

# Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Inför uppsägning på grund av arbetsbrist ska en arbetsgivare placera enskilda arbetstagare på en turordningslista. Turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid, utifrån driftsenhet och kollektivavtalsområde. Sammanlagd anställningstid innebär att all anställningstid får räknas oberoende av anställningens art och omfattning. Varje dag räknas lika heltid som deltid. Principen för turordning är den att sist anställda ska sägas upp först. Kan arbetstagare endast efter omplacering erbjudas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

För arbetsgivaralliansens medlemmar bildas en turordningskrets för varje kollektivavtalsområde (branschavtalsområde). Med driftsenhet menas en sådan verksamhet som helt eller delvis är belägen inom en och samma byggnad. Principen är att längre anställningstid ger företräde till fortsatt arbete. Även den anställdes kvalifikationer för fortsatt arbete är här av betydelse.

Arbetsgivare med högst tio arbetstagare har rätt att innan turordningen fastställs undanta två arbetstagare, som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för verksamheten. En arbetsgivare bör vid bedömningen vara observant på gällande diskrimineringslagstiftning och inte göra ett val som strider mot diskrimineringslag och god sed.

Vissa undantag gäller från turordningsreglerna. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist kan facklig förtroendeman enligt förtroendemannalagen få företräde till fortsatt arbete om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten som är knuten till arbetsplatsen. Detta gäller oavsett var i turordningen förtroendemannen placerats. Förtroendemannens kvalifikationer ska vara tillräckliga för fortsatt arbete.

Ytterligare ett undantag kan bli aktuellt gällande arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga och som beretts särskilt anpassat arbete. Arbetsgivaren kan dock anföra att denna företrädesrätt medför allvarig olägenhet om den blir tillämplig.

## **Arbetsgivaren har omplaceringsskyldighet efter turordningen**

Innan uppsägningen sker ska arbetsgivaren undersöka möjligheten att erbjuda arbetstagaren annat arbete genom omplacering inom hela sin verksamhet och för samtliga arbeten. En förutsättning för företräde är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Bestämmelserna om turordning är dispositiva och avvikelser får göras genom lokal överenskommelse med facket i en så kallad avtalsturlista. För Arbetsgivaralliansens medlemmar gäller respektive branschavtal.

Kontakta Arbetsgivaralliansen för vidare rådgivning i förfarandet inför en eventuell uppsägning på grund av arbetsbrist.