

# Varsel till Arbetsförmedlingen

Fördjupningsmaterial till *Rätt bemanning för verksamhetens behov – processkarta för omställning i Svenska kyrkan*

## Eventuell underrättelse/varsel till Arbetsförmedlingen

---

Enligt lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder, främjandelagen, ska arbetsgivare varsla Arbetsförmedlingen om planerade driftsinskränkningar. Syftet är att myndigheten på ett bättre sätt ska kunna erbjuda stöd till varslade arbetstagare, bland annat genom samverkan med andra aktörer.

### Situationer då varsel ska lämnas

En arbetsgivare som avser att genomföra en driftsinskränkning som kan innebära att **minst fem arbetstagare** sägs upp på grund av arbetsbrist, ska skriftligen varsla Arbetsförmedlingen.

Arbetsgivaren ska också varsla Arbetsförmedlingen om driftsinskränkningen **under en period av nittio dagar kan antas föra med sig att antalet uppsägningar sammanlagt uppgår till minst tjugo**, även om det första varslet omfattar färre än fem arbetstagare.

### Varseltider

Hur lång tid i förväg varslet skall lämnas till Arbetsförmedlingen beror på hur många personer som varslas, vilken anställningsform de har och om de varslas för permittering.

Den situation som oftast blir aktuell för Svenska kyrkans arbetsgivare är då högst 25 tillsvidareanställda arbetstagare berörs av uppsägning. I sådant fall ska anmälan till Arbetsförmedlingen göras **minst två månader** innan den först varslade personen har sin sista anställningsdag.

Om fler personer berörs är varseltiden längre och om driftsinskränkningen endast berör visstidsanställda eller heltidspermitterade arbetstagare är den kortare. Aktuella regler finns alltid på [Arbetsförmedlingens webbplats](#).

Det finns inget hinder mot att anmälan till Arbetsförmedlingen sker vid samma tidpunkt som arbetsgivaren påkallar förhandling med arbetstagarorganisationerna med anledning av omorganisationen. Det kan till och med vara lämpligt om arbetsgivaren ska

säga upp arbetstagare som bara har en månads uppsägningstid, så att det inte blir ont om tid för förhandlingarna.

Det finns inte heller något hinder mot att arbetsgivaren kompletterar varslet till Arbetsförmedlingen allteftersom omställningsprocessen fortskrider.

### Information till Arbetsförmedlingen

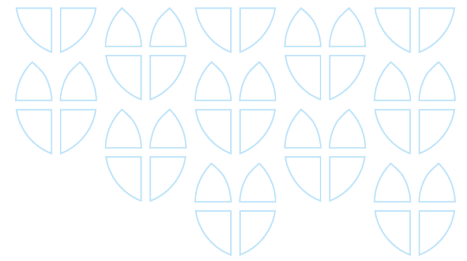
Ett varsel ska innehålla all relevant information om de planerade uppsägningarna och särskilt innehålla uppgift om

1. skälen till de planerade uppsägningarna,
2. antalet arbetstagare som avses bli uppsagda och vilka kategorier de tillhör,
3. antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och vilka kategorier de tillhör, och
4. den tidpunkt då driftsinskränkningen är avsedd att genomföras och den tidsperiod under vilken uppsägningarna är avsedda att verkställas.

Så snart som möjligt, dock senast en månad före driftsinskränkningen, skall arbetsgivaren skriftligen komplettera varslet med

1. uppgifter om vilka arbetstagare som berörs av uppsägning,
2. relevant information om de förhandlingar som inför uppsägningarna har förts enligt 11 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller enligt motsvarande bestämmelser i kollektivavtal, och
3. en kopia av den skriftliga underrättelse som har lämnats till motparten enligt 15 § andra stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Samtidigt som varsel sänds till Arbetsförmedlingen ska den fackliga motparten ha en kopia på varslet. Anmälan om varsel görs vanligtvis på [Arbetsförmedlingens webbplats](#).



**Svenska kyrkans  
arbetsgivarorganisation**  
Box 157, 101 23 Stockholm  
arbetsgivare@svenskakyrkan.se  
[www.svenskakyrkan.se/arbetsgivare](http://www.svenskakyrkan.se/arbetsgivare)

