

## Att tänka på vid uppsägning pga. arbetsbrist

### För bransch Trossamfund och Ekumeniska Organisationer

- 1 Styrelsen konstaterar att verksamheten behöver förändras, t.ex. ha färre eller andra tjänster. Skälen till förändringen kan vara ekonomiska men kan även vara andra, exempelvis att man vill prioritera viss verksamhet.
- 2 Styrelsen eller företrädare för styrelsen informerar medarbetarna om det aktuella läget och att beslut om åtgärder ska tas inom kort.
- 3 Styrelsen *planerar* för ett antal åtgärder, t ex en förändring av organisationen med personalminskning som följd. Tänk även igenom *konsekvenserna av förändringen*, inte minst för kvarvarande medarbetare.
- 4 Styrelsen kallar de fackförbund som är parter i Branschavtal Trossamfund och Ekumeniska Organisationer till *MBL-förhandling* enligt § 11. Först efter att denna förhandling är genomförd kan beslut fattas om de åtgärder som ska genomföras.
- 5 De tänkta återgårderna vad gäller verksamheten presenteras för medarbetarna. Finns en församling som ska vara involverad i beslutet presenteras de planerade åtgärderna också för denna. Församlingen kan nu *fatta beslut* alternativt ge styrelsen mandat att *fatta beslut* enligt det givna förslaget. ***Tänk på att beslutet gäller verksamheten, inte enskilda medarbetare! Samtal om enskilda medarbetares kompetens och lämplighet ska inte föras på församlingsmöten.***
- 6 Förhandlingar med berörda fack om uppsägningar, turordningslista och eventuella möjligheter till omplacering.
- 7 Informera den/de medarbetare som ska sägas upp. Lämna över ”Uppsägningsbesked – arbetsbrist”. Försök att ge beskedet i samband med ett personligt möte. Ni har då möjlighet att prata igenom och komma överens om vad som ska gälla tills dess att anställningen upphör. T.ex. om semester ska tas ut, om någon speciell arbetsuppgift ska slutföras eller om arbetsbefrielse kan ges under del av uppsägningstiden. Bekräfta överenskommelsen skriftligt. Ni kan även tillsammans fylla i ansökan om stöd från Trygghetsrådet TRS.
- 8 Informera övriga medarbetare. Efter det att uppsägningarna är gjorda är det viktigt att arbetsgivaren för en *kontinuerlig dialog med medarbetarna*, både de som sagts upp och de som kommer att vara kvar i organisationen. Planera med kvarvarande medarbetare för det framtida arbetet i den förändrade organisationen. Ge uppsagda medarbetare ledighet för att söka nytt arbete och vara med på Trygghetsrådets aktiviteter.

Tänk på att en uppsägning alltid gäller från *hela* tjänsten, även om nedskärningen endast gäller del av en tjänst. I sådana fall sägs medarbetaren helt upp från sin nuvarande tjänst och erbjudas återanställning till en tjänst med lägre sysselsättningsgrad. Medarbetaren kan också genom sin placering på turordningslistan ha rätt att erbjudas annan tjänst som är på heltid.

Läs också om *Uppsägning på grund av arbetsbrist* under *En anställning upphör/Arbetsgivaren säger upp* på [www.arbetsgivaralliansen.se](http://www.arbetsgivaralliansen.se)