



ST inom Sveriges Domstolar

## Turordningskretsar

I 7 § lagen om anställningsskydd (LAS) regleras bland annat arbetsgivarens rätt att säga upp personal på grund av arbetsbrist. Begreppet arbetsbrist omfattar såväl brist på arbetsuppgifter som ekonomiska eller organisatoriska orsaker.

I samband med detta är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt medbestämmandelagen (MBL) med de fackliga organisationer som har kollektivavtal. Det finns också turordningsregler i 22 § LAS som är till för att reglera vilka arbetstagare som ska sägas upp.

I samband med uppsägning på grund av arbetsbrist fastställs, så kallade, turordningskretsar. Inom staten regleras detta med hjälp av ett avtal - TurA-S (Avtal om turordning för arbetstagare hos staten).

Avtalet ersätter bland annat de regler som finns i 22 § LAS och innebär att en turordningskrets ska innehålla arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter hos arbetsgivaren på den ort där arbetsbristen finns. I princip är det arbetstagarens arbetsuppgifter vid tiden för uppsägningen som är avgörande för inplacering i turordningskrets såvida inte dessa arbetsuppgifter är av tillfällig natur.

Turordningskretsarna fastställs i MBL-förhandlingar mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna. Om arbetsgivaren i samband med förhandlingar hävdar att arbetsuppgifter är av den karaktären att det endast är en person som utför dessa, och att det inte finns någon annan på orten som har "huvudsak jämförbara arbetsuppgifter" kan en krets komma att omfatta endast en person. Om det uppstår oenighet kring detta måste arbetsgivaren på ett övertygande sätt vara beredd på att redovisa motiven för denna indelning.

Vid oenighet är det arbetsgivaren som bestämmer vilka som ska sägas upp.

En felaktig uppsägning kan angripas genom tvisteförhandling och talan i Arbetsdomstolen. Arbetsdomstolen kan då utdöma allmänt och ekonomiskt skadestånd.

För de arbetstagare som blir uppsagda på grund av arbetsbrist inom Arbetsgivarverkets område så gäller Omställningsavtalet, som av många anses vara det bästa på arbetsmarknaden.

Omställningsavtalet gäller för den som blir uppsagd på grund av arbetsbrist och uppfyller kvalifikationsreglerna. Omställningsavtalet ger rätt till förlängd uppsägningstid i förhållande till vad som gäller enligt lag och kollektivavtal, individuella åtgärder såsom coaching, starta eget hjälp eller stöd med utbildningsinsatser.

Avtalet innehåller också en rad ekonomiska förmåner som, till exempel, inkomsttrygghetstillägg vid ny anställning och utfyllnad av ersättningen från a-kassan för den som tjänar över taket.