

Vad händer om jag blir varslad? Här får du svart på vitt om vad som gäller. Och du. Tveka inte att ringa vår medlemsrådgivning om du har funderingar.

Varsel om uppsägning

I flera landsting och regioner diskuteras olika typer av nedskärningar. Det talas också om personalminskningar och varsel om uppsägningar. Här går vi i korthet igenom de generella reglerna kring uppsägningar vid personalminskningar.

Uppsägningar gäller till att börja med de som är tillsvidareanställda. Som visstidsanställd (vikariat eller allmän visstidsanställning) kan man inte sägas upp utan kan istället hamna i den situationen att man inte får någon fortsatt anställning när

den nuvarande löper ut. I de fallen ska arbetsgivaren senast en månad före anställningens slut ge besked om att det inte blir någon fortsättning.



Facket måste informeras
Innan en uppsägning överhuvudtaget får genomföras måste arbetsgivaren informera och förhandla med de fackliga organisationerna.

För Läkarförbundets del är det de lokala läkarföreningarna som gentemot landsting och regioner genomför dessa förhandlingar. Informationsmöten sker även med de anställda. Tanken med de fackliga förhandlingarna är att få inflytande och påverka arbetsgivarens beslut, men det är fortfarande arbetsgivaren som i slutänden beslutar om förändringarna.

Det kan påpekas att från det att arbetsgivaren aviserar att personalnedskärningar planeras till dess att uppsägningar verkställs kan det ofta ta flera månader.

Den term som används när anställda sägs upp i samband

med personalminskningar är uppsägning på grund av arbetsbrist. Detta är dock inte liktydigt med brist på arbetsuppgifter. Istället betecknar ordet arbetsbrist att orsaken är organisationsförändringar, exempelvis beroende på dålig ekonomi.

Processen i korthet:

- Förhandlingarna börjar med att arbetsgivaren redogör för orsakerna till de förändringar som planeras.
- Därefter diskuteras arbetsgivarens s.k. omplaceringsskyldighet. Arbetsgivaren har en skyldighet att om möjligt undvika att anställda sägs upp överhuvudtaget genom att utreda om man kan omplacera anställda till vakanta tjänster inom organisationen.
- Efter det att möjligheterna till omplacering gått igenom, och om det då konstateras att man inte lyckas lösa situationen genom omplaceringar, ska en s.k. turordning ske.
- Tanken med turordningen är att uppsägningar inte ska ske godtyckligt, utan enligt en bestämd ordning. Turordningen sker genom att listor görs med de tillsvidareanställda läkarna utifrån deras sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Reglerna för turordning är komplicerade men utgångspunkten är att de sist anställda på turordningslistorna ska sägas upp först. Det kan tilläggas att omplaceringar kan bli aktuella även i samband med turordningen.
- Om en uppsägning sker finns regler om förlängd uppsägningstid i vissa fall.

Om du som medlem vill veta mer kan du alltid vända dig till din lokala läkarförening eller till förbundets medlemsrådgivning, 08-790 35 10. Vi kan ge dig information och underlag för beslut du kan behöva ta och kan också hjälpa dig att bedöma din individuella situation.

PS.

HÅLLER DU MED...

"Se till att läkare arbetar med läkaruppgifter, det vill säga att huvudsakligen träffa patienter."

"Artighet på sjukhus är att inte handhälsa. Det finns andra uttryck för varmt välkomnande."

Utdrag ur debatten på www.lakarforbundet.se/ps
Var med och tyck till du också.

PS. Som i patientsäkerhet