte varslar AF i rätt tid, kan bli att denne får betala en varselavgift för varje påbörjad "icke varslad vecka" med lägst 100 och högst 500 kr beräknad per arbetstagare som berörs av driftsinskränkningen. Arbetsgivare, som uppsåtligt eller av grov oaktsamhet bryter mot varselreglerna, kan åläggas denna varselavgift av allmän domstol på talan av AF.

Mot bakgrund av ovanstående rekommenderar Byggföretagen att så snart man kan se risk för uppsägningar som medför varselskyldighet att göra en noggrann beräkning av hur många arbetstagare som kan komma i fråga för arbetsbristen och sedan varsla AF om dessa.

I arbetsgivarguiden hittar ni steg för steg-guider för uppsägning på grund av arbetsbrist:

[Byggavtalet](#)

[Tjänstemannaavtalet](#)

[Väg- och Banavtalet](#)

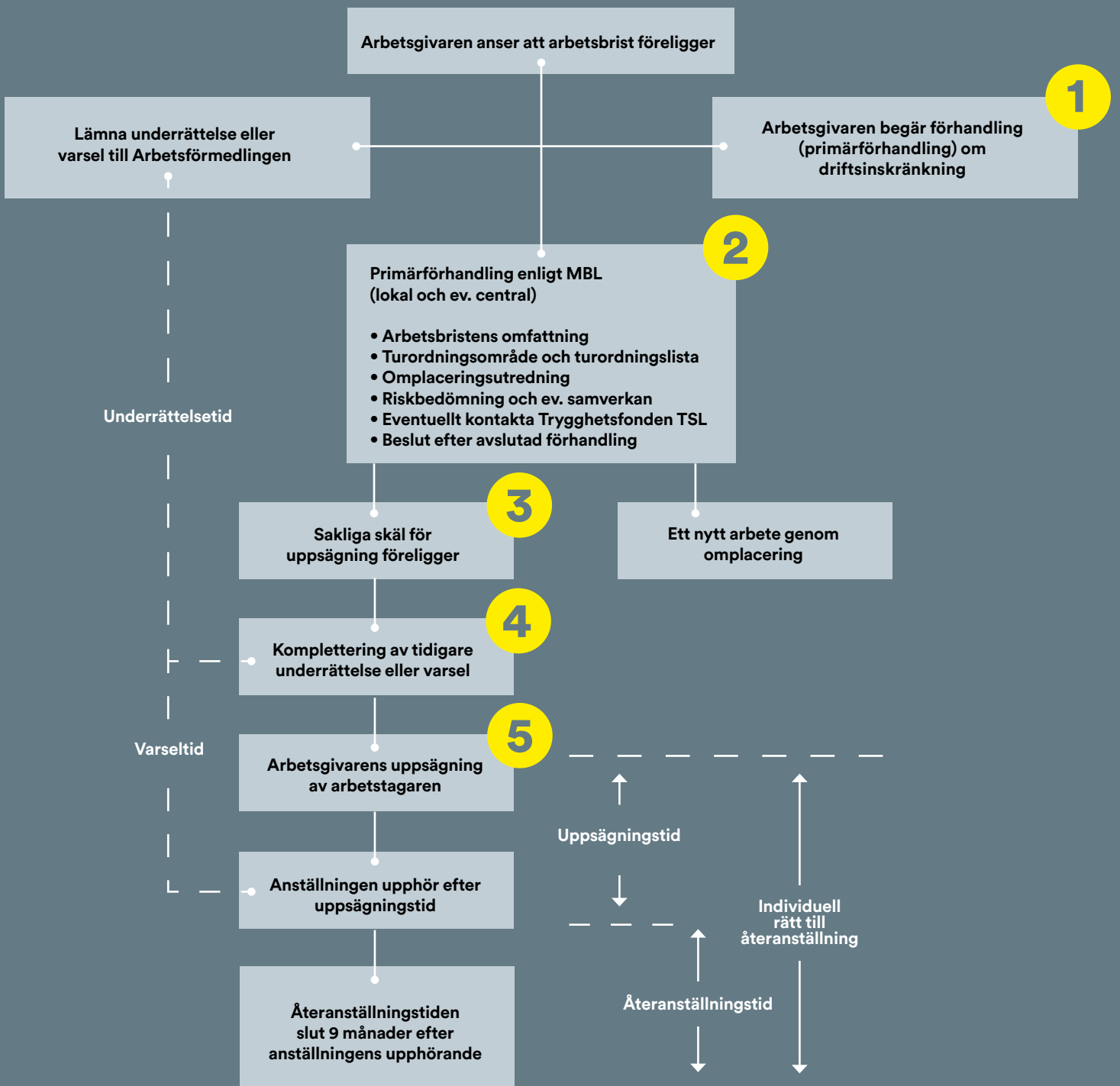


Har du frågor kring innehållet i detta dokument?

Kontakta vår rådgivning
tel: **010 451 64 80**

Förenklat åtgärdsschema driftsinskränkning - Arbetare

Kommentarer på nästa sida



Förenklat åtgärdsschema driftsinskränkning - Arbetare

Kommentarer till åtgärdsschema

1 Primärförhandling enligt 11 § MBL

Företaget ska begära förhandling med sin lokala fackliga motpart.

För Byggavtalet

Berörd MB-grupp/kontaktombud i företaget eller om sådan saknas Byggnads region.

För Väg- & Banavtalet

Berörd fackklubb/MB-grupp/kontaktombud i företaget eller om sådan saknas SEKO:s lokala avdelning.

När ska lokal förhandling ske?

Förhandling ska påbörjas snarast möjligt och bör – om parterna inte enats om annat – vara avslutad inom 10 arbetsdagar efter det lokal arbetstagarpart fått förhandlingsframställan.

Kalla till MB-förhandling

Av förhandlingsframställan bör klart framgå att det är primärförhandling som begärs och orsaken till förhandlingen, såsom "Primärförhandling angående driftsinskränkning vid ...". Enligt 15 § MBL ska man med kallelsen bifoga de handlingar som ligger till grund för arbetsgivarens tilltänkta beslut om driftsinskränkning.

2 Primärförhandlingens (lokala MB-förhandlingens) genomförande

Förhandlingsskyldigheten innebär att part ska inställa sig till förhandling och där ta del av motpartens synpunkter. Det är företagets bedömning om en driftsinskränkning är nödvändig eller inte som är utslagsgivande. Bedömningen härvidlag grundas på hur arbetsläget kommer att vara vid uppsägningstidens slut, vilket innebär att eventuella uppsägningar ska kunna träda i kraft när arbetsbristen rent faktiskt inträffar.

Turordning

Turordningen fastställs för varje turordningsenhet (yrkesgrupp) inom verksamhetsområdet (turordningsområdet). Överenskommelse om turordningsområde träffas mellan arbetsgivaren och fackklubb/MB-grupp/kontaktombud eller, om sådan saknas, med lokal facklig organisation med beaktande av företagets organisatoriska uppbyggnad.

Lärlingar inom respektive yrkesgrupp turordnas var för sig på separata turordningslistor om inte annat överenskommes mellan arbetsgivaren och MB-grupp, eller om sådan saknas, berörd Byggnads region eller Sekos lokalavdelning.

Överenskommelse om avvikelse från turordningen kan ske vid förhandling med facklig lokal part. Beträffande turordningsregler och undantag från turordning, se sid 2 **Undantag från turordningen.**

Trygghetsfonden TSL

Företag och facklig lokal organisation kan enas om att ansöka om omställningsstöd, se www.tsl.se.

När ska central förhandling begäras?

Lokal arbetstagarpart ska snarast möjligt och senast 5 kalenderdagar efter det att lokala förhandlingssammanträdet avslutats meddela företaget att man ämnar föra ärendet till central förhandling. Framställan om central förhandling ska göras av Byggnads respektive SEKO skyndsamt och senast inom 15 kalenderdagar efter det att lokala förhandlingssammanträdet avslutats. Om arbetstagarparten inte iakttar 5- respektive 15-dagarsfristen kan arbetsgivaren fatta sitt beslut.

3 Arbetstagarpart tackar nej till ett omplaceringserbjudande

Om en arbetstagarpart tackar nej till ett skäligt omplaceringserbjudande inom överenskommet omplaceringsområde behöver arbetsgivaren inte erbjuda arbetstagarpart ytterligare omplacering. En arbetsgivare som vill skilja arbetstagarpart från anställningen kan därefter säga upp arbetstagarpart med iakttagande av de förhandlings- och uppsägningsregler som gäller.

4 Varsel till Arbetsförmedlingen

Vid uppsägning inom ett turordningsområde av högst 19 arbetare under en 90-dagarsperiod behöver varsel till AF inte ske. Uppsägning av 20 arbetstagarpart eller fler inom turordningsområdet under en 90-dagarsperiod ska föregås av varsel 2 månader i förväg. Främjandelagens regler gäller i sin helhet för varsel inom tjänstemannaområdet.

5 Skriftligt uppsägningsbesked

Uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara skriftlig och innehålla uppgift om hur arbetstagarpart ska gå tillväga om han vill få uppsägningen förklarad ogiltig eller vill begära skadestånd (s.k. fullföljdshänvisning). En utebliven fullföljdshänvisning innebär att fristerna för arbetstagarpartens rätt att ogiltigförklara uppsägningen förlängs och utgår först en månad efter den dag anställningen upphörde.

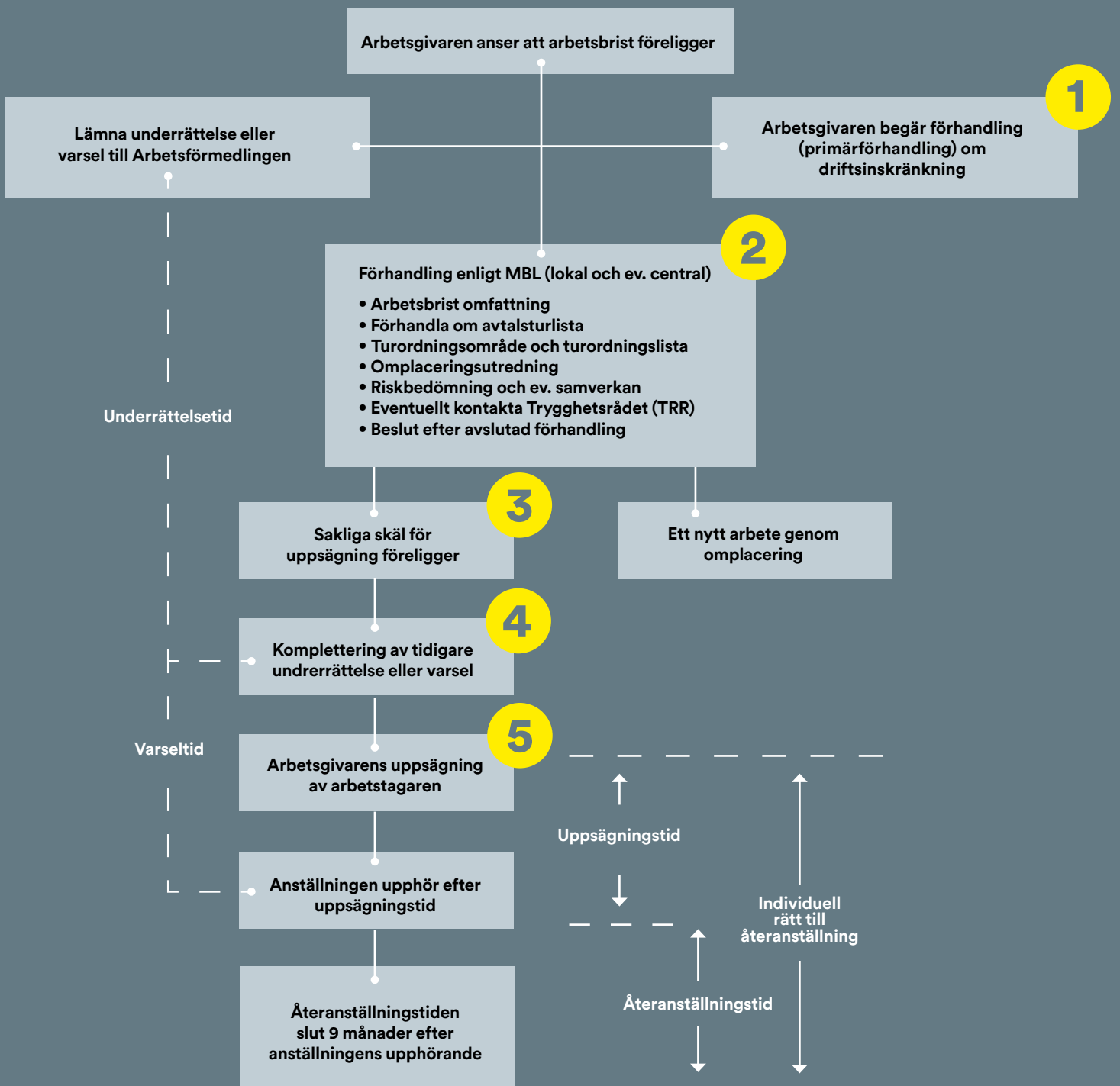


Har du frågor kring innehållet i detta dokument?

Kontakta vår rådgivning
tel: **010 451 64 80**

Förenklat åtgärdsschema driftsinskränkning - Tjänstemän

Kommentarer på nästa sida



Förenklat åtgärdsschema driftsinskränkning - Tjänstemän

Kommentarer till åtgärdsschema

1 Primärförhandling enligt 11 § MBL

Företaget ska begära förhandling med sin lokala fackliga motpart.

Lokal tjänstemannapart

Enligt MBL: Unionen-, Ledarna- respektive Sveriges Ingenjörerklubb eller särskild kontaktman för respektive tjänstemannorganisation, om sådan finns; i annat fall respektive organisations lokala avdelning.

I övriga fall: PTK-L om sådan finns; i annat fall respektive Unionen-, Ledarna-, Sveriges Ingenjörerklubb om sådan finns; annars respektive organisations lokala avdelning.

När ska lokal förhandling ske?

Förhandling ska tas upp utan onödigt dröjsmål och med den särskilda skyndsamhet som omständigheterna kräver.

Kalla till MBL-förhandling

Av förhandlingsframställan bör klart framgå att det är primärförhandling som begärs och orsaken till förhandlingen, såsom "Primärförhandling angående driftsinskränkning vid ..."

Enligt 15 § MBL ska man med kallelsen bifoga de handlingar som ligger till grund för arbetsgivarens tilltänkta beslut om driftsinskränkning.

2 Primärförhandlingens (lokala MBL-förhandlingens) genomförande

Förhandlingsskyldigheten innebär att part ska inställa sig till förhandling och där ta del av motpartens synpunkter. Det är företagets bedömning om en driftsinskränkning är nödvändig eller inte som är utslagsgivande. Bedömningen härvidlag grundas på hur arbetsläget kommer att vara vid uppsägningstidens slut, vilket innebär att eventuella uppsägningar ska kunna träda i kraft när arbetsbristen rent faktiskt inträffar.

Turordning

Turordningen fastställs för varje driftsenhet inom det avtalsområde som berörs av uppsägningarna. Finns det fler driftsenheter på samma ort, har lokal tjänstemannapart rätt att kräva att en gemensam turordningslista fastställs för samtliga enheter på orten.

Beträffande turordningsregler, förhandling om avtalsturlista och undantag från turordningen, se sid 2 **Undantag från turordningen**.

3 Arbetstagaren avböjer till ett omplaceringserbjudande

Före en uppsägning av tjänstemän är företaget skyldigt att undersöka omplaceringsmöjligheterna. Om en arbetstagare avböjer till ett skäligt omplaceringserbjudande behöver arbetsgivaren inte erbjuda arbetstagaren ytterligare omplacering. En arbetsgivare som vill skilja arbetstagaren från anställningen kan därefter säga upp arbetstagaren med iakttagande av de förhandlings- och uppsägningsregler som gäller.

4 Varsel till Arbetsförmedlingen

5-25 tjänstemän: varsel minst 2 mån före driftsinskränkning

26-100 tjänstemän: varsel minst 4 mån före driftsinskränkning

< 100 tjänstemän: varsel minst 6 mån före driftsinskränkning

Enbart tjänstemän (inkl. arbetsledare) räknas. Andra regler gäller för varsel inom Byggavtalet och Väg & Ban-avtalens områden.

5 Skriftligt uppsägningsbesked

Uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara skriftlig och innehålla uppgift om hur arbetstagaren ska gå tillväga om han vill få uppsägningen förklarad ogiltig eller vill begära skadestånd (s.k. fullföljdshänvisning). En utebliven fullföljdshänvisning innebär att fristerna för arbetstagarens rätt att ogiltigförklara uppsägningen förlängs och utgår först en månad efter den dag anställningen upphörde.



Har du frågor kring innehållet i detta dokument?

Kontakta vår rådgivning
tel: 010 451 64 80