

OMORGANISATION

- **Varsel**

Inför en omorganisation som förväntas leda till nedskärning av personalstyrkan med minst fem arbetstagare i ett län ska arbetsgivaren varsla Arbetsförmedlingen.
- **Förhandlingskyldighet**

Arbetsgivaren måste kalla de arbetstagarorganisationer som har kollektivavtal på arbetsplatsen till förhandling inför beslut om omorganisation. Arbetsgivare utan kollektivavtal ska kalla samtliga arbetstagarorganisationer med medlemmar på arbetsplatsen till förhandling ifall omorganisationen kommer att leda till uppsägningar.
- **Konsekvensbedömning**

En så kallad konsekvens- eller riskbedömning ska genomföras inför varje större förändring i en verksamhet, såsom exempelvis omorganisation.
- **Omplaceringsutredning**

Arbetsgivaren är skyldig att utreda om det går att omplacera de arbetstagare, vars tjänster kommer att försvinna i samband med omorganisationen, till någon ledig tjänst hos arbetsgivaren.
- **Turordningslista**

Om det inte finns några lediga tjänster att omplacera till ska arbetsgivaren upprätta en turordningslista där de anställda placeras efter anställningstid enligt principen sist in - först ut. Längre anställningstid och tillräckliga kvalifikationer ger rätt till tjänst som innehas av någon med kortare anställningstid.
- **Uppsägningsbesked**

Arbetsgivaren ska ge de arbetstagare som sägs upp ett skriftligt uppsägningsbesked med överklagandehänvisning och information om företrädesrätt till återanställning.
- **Stöd till den som blivit uppsagd**

Omställningsstöd såsom outplacement, stödsamtal, avgångsersättning via Trygghetsrådet eller dylik organisation.
- **A-kassa och inkomstförsäkring**

Arbetsgivaren ska fylla i arbetsgivarintyg till a-kassan.
- **Tjänstgöringsbetyg**

Det hör till god sed att chefen utfärdar ett betyg till den som slutar. Det är även reglerat i vissa kollektivavtal.
- **Stöd till dig som chef**

Reflektera över om du behöver ta hjälp i samband med omorganisationen eller om du har den kompetens och det stöd du behöver i din verksamhet.