**Kompendium LAS**

Innehållsförteckning

[Introduktion till LAS 2](#_Toc176979886)

[Historisk utveckling 3](#_Toc176979887)

[Lagen om anställningsskydd 4](#_Toc176979888)

[Vem omfattas av LAS? 5](#_Toc176979889)

[Anställningen 6](#_Toc176979890)

[Ogiltigt anställningsavtal 7](#_Toc176979891)

[Tillåtna avvikelser i anställningsavtal 8](#_Toc176979892)

[Anställningsformer 9](#_Toc176979893)

[Anställningsvillkor 13](#_Toc176979894)

[Arbetsgivarens skyldigheter 14](#_Toc176979895)

[Arbetstagarens skyldigheter 15](#_Toc176979896)

[Lön och ersättning 17](#_Toc176979897)

[Parallell anställning 19](#_Toc176979898)

[Upphörande av anställningen 20](#_Toc176979899)

[Förändringar inom LAS 22](#_Toc176979900)

[Sakliga skäl 23](#_Toc176979901)

[Turordning 26](#_Toc176979902)

[Omplacering och hyvling 26](#_Toc176979903)

[Tvist om en uppsägnings giltighet 28](#_Toc176979904)

[Övergång av verksamhet 29](#_Toc176979905)

[Skadestånd vid brott mot LAS 31](#_Toc176979906)

# Introduktion till LAS

* Lagen om anställningsskydd (1982:80) (LAS).
* Balans mellan arbetsgivarens behov av att anpassa arbetsstyrkan och arbetstagarens rätt till trygghet och anställningstrygghet.

Några viktiga aspekter i LAS:

* Uppsägningsskydd
* Anställningsform
* Anställningsvillkor
* Omställningsskydd

Lagen om anställningsskydd, ofta förkortat LAS, är en central del av den svenska arbetsmarknaden. Den är designad för att reglera anställningsförhållandena och erbjuda skydd för arbetstagarna inom landet. Huvudsyftet med LAS är att finna en balans; å ena sidan finns arbetsgivarens behov av att kunna justera och anpassa arbetsstyrkan efter rådande förutsättningar, och å andra sidan har vi arbetstagarens rättigheter till trygghet och stabilitet i sin anställning.

En av de mest framträdande aspekterna i LAS är uppsägningsskyddet. Lagen ger anställda ett robust skydd mot uppsägning genom att ställa upp klara regler för under vilka omständigheter och hur en uppsägning får genomföras. Till exempel kan en arbetsgivare inte enkelt säga upp en anställd utan sakliga skäl, vilket kan innebära skäl som arbetsbrist eller personliga orsaker hos den anställde. Och innan en uppsägning ens kan ske, kräver lagen att arbetsgivaren först går igenom förhandlingar och utforskar möjligheterna till eventuell omplacering.

Men LAS går även djupare än så. Den specificerar olika former av anställningar, såsom tillsvidareanställning och visstidsanställning. Intressant att notera är att den också erbjuder rättigheter till tillsvidareanställning i fall där en person har haft upprepad visstidsanställning under en längre period.

Anställningsvillkoren behandlas också i lagen. Den inkluderar bestämmelser om allt från lön och arbetstid till semesterdagar och andra förmåner, samtidigt som den belyser arbetsmiljöfrågor och klargör vilka skyldigheter som gäller för både arbetsgivare och arbetstagare.

Vidare tar LAS även upp omställningsskydd, som är särskilt viktigt vid verksamhetsförändringar. Om en verksamhet genomgår förändringar som leder till att arbetstagare riskerar sin anställning, innehåller lagen regler för omplacering, utbildning och, i vissa fall, företrädesrätt till återanställning efter en uppsägning.

Till sist är det viktigt att poängtera att även om LAS är omfattande, finns det undantag och specifika regler som kan variera beroende på arbetsplatsens storlek eller den specifika anställningsformen. Kollektivavtal kan också komma in i bilden, ofta för att komplettera LAS, och kan i vissa fall erbjuda ytterligare rättigheter och skydd för arbetstagarna.

## Historisk utveckling

Lagen om anställningsskydd (LAS) i Sverige har en historia som sträcker sig tillbaka till mitten av 1900-talet. Här är en översikt över den historiska utvecklingen av LAS:

1930-talet: Under den ekonomiska krisen på 1930-talet växte det fram en oro för att arbetstagare skulle bli orättvist behandlade och att arbetsgivare skulle kunna säga upp anställda utan giltiga skäl. Detta ledde till att man började diskutera behovet av ett lagstadgat skydd för arbetstagare vid uppsägning.

1974: Lagen om anställningsskydd infördes i sin ursprungliga form år 1974. Syftet var att skydda arbetstagare från godtyckliga och orättvisa uppsägningar samt att främja anställningstrygghet. Lagen innehöll bestämmelser om uppsägningsskydd, regler för tillsvidareanställning och skydd mot diskriminering.

1982: LAS genomgick en stor reform 1982. Syftet med reformen var att modernisera och anpassa lagen till förändrade arbetsmarknadsförhållanden. Reformen innebar en flexibilisering av anställningsskyddet genom införandet av olika anställningsformer, såsom visstidsanställningar.

1997: En större reform genomfördes 1997 för att ytterligare anpassa LAS till förändringar på arbetsmarknaden och för att öka flexibiliteten. Reformen införde möjligheten till undantag från turordningsregler vid uppsägningar och gav arbetsgivare större möjligheter att omplacera anställda vid arbetsbrist.

Senare reformer: Sedan 1997 har LAS genomgått flera mindre reformer för att justera och anpassa lagen till förändrade arbetsmarknadsförhållanden och behov. Exempel på sådana reformer inkluderar ändringar i reglerna för tidsbegränsade anställningar och införandet av åtgärder för att underlätta omställning vid verksamhetsförändringar.

Det är viktigt att notera att LAS är en kontinuerligt utvecklad lag och har varit föremål för debatt och förändringar över åren. Syftet med lagstiftningen är att balansera behovet av flexibilitet för arbetsgivare med skyddet och tryggheten för arbetstagare.

# Lagen om anställningsskydd

**Lagens viktigaste paragrafer**

1–3 §§: Inledande bestämmelser

4–6 h §§: Anställningsavtalet

6 i §: Annan anställning

7–10 §§: Uppsägning från arbetsgivarens sida

11 §: Uppsägningstid

12–14 §§: Lön och andra förmåner under uppsägningstiden

15–17 §§: Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta

18–20 §§: Avskedande

21 §: Lön och andra förmåner under permittering

22 §: Turordning vid uppsägning

25–27 §§: Företrädesrätt till återanställning m.m.

28–32 §§: Förhandlingar m.m.

32 a §: Rätt att kvarstå anställningen till 69 år

33–33 d §§: Särskilda bestämmelser för arbetstagare som har fyllt 69 år

34–37 §§: Tvister om giltighet av uppsägning eller avskedande m.m.

38–39 §§: Skadestånd

40–42 §§: Preskription

43 §: Rättegången

## Vem omfattas av LAS?

* 1 § LAS

I de inledande bestämmelserna beskrivs vem som omfattas av lagen. Bestämmelserna om anställningsskyddslagens tillämpningsområde utgår från den 1 § 1 st. angivna principen att lagen ska gälla varje arbetstagare i allmän (offentlig) eller enskild tjänst. Denna lag gäller både små som stora arbetsplatser.

Annars omfattar anställningsskyddslagen i princip alla anställningsförhållanden och yrken, tjänstemän likaväl som arbetare, utan avseende på arbetstagarens ålder eller den ställning som han eller hon inter. Lagen gör inte någon principiell skillnad mellan fackligt anslutna och oorganiserade arbetstagare. Den gäller både när anställningsvillkoren regleras av kollektivavtal och när dessa villkor bestäms enbart av enskilda anställningsavtal.

Lagen gäller i princip för alla typer av anställning. Med vissa undantag som är kopplade till kollektivavtalet – om sådant finns. Exempelvis uppsägningstid och dylikt.

**1 § LAS reglerar även vilka som undantas från LAS**.

En person i företagsledande ställning undantas från LAS, en sådan person är oftast företagets VD. Denna regel kan dock även gälla andra i företagsledande ställning. Det är inte titeln som är avgörande om någon är undantagen från LAS utan det beror på graden av företagsledande ansvar.

Dessa personers arbete har stor påverkan på företaget och har separata anställningsöverenskommelser som reglerar avgångsvederlag, pensioner etc.

En medlem av arbetsgivarens familj undantas också̊ från LAS i de flesta fall. Make eller sambo tillhör familjebegreppet, likaså barn och föräldrar. En person som däremot arbetar som till exempel städerska eller med trädgårdsmästare för en privat familj omfattas inte av lagstiftningen.

LAS gäller inte heller för personer med särskilt anställningsstöd. Värt att notera är dock att personer med lönebidrag omfattas av LAS.

**Avvikelser enligt 2 § LAS**

I denna paragraf så får vi vägledning om vilka avvikande föreskrifter som kan påverka anställningsavtalet.

Eftersom många av våra lagar är dispositiva, det vill säga förhandlingsbara, är det viktigt att vara medveten om att exempelvis ett lokalt kollektivavtal kan vara avvikande från det som står i lagen.

Det som är viktigt att komma ihåg är att ett avtal blir ogiltigt om det inskränker eller upphäver arbetstagarnas rättigheter utifrån lagen. Med andra ord får inte avtalet innebära att mindre förmånliga regler tillämpas på arbetstagarna.

* Dessa regler gäller främst anställda inom den offentliga sektorn.

# Anställningen

* Anställningsförhållandet bygger på ett avtal mellan två parter, arbetsgivaren och arbetstagaren.
* Avtalet träffas antingen skriftligt eller muntligt och beskriver villkoren för anställningen.
* En arbetstagare anställs i syfte att göra det som arbetsgivaren ber om och har därmed en arbetsskyldighet.
* Den anställde utför arbete åt arbetsgivaren i utbyte mot lön eller annan ersättning

**Anställningsprocessen**

De vanliga stegen i en anställningsprocess inkluderar:

1. Identifiera behovet av rekrytering
2. Utveckla en jobb-beskrivning och kvalifikationer
3. Annonsera ledigheten
4. Ta emot ansökningar
5. Göra en screening och urval
6. Genomföra intervjuer
7. Välja kandidat
8. Erbjuda anställning och få acceptans, samt
9. Hantera de formella anställningsdokumenten så som anställningsavtal och dylikt.

**En effektiv anställningsprocess**

En effektiv anställningsprocess är fördelaktig både för arbetsgivaren och för jobbsökaren. Hur en rekryteringsprocess utförs kan påverka intrycket som jobbsökaren får av företaget, och jobbsökarens upplevelse kan i sin tur påverka företagets förmåga att attrahera och behålla toppkvalificerade kandidater.

En viktig del av anställningsprocessen är att säkerställa att den är fri från diskriminering och snedvridna bedömningar. För att uppnå detta kan man använda objektiva kriterier för de kvalifikationer och färdigheter som krävs för tjänsten, följa lagar och regler om likabehandling i arbetslivet, genomföra strukturerade intervjuer och vara transparent genom hela rekryteringsprocessen

**Anställningsavtalet – Innehåll**

1. Formalia (tillträdesdag, arbetsplats)

2. Beskrivning av arbetsuppgifter (nuvarande arbetsuppgifter/ motsvarande)

3. Anställningsform och angiven tidsbegränsad anställning vid visstidsanställning (vilken typ av anställning)

4. Begynnelselön och andra löneförmåner (ska redovisas separat)  
5. Längden på normal arbetsdag/ arbetsvecka (arbetstidsmått)

6. Övertids- och mertidsarbete (vilken ersättning ska anges)

7. Tidsfristen för arbetstiden förläggning och regler för skiftbyte (regleras via arbetstidslagen eller kollektivavtal

8. Vid uthyrning – kundföretagets formalia (när bemanningsföretaget vet vilket företag arbetstagaren går till ska formalia delges)

9. Rätt till utbildning

10. Betald semester (informera vad som gäller)

11. Bestämmelser som gäller vid anställningens upphörande (vilka regler ska man iaktta anställd som arbetsgivare)

12. Information om socialavgifter och socialt skydd som arbetsgivare tillhandahåller (var tar dessa pengar vägen, socialt skydd som arbetsgivaren tillhandahåller t.ex. sjuklön, tjänstepension och dylikt)

13. Ange vilket kollektivavtal som är tillämpligt.

## Ogiltigt anställningsavtal

* 2 a § LAS: Ett avtal är ogiltigt i den mån det:

1: Upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag, om inte något annat följer av 2 b §, eller

2: Avvikelser från 7 § första eller andra stycket, om inte något annat följer av 2 c §.

* 2 b § LAS: Tillåtna avvikelser
* 7 § 1­–2 st. LAS: Tillåtna uppsägningar
* 2 c § LAS: Tillåtna avvikelser genom kollektivavtal.

Enligt LAS kan ett anställningsavtal anses vara ogiltigt om det strider mot de lagstadgade bestämmelserna och principerna i LAS. Här är några exempel på situationer där ett anställningsavtal kan anses vara ogiltigt enligt LAS:

Avtalsvillkor som är mindre förmånliga än minimikraven i LAS:

Om ett anställningsavtal innehåller villkor som är sämre än minimikraven i LAS, kan dessa villkor ogiltigförklaras. Till exempel om avtalet anger en kortare uppsägningstid än vad som krävs enligt LAS, eller om det inte ger rätt till semester med lön enligt minimikraven.

Diskriminerande avtalsvillkor: Om avtalet innehåller villkor som är diskriminerande på grund av kön, etnicitet, religion, funktionsnedsättning eller andra skyddade egenskaper enligt diskrimineringslagstiftningen, kan dessa villkor vara ogiltiga enligt LAS.

Brister i formkrav:

För att ett anställningsavtal ska vara giltigt enligt LAS måste det uppfylla vissa formkrav. Det ska vara skriftligt och undertecknat av både arbetsgivaren och arbetstagaren. Om avtalet inte uppfyller dessa formkrav kan det vara ogiltigt.

Brister i samtycke eller frivillighet:

Ett anställningsavtal ska baseras på frivillighet och ömsesidigt samtycke mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Om avtalet är resultatet av tvång, bedrägeri eller andra oegentligheter, kan det ogiltigförklaras enligt LAS.

Det är viktigt att notera att detta är generella exempel och att varje fall kan bedömas individuellt baserat på omständigheterna.

## Tillåtna avvikelser i anställningsavtal

**2 b §:** Här listas en rad paragrafer som i vissa hänseenden får inskränkas. Se till alla paragrafer från lagtexten och avgör vilka (om några) som berör situationen du avser att utreda när du ska avgöra om det gäller en tillåten eller otillåten avvikelse.

**2 c §:** Vid avgörandet om avvikelser får göras när det gäller sakliga skäl i 7 § vid uppsägning.

**2 b § LAS**

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5 och 5 a §§, 6 § andra och tredje styckena, 7 a, 7 b, 22, 25–27 och 33 d §§.

Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Om godkänt av central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 4 b, 11, 15, 21, 28, 32, 33 a, 33 b, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser från:   
- 6 b-e §§, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av vissa EU-bestämmelser. Se hela paragrafen (2 b §).   
  
Vidare får även avvikelser göras ifrån:   
- 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §,  
- 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagar-organisationens rättigheter  
- 4 § andra stycket när det gäller hur ett anställningsavtal som gäller tills vidare kan upphöra vid den tidpunkt som anges i 32 a §, och  
- 6 § första stycket, 6 h och 6 i §§ under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152, i den ursprungliga lydelsen.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtals-förhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av andra stycket har träffats för verksamhetsområdet ska tillämpas. Lag (2022:835).

**2 c § LAS**

Genom eller med stöd av ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 7 § första stycket när det gäller vad som ska anses utgöra sakliga skäl eller andra stycket om omplacering under förutsättning att avtalet på arbetstagarsidan har slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

## Anställningsformer

* Tillsvidareanställning
* Tidsbegränsad anställning

Det finns olika anställningsformer i Sverige. Enligt LAS finns det två huvudsakliga typer av anställningsformer: tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning.

Tillsvidareanställning, även känd som fast anställning, är en anställning utan något förutbestämt slutdatum. En tillsvidareanställning anses vara långsiktig och pågår tills antingen arbetstagaren eller arbetsgivaren avslutar anställningen med uppsägning.

Tidsbegränsad anställning, även kallad visstidsanställning, har en bestämd tidsram eller är kopplad till ett specifikt projekt eller en säsongsbetonad verksamhet. Den kan vara tidsbegränsad och upphör att gälla när den överenskomna tidsperioden har gått

**Tillsvidareanställning**

Tillsvidareanställningar, även kallade permanenta anställningar, regleras genom LAS i Sverige.

En tillsvidareanställning ger en starkare anställningstrygghet jämfört med visstidsanställningar. För att en arbetsgivare ska kunna säga upp en anställd med tillsvidareanställning krävs det att det finns en sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara exempelvis arbetsbrist, personliga skäl eller att arbetsgivaren inte längre kan erbjuda arbete på grund av omständigheter utanför deras kontroll.

När det gäller uppsägning av en anställd med tillsvidareanställning regleras uppsägningstiden i LAS. Uppsägningstiden kan variera beroende på anställningens längd och omständigheterna i det enskilda fallet. Normalt sett ökar uppsägningstiden ju längre anställningen har pågått.

Vid uppsägningar på grund av arbetsbrist gäller turordningsregler enligt LAS. Dessa regler innebär att arbetsgivaren måste följa en viss ordning när det gäller vilka anställda som sägs upp. Ordningen baseras vanligtvis på anställningstid, kompetens och andra relevanta faktorer.

LAS ger anställda med tillsvidareanställning ett generellt anställningsskydd som innebär att de har rätt till uppsägningslön, omplacering eller företrädesrätt till återanställning vid uppsägning. Det finns också regler för att förhindra osakliga eller diskriminerande uppsägningar.

Det är viktigt att notera att LAS är en komplex lag med många detaljer och undantag. Det kan finnas ytterligare bestämmelser och regleringar som påverkar tillsvidareanställningar beroende på specifika omständigheter, branscher eller kollektivavtal.

**Tidsbegränsad anställning**

En särskild visstidsanställning är en anställning som har en bestämd tidsram och upphör att gälla när den överenskomna tidsperioden har gått. Det innebär att anställningen inte initialt är avsedd att vara permanent och kan vara tidsbegränsad på olika sätt, till exempel genom ett slutdatum eller genom att den är kopplad till ett specifikt projekt eller en säsongsbetonad verksamhet.

Särskilda visstidsanställningar kan vara fördelaktiga både för arbetsgivare och arbetstagare i olika situationer. Arbetsgivaren kan till exempel anställa personal för att täcka tillfälliga behov eller för att testa en persons arbetsförmåga innan de erbjuds en permanent anställning. För arbetstagare kan en visstidsanställning erbjuda möjligheter till erfarenhet, flexibilitet eller extra inkomst under en begränsad tid.

Sverige regleras särskilda visstidsanställningar genom Lagen om anställningsskydd (LAS). LAS innehåller bestämmelser som syftar till att skydda anställda från osakliga eller godtyckliga uppsägningar samt främja trygghet och anställningsvillkor på arbetsmarknaden. När det gäller visstidsanställningar innehåller LAS följande bestämmelser:

Maximala längd för särskilda visstidsanställningar

Enligt LAS får en anställd ha visstidsanställningar under högst 12 månader under en femårsperiod, eller under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete och anställningarna följt på varandra. Efter detta övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Särskild bestämmelse om hur anställningstid ska beräknas i specifika fall:

Om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar enligt 5 § 1 st. 5 § hos samma arbetsgivare under en och samma kalendermånad, ska även tiden mellan anställningarna räknas som anställningstid i särskild visstidsanställning vid tillämpning av 5 a, 7 a, 15, 25 och 26 §§. Detta enligt 3 § 2 st. LAS.

Uppsägningstid:

För särskilda visstidsanställningar gäller normalt sett en kortare uppsägningstid jämfört med tillsvidareanställningar. Uppsägningstiden kan dock variera beroende på kollektivavtal och individuella överenskommelse (15 § LAS).

Företrädesrätt till återanställning:

Om anställningen sammanlagt varit mer än nio månader under de senaste tre åren (25 § 2 p LAS).

Undantag för personer som har fyllt 69 år:

För en arbetstagare som har fyllt 69 år övergår inte en särskild visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §. Detta föreskriver 33 d § LAS.

**Typer av tidsbegränsade anställningar**

Det finns olika typer av särskilda visstidsanställningar som kan användas för att tillfälligt reglera arbetsrelationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Här är några vanliga typer av särskilda visstidsanställningar:

Vikariat:

En vikarieförordnad anställning används när en anställd är frånvarande på grund av till exempel sjukdom, föräldraledighet eller annan tillfällig frånvaro. Vikarien anställs för att tillfälligt fylla vakansen och upphör när den ordinarie arbetstagaren återvänder.

Säsongsanställning:

En säsongsanställning används när arbetsbehovet är säsongsbetonat, till exempel inom jordbruk, turism eller detaljhandel under semestersäsongen. Anställningen är tidsbegränsad och knuten till den specifika säsongsperioden.

Projektanställning:

En projektanställning används när en arbetsuppgift eller ett projekt har en definierad start- och slutpunkt. Arbetstagaren anställs för att arbeta inom projektets ramar och anställningen upphör när projektet är avslutat.

Extra anställning vid tillfällig personalbrist:

Vid tillfällig personalbrist kan arbetsgivaren anställa personal på visstid för att täcka behovet under en begränsad period. Det kan vara exempelvis vid hög belastning, semestertider eller vid speciella händelser.

Utbildningsanställning:

En utbildningsanställning används för att ge en person möjlighet att få praktisk erfarenhet och kompetens inom ett yrkesområde. Anställningen kan vara tidsbegränsad och kopplad till en utbildningsperiod eller en praktikplats.

**Skillnaden mellan tidsbegränsad-och tillsvidareanställning**

Här är några centrala skillnader:

* Tidsram
* Anställningsskydd
* Uppsägningstid (mer om detta senare i utbildningen)
* Turordningsregler

I LAS finns det viktiga skillnader mellan särskilda visstidsanställningar och tillsvidareanställningar när det gäller anställningsvillkor och anställningstrygghet. Här är några centrala skillnader:

Tidsram:

En särskild visstidsanställning har en förutbestämd tidsram eller en bestämd händelse som markerar dess avslutning, medan en tillsvidareanställning inte har något förutbestämt slutdatum utan förväntas vara kontinuerlig och pågå tills antingen arbetstagaren eller arbetsgivaren avslutar anställningen.

Anställningsskydd:

Tillsvidareanställningar ger normalt sett en starkare anställningstrygghet än särskilda visstidsanställningar. En anställd med tillsvidareanställning har starkare rättigheter och skydd mot uppsägning utan sakliga skäl, medan särskild visstidsanställningar vanligtvis kan upphöra när den överenskomna tidsperioden har gått utan att kräva en sakliga skäl för uppsägning.

Uppsägningstid:

Uppsägningstiden kan variera mellan särskilda visstidsanställningar och tillsvidareanställningar. Tillsvidareanställda har ofta längre uppsägningstider än personer med särskilda visstidsanställningar, eftersom tillsvidareanställningar generellt sett anses vara mer permanenta och ger arbetstagaren ett bredare anställningstrygghet. Läs mer om uppsägningstid i b.la. 11 § LAS.

Turordningsregler:

Vid uppsägningar på grund av arbetsbrist tillämpas turordningsregler enligt LAS för tillsvidareanställda, vilket innebär att arbetsgivaren måste följa en ordning vid urval av vilka anställda som ska sägas upp. För särskilda visstidsanställningar gäller normalt sett inte turordningsreglerna på samma sätt. Läs mer om turordning i b.la. 22–23 §§ LAS.

LAS innehåller mer detaljerade bestämmelser om särskilda visstidsanställningar och tillsvidareanställningar, inklusive undantag, villkor och regler som kan vara tillämpliga i olika situationer. Det är alltid bäst att konsultera lagtexten i LAS eller rådgöra med en juridisk expert för att få korrekt och aktuell information om anställningsvillkoren och anställningstryggheten som regleras i LAS.

**Begäran om ändrad anställningsform och/ eller utökad tjänstgöringsgrad**

1. Som tidsbegränsad eller deltidsanställd önskar en utökad tjänstgöringsgrad
2. Tidsbegränsad anställd kan begära tillsvidareanställning
3. Deltidsanställd kan begära utökad tjänstgöringsgrad
4. Villkor – anställd i sammanlagt minst sex månader och inte provanställd
5. Arbetsgivaren skyldig att ge ett motiverat svar inom 1 månad
6. Arbetsgivaren är inte skyldig att ge ett motiverat svar, om arbetstagaren gör en ny begäran inom tolv månader.

Som tidsbegränsad eller deltidsanställd kan det finnas en önskan om att öka sin tjänstgöringsgrad, det vill säga arbeta mer än vad man för närvarande gör. Detta är något som arbetsgivaren bör ta hänsyn till. En tidsbegränsad anställd har rätt att begära att bli tillsvidareanställd, det vill säga fast anställd, och en deltidsanställd har rätt att begära att få arbeta mer, det vill säga öka sin tjänstgöringsgrad.

Det finns dock vissa villkor som måste vara uppfyllda för att en anställd ska kunna göra dessa begäranden. Den anställde måste ha varit anställd i sammanlagt minst sex månader och får inte vara provanställd. Om dessa villkor är uppfyllda, är arbetsgivaren skyldig att ge ett motiverat svar på begäran inom en månad. Det innebär att arbetsgivaren måste förklara varför den anställde kan eller inte kan få en utökad tjänstgöringsgrad eller bli tillsvidareanställd.

Även om arbetsgivaren är skyldig att ge ett motiverat svar på begäran, gäller detta inte om arbetstagaren gör en ny begäran inom tolv månader från det att den första begäran gjordes. Detta betyder att om arbetstagaren har gjort en begäran och fått ett svar, kan hen inte göra en ny begäran förrän tolv månader har passerat, och arbetsgivaren är inte skyldig att motivera sitt svar om en ny begäran görs inom denna tidsram.

## Anställningsvillkor

* Anställningsvillkor är de avtalade villkoren och reglerna som styr arbetsrelationen mellan arbetsgivare och arbetstagare.
* Källor: Lagar, kollektivavtal och individuella avtal
* Arbetstid
* Lön och ersättning
* Semester och ledighet
* Uppsägningstid och avskedande
* Arbetsskydd och arbetsmiljö

Anställningsvillkor i Sverige utgör grunden för förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och omfattar en rad olika aspekter. De avtalade villkoren och reglerna som styr detta förhållande regleras genom en blandning av lagar, kollektivavtal och individuella avtal.

Till exempel reglerar arbetstidsvillkoren hur många timmar en anställd förväntas arbeta dagligen, veckovis eller månadsvis. Lagar såsom arbetstidslagen och arbetsmiljölagen specificerar detaljerna kring normalarbetstid, övertid, raster och vilotider. Denna aspekt är central för att säkerställa att arbetstagarens rättigheter och välbefinnande beaktas.

Lön och andra ersättningar är en annan viktig del av anställningsvillkoren. De handlar inte bara om den grundläggande lönen, utan också om eventuella tillägg som övertidsersättning eller ersättning för obekväm arbetstid, samt andra förmåner som pension och försäkringar. Denna del ser till att arbetstagarna kompenseras rättvist för sitt arbete och sitt engagemang.

Semester och ledighet är också en del av de svenska anställningsvillkoren. Det inkluderar rättigheter till betald semester, föräldraledighet, tjänstledighet och andra ledighetsformer, vilket ger arbetstagarna den nödvändiga tiden att vila, återhämta sig och ta hand om personliga angelägenheter.

Villkoren klargör också processen och reglerna för uppsägning och avskedande, från både arbetsgivarens och arbetstagarens perspektiv. Det innefattar frågor som uppsägningstid, eventuell uppsägningslön, sakliga skäl för uppsägning och rättigheter vid avskedande. Detta ser till att båda parter har klarhet och rättvisa i processen att avsluta en anställning.

Sist men inte minst, beaktas arbetsmiljö och arbetsskydd i anställningsvillkoren, vilka understryker arbetsgivarens ansvar att tillhandahålla en säker och hälsosam arbetsmiljö för sina anställda.

Detta är några av de grundläggande aspekterna av anställningsvillkor i Sverige. Det är dock viktigt att notera att det kan finnas ytterligare villkor och regler som är specifika för olika branscher och yrken, och det är alltid bäst att konsultera de relevanta lagarna, kollektivavtalen och individuella avtalen för att få en fullständig och uppdaterad bild av anställningsvillkoren i Sverige.

## Arbetsgivarens skyldigheter

**Organisatorisk och social arbetsmiljö – AFS 2015:4**

6 §

Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har kunskaper   
(och förutsättningar att omsätta dessa) hur man förebygger och   
hanterar ohälsosam arbetsbelastning.

9 §

Arbetsgivaren ska se till att arbetsuppgifter och befogenheter   
som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam   
arbetsbelastning. Resurserna ska anpassas till kraven i arbetet.

10 §

Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna känner till

1. vilka arbetsuppgifter,

2. vilket resultat som ska uppnås,

3. om särskilda arbetssätt och i så fall hur,

4. vad ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker

5. vem vända sig till för hjälp och stöd att utföra arbetet.

**Arbetsgivarens underliggande skyldigheter**

* Betala ut lön och förmåner
* Följa lagar och föreskrifter
* Arbetsmiljöansvar
* Vara lojal
* Samarbeta

## Arbetstagarens skyldigheter

* 29/29-principen innebär att arbetstagaren endast är skyldig att utföra arbete som utförs för arbetsgivarens räkning.

A diagram of different colors and sizes with Crust in the background

Description automatically generated

Arbetstagarens skyldigheter utifrån anställningsavtalet

* Att arbeta.
* Delta aktivt i arbetsmiljöarbete.
* Att vara lojal.
* Att följa instruktioner och rutiner.
* Att samarbete.
* Att inte begå brott mot arbetsgivaren.
* Följa lagar och regler, förskrifter, policys som rutiner.
* Iaktta försiktighet med arbetsgivarens egendom.
* Rapportera missförhållanden.

Arbetstagarens skyldigheter utifrån Arbetsmiljölagen:

* Delta i drog- och alkoholtest, kopplat till syftet som är att värna om en säker arbetsmiljö.
* Delta i den rehabilitering som AG erbjuder om den inte skadlig för arbetstagaren.

Gör man inte det betraktas man som färdigrehabiliterad och kan sägas upp om arbetsoförmågan finns kvar.

* Medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförande av arbetsmiljöåtgärder.
* Följa givna föreskrifter och instruktioner.
* Bidra till god arbetsmiljö.
* Använda skyddsanordningar och personlig skyddsutrustning.
* Informera arbetsgivare om eventuella risker och brister.

I enlighet med svensk arbetsrätt bär arbetstagare inte bara rättigheter, utan de axlar även diverse skyldigheter. Dessa skyldigheter kategoriseras ofta som synliga och osynliga grundkrav. De synliga grundkraven innefattar lön och anställningsform. Arbetstagaren är ålagd att utföra sitt arbete enligt vad som överenskommits för att mottaga den avtalade lönen. Vidare måste de respektera och efterleva de villkor som fastställts i anställningsavtalet, oavsett vilken typ av anställning det rör sig om. Dessutom måste arbetstagaren utföra de specifika arbetsuppgifter som ingår i den avtalade befattningen eller rollen, i enlighet med de arbetsbeskrivningar som hör till tjänsten.

När det gäller de osynliga grundkraven ska arbetstagaren effektivt och kvalitativt utföra sina arbetsuppgifter. Lojalitet gentemot arbetsgivaren är en annan central skyldighet. Detta betyder att arbetstagaren inte får handla på ett sätt som kan vara skadligt för arbetsgivaren. Att konstruktivt samarbeta med sina kollegor och överordnade inom organisationen är likaså en förväntad skyldighet.

Arbetstagaren är dessutom förpliktigad att följa alla relevanta lagar och regler samt de interna policys och rutiner som arbetsgivaren ställt upp. En respektfull och försiktig hantering av arbetsgivarens egendom är en ytterligare ålagd skyldighet, där arbetstagaren inte får använda egendomen för egna ändamål utan tillstånd. Om något inte fungerar som det ska på arbetsplatsen, har arbetstagaren en skyldighet att utan dröjsmål rapportera detta till en ansvarig person.

För att upprätthålla en rättvis och produktiv arbetsplats är det av största vikt att både arbetsgivare och arbetstagare är väl införstådda med och respekterar dessa skyldigheter.

Arbetstagarens skyldigheter utifrån anställningsavtalet

* Att arbeta
* Delta aktivt i arbetsmiljöarbete
* Att vara lojal
* Att följa instruktioner och rutiner
* Att samarbete
* Att inte begå brott mot arbetsgivaren
* Följa lagar och regler, förskrifter, policys som rutiner
* Iaktta försiktighet med arbetsgivarens egendom
* Rapportera missförhållanden

Arbetstagarens skyldigheter utifrån Arbetsmiljölagen:

* Delta i drog- och alkoholtest, kopplat till syftet som är att värna om en säker arbetsmiljö
* Delta i den rehabilitering som AG erbjuder om den inte skadlig för arbetstagaren. Gör man inte det betraktas man som färdigrehabiliterad och kan sägas upp om arbetsoförmågan finns kvar.
* Medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförande av arbetsmiljöåtgärder
* Följa givna föreskrifter och instruktioner
* Bidra till god arbetsmiljö
* Använda skyddsanordningar och personlig skyddsutrustning
* Informera arbetsgivare om ev. risker och brister

## Lön och ersättning

LAS reglerar inte specifikt lön och ersättning. Detta regleras istället huvudsakligen genom andra lagar, kollektivavtal och individuella avtal.

* Ett exempel är arbetstidslagen (1982:673) som reglerar frågor om normalarbetstid, övertidsarbete och ersättningar för övertid.

LAS fastställer förfaranden och garantier för att se till att de anställda får sina förfallna löner, semesterersättning och andra fordringar från lönegarantin.

Kollektivavtal

Arbetstidslagen

Semesterlagen

Diskrimineringslagen

Lön och ersättning i Sverige styrs av en rad lagar och bestämmelser som tillsammans säkerställer att arbetstagares rättigheter och skyldigheter upprätthålls på arbetsmarknaden. Dessa regelverk täcker allt från normalarbetstid och övertidsarbete till semester och jämställdhet på arbetsplatsen.

En av de viktigaste lagarna i detta sammanhang är arbetstidslagen, som specificerar regler om normalarbetstid och ger tydliga riktlinjer för övertidsarbete och de ersättningar som är kopplade till detta. Genom att fastställa gränser för hur mycket övertid som är tillåten och vilka ersättningar som ska betalas för övertidsarbete, ser arbetstidslagen till att arbetstagares rättigheter skyddas och att de kompenseras rättvist för sitt arbete.

Förutom arbetstidslagen finns det andra viktiga lagar och författningar som påverkar lön och ersättning i Sverige. Kollektivavtal, till exempel, är avtal mellan arbetsgivarorganisationer och fackföreningar som reglerar löne- och anställningsvillkor inom specifika branscher eller sektorer. Genom kollektivavtal kan minimilöner, löneförhöjningar över tid, och olika typer av ersättningar och förmåner fastställas. Detta hjälper till att säkerställa att arbetstagare får en rättvis lön och bra arbetsvillkor.

Semesterlagen är en annan viktig lag som reglerar rätten till betald semester. Den fastställer de minimiregler som gäller för antal semesterdagar och säkerställer att arbetstagare har rätt till betald ledighet under sin semester, vilket bidrar till att främja deras välbefinnande och arbetsbalans.

För att förhindra lönediskriminering och främja jämställdhet på arbetsplatsen finns även specifik diskrimineringslagstiftning i Sverige. Lagar som Diskrimineringslagen och Lagen om likabehandling av studenter i högskolan, arbetar för att förhindra lönediskriminering baserat på faktorer som kön, etniskt ursprung och funktionshinder, och säkerställer att alla arbetstagare behandlas lika när det gäller lön och ersättning.

Slutligen är det väsentligt att notera att det finns ytterligare lagar och bestämmelser som kan vara relevanta för lön och ersättning inom specifika branscher eller sektorer. Det är alltid bäst att rådfråga relevant lagstiftning eller en arbetsrättsexpert för att få den mest aktuella och detaljerade informationen om lön och ersättning i Sverige.

Minimilön:

Det finns ingen generell minimilön som fastställs i LAS, men det kan finnas branschspecifika kollektivavtal som fastställer minimilöner för olika yrkesgrupper. Dessa minimilöner kan vara bindande och måste följas av arbetsgivaren.

Individuella avtal:

Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om lönevillkor och ersättningar genom individuella avtal. Dessa avtal kan inkludera lönens storlek, eventuella löneförhöjningar över tid och andra förmåner som tillägg och ersättningar.

Jämställdhet och icke-diskriminering:

LAS innehåller bestämmelser om jämställdhet och icke-diskriminering på arbetsplatsen. Det innebär att arbetsgivare måste se till att löne- och ersättningssystem är icke-diskriminerande och bygger på principen om lika lön för lika arbete.

**Skydd mot diskriminering**

Direkt och indirekt diskriminering

Skyddande egenskaper

Skyldighet att anpassa

Skydd mot repressalier

I Sverige regleras frågor om diskriminering huvudsakligen genom diskrimineringslagen (2008:567), snarare än genom Lagen om anställningsskydd, LAS. Detta innebär att i situationer där diskriminering i arbetslivet är en fråga, ska diskrimineringslagen beaktas före LAS.

Diskrimineringslagen tar tydligt ställning mot både direkt och indirekt diskriminering. Med direkt diskriminering menas situationer där en person behandlas sämre än en annan på grund av kön, etniskt ursprung, religion, funktionshinder, sexuell läggning eller något annat skyddat skäl. Å andra sidan syftar indirekt diskriminering till situationer där en till synes neutral regel, policy eller praxis faktiskt har en negativ effekt på personer på grund av deras skyddade egenskaper.

Diskrimineringslagen ger skydd mot diskriminering på grund av olika egenskaper. Dessa inkluderar kön, etniskt ursprung, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Det är viktigt att vara medveten om att det kan finnas ytterligare skyddade egenskaper som definieras i andra relevanta lagar eller förordningar.

Utöver detta ställer diskrimineringslagen också krav på arbetsgivare att aktivt arbeta för att förhindra diskriminering. Arbetsgivare har en skyldighet att vidta rimliga åtgärder för att anpassa arbetsmiljön och arbetssituationen för att undvika diskriminering och främja en inkluderande arbetsplats. Detta kan till exempel innebära att erbjuda anpassningar för personer med funktionsnedsättningar eller att aktivt arbeta för att förhindra trakasserier och kränkande behandling på arbetsplatsen.

Slutligen, erbjuder diskrimineringslagen även skydd mot repressalier, vilket innebär att arbetstagare som gör en anmälan om diskriminering, vittnar om diskriminering, eller på något annat sätt agerar för att främja likabehandling, inte får utsättas för negativa konsekvenser som en följd av detta. Skyddet mot repressalier är fundamentalt för att uppmuntra individer att stå upp mot diskriminering och främja en mer jämlik och inkluderande arbetsmiljö.

## Parallell anställning

**I vissa fall får arbetsgivaren förbjuda parallell anställning**:

* Konkurrerande parallell anställning med risk för skada
* Arbetshindrande parallell anställning\*

Förtroendeskadlig parallell anställning (kan medborgarnas, kunders, klienters förtroende påverkas).

Enligt LAS finns det inga specifika begränsningar eller regler som förbjuder en arbetstagare att ha flera olika anställningar. En arbetstagare har generellt sett rätt att ha flera anställningar, så länge det inte strider mot avtalsvillkor eller påverkar förmågan att utföra arbetet på ett adekvat sätt.

Det är dock viktigt att notera att vissa anställningsavtal eller kollektivavtal kan innehålla begränsningar eller krav som reglerar möjligheten att ha flera anställningar. Det är därför viktigt att granska eventuella skriftliga avtal, kollektivavtal eller interna arbetsplatsregler som kan påverka möjligheten att ha flera anställningar.

Det är också viktigt att ha i åtanke att arbetsgivarens intressen kan spela en roll i frågan om parallella anställningar. Till exempel kan det finnas krav på lojalitet gentemot arbetsgivaren eller intressekonflikter som kan uppstå när man har flera anställningar samtidigt. Det är därför alltid viktigt att diskutera och klargöra eventuella begränsningar eller överenskommelser med arbetsgivaren för att undvika potentiella konflikter eller missförstånd.

Skilj på bisyssla som inte har en anställning. EU-regeln handlar bara om att man har en anställning.

# Upphörande av anställningen

* Lagen om anställningsskydd (LAS) i Sverige ger arbetstagare ett visst uppsägningsskydd vid arbetsgivarens eventuella uppsägningar.
* Uppsägningsskyddet reglerar hur och under vilka omständigheter en arbetsgivare kan säga upp en anställd.
* Uppsägning från arbetsgivarens sida regleras i 7–10 §§ LAS.
* Sakliga skäl vid uppsägning
* Uppsägningstid
* Turordningsregler
* Omplacering och omställning
* Uppsägningsskydd för fackligt förtroendevalda

Lagen om anställningsskydd har en central roll när det kommer till att skydda arbetstagares rättigheter i samband med uppsägning. Lagen specificerar detaljerat under vilka villkor och på vilket sätt en arbetsgivare kan säga upp en anställd, samtidigt som den klargör de rättigheter en arbetstagare har vid en uppsägningssituation.

Ett fundamentalt krav i lagen är behovet av sakliga skäl för uppsägning. Arbetsgivare måste ha giltiga och objektiva grunder för att säga upp en anställd. Dessa skäl kan vara relaterade till arbetsbrist, företagets ekonomiska läge, organisatoriska omständigheter, eller arbetsgivarens förändrade behov. Även personliga skäl kan ligga till grund för en uppsägning, men de måste vara sakligt förankrade.

Uppsägningstiden spelar också en viktig roll. LAS stipulerar att arbetsgivaren, under normala omständigheter, måste ge den anställda en rimlig uppsägningstid innan anställningen officiellt upphör. Denna tid varierar beroende på olika faktorer såsom anställningens längd, och kan sträcka sig från en månad till så lång tid som sex månader.

När det gäller situationer med arbetsbrist, anger lagen tydliga turordningsregler. Dessa regler specificerar i vilken ordning arbetstagare kan sägas upp, med hänsyn tagen till olika kriterier såsom anställningstid och kompetens.

Förutom dessa aspekter, betonar lagen arbetsgivarens ansvar att utforska alla möjliga alternativ till uppsägning. Arbetsgivaren måste aktivt söka efter möjligheter till omplacering eller annat passande arbete för den anställde inom företaget eller koncernen innan en uppsägning kan genomföras. Om sådana alternativ finns, är arbetsgivaren skyldig att erbjuda dessa till den anställde.

Ett speciellt skydd gäller för fackligt förtroendevalda. LAS ger dem ett utökat uppsägningsskydd, och de kan endast sägas upp under synnerliga omständigheter och efter samråd med den berörda fackföreningen.

Det är viktigt att notera att det kan finnas fler specifika regler och bestämmelser om uppsägningsskydd inom vissa branscher eller enligt kollektivavtal. Individuella anställningsavtal kan också innefatta ytterligare skydd och rättigheter för arbetstagaren.

**Upphörande av anställningen**

4 § 2 st. LAS: I anställningsavtal som gäller tillsvidare kan det i avtalet framgå att anställningen kan upphöra efter en viss uppsägningstid om någon part begär detta. Om arbetsgivaren eller arbetstagaren säger upp avtalet upphör därmed detta efter den avtalade uppsägningstiden.

4 § 3 st. LAS: Arbetstagares rätt att frånträda anställningen med omedelbar verkan om arbetsgivaren väsentligt åsidosatt sina åliggande mot arbetstagaren.

7 § LAS: Uppsägning från arbetsgivaren ska grunda sig på *sakliga skäl*. Dessa kan vara arbetsbrist eller förhållanden som gäller arbetstagaren personligen.

18 § LAS: Avsked från arbetsgivarens sida.

## Förändringar inom LAS

1. Begreppsändring – från sakliga skäl till sakliga skäl. Utgångspunkt i nuvarande rättspraxis (sakliga skäl)
2. Omplaceringsskyldighet – som regel ”ett omplaceringserbjudande” när omplacering föreligger
3. Dispositiv genom centrala kollektivavtal
4. Särskilda visstidsanställning ska snabbare övergå till en tillsvidareanställning
5. Nya bestämmelser vad som gäller vid tvist om ogiltigförklaring personliga skäl
6. Att ”hyvla” anställningar

År 2022 skedde en del förändringar i LAS som vi här nämner överskådligt. Detta för att ni ska få en djupare förståelse för lagens utveckling och äldre praxis.

Begreppet sakliga skäl ändrades till sakliga skäl:

Ändringen innebar att begreppet sakliga skäl ändras till sakliga skäl. Vid en bedömning om skaliga skäl föreligger ska arbetsgivaren i praktiken göra samma bedömning som denne gör när man utreder om sakliga skäl föreligger.

En omplaceringsutredning blir huvudregel:

Enligt ändringen ska arbetsgivaren som huvudregel bara behöva göra en omplaceringsutredning. I praktiken innebär detta att en arbetsgivare som har omplacerat en arbetsgivare, som fortsätter åsidosätta sina ålägganden gentemot arbetsgivaren inte ska behöva göra en ny omplaceringsutredning. Det spelar ingen roll om det skulle röra sig om samma typ av uppförande som ledde till omplaceringen från början, eller en ny typ av oönskat uppförande. Skulle det gått en längre tid från det att första omplaceringen gjordes ska det uppstå en ny skyldighet genomföra en omplaceringsutredning. Definitionen av längre tid framgår inte av lagförslaget, utan detta får tolkas av domstolarna när regeln börja gälla.

Särskilda visstidsanställning ska snabbare övergå till en tillsvidareanställning:

I och med förändringen ändras begreppet allmän visstidsanställning till särskild visstidsanställning. En arbetstagare som har haft en särskild visstidsanställning ska efter sammanlagt tolv månader få sin anställningsform omvandlad till en tillsvidareanställning. Detta skiljer sig från den gamla regeln där en allmän visstidsanställning övergick till en tillsvidareanställning först efter sammanlagt två år. Regeln gällande vilka tidsperioder beräkningen av den sammanlagda tiden som utgör visstidsanställningen ska utgå ifrån, lämnas oförändrat enligt den nya lagen. Har en arbetstagare haft tre eller fler särskilda visstidsanställningar under en och samma månad ska tiden mellan anställningarna räknas som anställningstid.

1. Utgångspunkten är att ett anställningsavtal avser heltid
2. Vid deltidsanställning kan arbetstagaren begära att få skriftlig information om skälen till tjänstgöringsgrad.

Presumtionsregeln inom lagstiftningen handlar om en grundläggande princip där det antas att en viss sak gäller tills motsatsen bevisats. Det innebär att om en tvist uppstår, bär den part som hävdar att något annat gäller än det som först antagits, bevisbördan för detta. I praktiken innebär det att den parten måste presentera tillräckligt med bevis för att styrka sin ståndpunkt i frågan.

I sammanhanget om anställning och arbetsrätt, dyker begreppet tjänstgöringsgrad upp. Detta refererar till den omfattning en person är anställd, det vill säga om personen arbetar heltid eller deltid. Tjänstgöringsgraden definieras i anställningsavtalet, som fungerar som en ram för anställningsförhållandet och anger bland annat anställdas arbetsuppgifter, arbetstider och lön.

Här är det viktigt att nämna den rådande avtalsfriheten när det gäller tjänstgöringsgrad i ett anställningsavtal. Arbetsgivare och arbetstagare har friheten att komma överens om tjänstgöringsgraden som ska gälla i anställningsavtalet. Om inget annat anges i avtalet, är utgångspunkten att anställningsavtalet gäller på heltid. Om arbetstagaren är anställd på deltid ska arbetsgivaren på begäran kunna redogöra för skälen bakom detta beslut.

Även om arbetsgivaren behöver uppge skälen till varför en anställning är på deltid, finns det dock begränsade möjligheter för en anställd att överklaga detta beslut hos domstol. Detta understryker vikten av tydlig och öppen kommunikation mellan arbetsgivare och arbetstagare vid utformningen av anställningsavtalet, för att säkerställa att båda parter har samma förväntningar och förståelse för anställningsvillkoren och tjänstgöringsgraden.

## Sakliga skäl

Ett väldigt viktigt rekvisit som gäller vid upphörande av anställning är *sakliga skäl* som består av två delar och regleras i 7 § LAS.

- Innebär ett krav på att det finns en giltig och godtagbar anledning för arbetsgivaren att säga upp en anställd.

1. Personliga skäl:

- Gäller när arbetstagaren misskött sitt arbete eller agerat på ett sätt som är olämpligt. Enligt praxis kan detta vara misshandel, hot om våld, stöld, förskingring, illojal konkurrens, arbetsvägran och olovlig frånvaro.

- Arbetsgivaren måste underrätta arbetstagaren om detta.

2. Arbetsbrist:

- Gäller när arbetsgivaren måste säga upp arbetstagare på grund av att det exempelvis saknas arbetsuppgifter eller att arbetsgivaren inte längre har finansiella möjligheter att fortsätta med verksamheten och betala ut löner  
- Turordningsreglerna

**Personliga skäl**

* Sjukdom eller funktionshinder
* Oacceptabelt beteende
* Brister i arbetsprestation

Uppsägning på grund av personliga skäl enligt LAS innebär att en arbetsgivare säger upp en anställd på grund av faktorer som rör den anställdes personliga situation eller förmåga att utföra arbetet. Här är några exempel på vad som kan utgöra personliga skäl för uppsägning enligt LAS:

Sjukdom eller funktionshinder:

Om en anställd lider av en långvarig sjukdom eller funktionshinder som gör det omöjligt för hen att utföra sitt arbete på ett tillfredsställande sätt, kan det utgöra ett personligt skäl för uppsägning. Innan en uppsägning genomförs på grund av sjukdom eller funktionshinder, krävs dock att arbetsgivaren har undersökt möjligheten till rehabilitering, omplacering eller andra åtgärder för att underlätta den anställdes fortsatta anställning.

Oacceptabelt beteende:

Om en anställd uppvisar upprepat oacceptabelt beteende på arbetsplatsen, såsom allvarliga kränkningar, mobbning eller andra former av misskötsel, kan det utgöra personliga skäl för uppsägning. Arbetsgivaren bör dock ha följt en rättvis process och gett den anställda möjlighet att förbättra sitt beteende eller rätta till situationen innan uppsägning övervägs.

Brister i arbetsprestationen:

Om en anställd inte uppfyller arbetsgivarens rimliga förväntningar när det gäller arbetsprestation, kvalitet eller kvantitet, kan det utgöra personliga skäl för uppsägning. Arbetsgivaren bör dock ha tydligt kommunicerat förväntningarna, gett den anställda möjlighet att förbättra sin prestation och följt en rättvis process innan uppsägning övervägs.

Vid uppsägning på grund av personliga skäl krävs det oftast att arbetsgivaren har genomfört en noggrann bedömning av situationen, gett den anställda möjlighet att förbättra eller rätta till situationen, och undersökt eventuella alternativ såsom rehabilitering eller omplacering innan uppsägning genomförs.

Det är viktigt att notera att varje situation är unik och att rättigheterna och skyldigheterna kan variera beroende på omständigheterna och eventuella tillämpliga kollektivavtal eller individuella avtal. Vid tvistiga situationer eller behov av specifik rådgivning rekommenderas det att rådgöra med en juridisk expert eller fackförening för att få råd baserat på den specifika situationen och gällande lagstiftning.

**Arbetsbrist**

* Ska föreligga sakliga skäl
* Turordningsreglerna
* Undersökning av omplacering och utbildning
* Uppsägningstid
* Uppsägningslön och andra förmåner

Att bli uppsagd på grund av arbetsbrist innebär att en arbetsgivare avslutar din anställning på grund av att det inte längre finns tillräckligt med arbete inom företaget eller organisationen. Arbetsbrist kan uppstå på grund av olika faktorer, såsom minskad efterfrågan på produkter eller tjänster, tekniska förändringar, ekonomiska svårigheter eller organisatoriska omstruktureringar. När arbetsgivaren genomför uppsägningar på grund av arbetsbrist, gäller vissa regler och rättigheter enligt LAS.

Sakliga skäl:

Uppsägning på grund av arbetsbrist kräver att arbetsgivaren har sakliga skäl att minska antalet anställda på grund av ekonomiska eller organisatoriska omständigheter. Arbetsbrist kan uppstå till exempel vid företagsnedläggningar, minskad efterfrågan på produkter eller tjänster, tekniska förändringar eller andra omständigheter som påverkar arbetsgivarens behov av arbetskraft.

Turordningsregler:

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist gäller turordningsregler som reglerar vilka arbetstagare som ska sägas upp i första hand och i vilken ordning. Turordningsreglerna baseras normalt sett på anställningstid, kompetens och andra relevanta faktorer. Syftet är att säkerställa en rättvis och transparent process vid urval av de anställda som sägs upp.

Undersökning av omplacering och utbildning:

Innan uppsägningar på grund av arbetsbrist genomförs, har arbetsgivaren en skyldighet att undersöka möjligheterna till omplacering av de berörda anställda till andra befattningar inom företaget eller inom samma koncern. Omplacering kan ske om det finns lediga tjänster som de anställda har förutsättningar att utföra eller efter genomgången utbildning. Arbetsgivaren ska erbjuda omplacering om det är möjligt och rimligt att genomföra.

Uppsägningstid:

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist gäller uppsägningstider enligt LAS. Uppsägningstiden varierar beroende på anställningstid och andra faktorer, och kan sträcka sig från en månad upp till sex månader.

Uppsägningslön och andra förmåner:

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist har du rätt till uppsägningslön och eventuella andra förmåner enligt LAS och eventuella kollektivavtal. Uppsägningslönen kan vara en summa pengar som betalas ut under uppsägningstiden eller en motsvarande lön om du befrias från att arbeta under uppsägningstiden.

Det är viktigt att notera att det kan finnas ytterligare regler och bestämmelser för uppsägningar på grund av arbetsbrist inom specifika branscher eller enligt kollektivavtal. Dessutom kan individuella anställningsavtal innehålla ytterligare skydd och rättigheter för arbetstagaren. Vid tvistiga situationer eller behov av specifik rådgivning rekommenderas det att rådgöra med en juridisk expert eller fackförening.

## Turordning

* Turordningsreglerna är regler som reglerar i vilken ordning arbetstagare ska sägas upp vid arbetsbrist.
* Syftar till att säkerställa en rättvis och transparent process för urval av vilka anställda som sägs upp.

**Turordning vid arbetsbrist 22 § LAS**

Turordningsreglerna i LAS är regler som reglerar i vilken ordning arbetstagare ska sägas upp vid arbetsbrist. När en arbetsgivare behöver minska antalet anställda på grund av ekonomiska eller organisatoriska omständigheter, tillämpas turordningsreglerna för att säkerställa en rättvis och transparent process för urval av vilka anställda som sägs upp.  
  
Huvudsyftet med turordningsreglerna är att prioritera vissa anställda framför andra baserat på vissa kriterier. De vanligaste kriterierna som beaktas vid tillämpningen av turordningsreglerna är:

Anställningstid:

Arbetstagare med längre anställningstid inom företaget har ofta företräde framför de med kortare anställningstid.

Kompetens:

Arbetstagare med relevant kompetens och erfarenhet som är nödvändig för företagets fortsatta verksamhet kan prioriteras.

Andra faktorer som kan beaktas inkluderar ålder, sociala skäl (som till exempel vård av barn eller anhöriga) och anställningsform. Det är dock viktigt att notera att turordningsreglerna kan variera beroende på tillämpliga kollektivavtal eller individuella anställningsavtal.

Genom att följa turordningsreglerna kan arbetsgivaren bestämma vilka anställda som ska sägas upp och i vilken ordning. Detta hjälper till att skapa en mer rättvis process vid uppsägningar på grund av arbetsbrist och minskar risken för godtyckliga eller diskriminerande urval.

Den tidigare regeln i 22 § LAS gav en arbetsgivare med högst tio arbetstagare möjligheten att undanta två personer från turordningsregeln vid arbetsbristuppsägning. Genom nya LAS är kravet med högst 10 arbetstagare borttaget. Regeln är även utökad till att gälla tre personer. Detta innebär att vilken arbetsgivare som helst får undanta tre personer från att sägas upp vid arbetsbrist.

## Omplacering och hyvling

Om en arbetstagare missköter sig och arbetsgivaren vill omplacera en arbetstagare, måste arbetsgivaren göra en omplaceringsutredning. Huvudregeln är att arbetsgivaren bara behöva göra *en* omplaceringsutredning. I praktiken innebär detta att en arbetsgivare som har omplacerat en arbetstagare, som fortsätter åsidosätta sina ålägganden gentemot arbetsgivaren, inte ska behöva göra en ny omplaceringsutredning. Det har ingen betydelse om det skulle röra sig om samma typ av uppförande som ledde till omplaceringen från början, eller en ny typ av oönskat uppförande. Notera även att om arbetsgivaren tidigare berett arbetstagaren annat arbete hos sig p.g.a. förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet om det inte finns särskilda skäl som talar emot det.

Utifrån arbetsledningsrätten är det arbetsgivaren som har rätten att leda och fördela arbetet på arbetsplatsen. Innebörden av detta bär att arbetsgivaren kan besluta om att genomföra vissa förändringar till anställningsförhållandet. Genom att erbjuda en medarbetare en ny anställning och arbetstagaren accepterar ingås en ny anställning, där en förändring kan innebära lägre sysselsättningsgrad. Detta kallas för ofrivillig arbetstidsförkortning eller *hyvling*. Avböjer arbetstagaren erbjudandet kan hen utgå från att det sker en uppsägning enligt gällande regler.   
  
Reglerna kring sänkt sysselsättningsgrad:

* Sist in ska erbjudas en omplacering med en sänkt omplaceringsgrad.
* Kollektivavtalet kan ha en inverkan – regeln är dispositiv via kollektivavtalet.
* Driftsenhet – omplaceringserbjudandet om lägre sysselsättningsgrad till arbetstagaren ska vara på en och samma driftsenhet.
* Omplaceringserbjudandet ska lämnas i turordning bland dem var arbetsuppgifter är lika.

En arbetstagare som accepterar ett erbjudande om omplacering till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad har rätt till en omställningstid. Under denna period får arbetstagaren behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden börjar löpa när arbetstagaren accepterar erbjudandet och är lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, dock längst tre månader. Detta enligt 7 b § LAS.

**Lön under uppsägningstiden**

12 § LAS: En arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare

Enligt Lagen om anställningsskydd (LAS) har en arbetstagare rätt till sin ordinarie lön och andra förmåner under uppsägningstiden, även om de inte längre utför arbete under den perioden.

Under uppsägningstiden är arbetsgivaren skyldig att fortsätta betala lönen och eventuella tillkommande förmåner, som exempelvis semesterersättning eller andra ersättningar som normalt utgår under anställningen. Lönens storlek under uppsägningstiden ska motsvara den lön som arbetstagaren hade före uppsägningen.

Det är viktigt att notera att det kan finnas undantag från skyldigheten att betala lön under uppsägningstiden i vissa fall, till exempel om arbetstagaren väsentligt åsidosätter sina förpliktelser gentemot arbetsgivaren. Detta kan vara aktuellt vid avsked eller i vissa disciplinära situationer

## Tvist om en uppsägnings giltighet

**Huvudregel:**   
Anställningar upphör vid uppsägningstidens slut, även om uppsägningen är tvistig.

Ogiltig uppsägning regleras i 34–37 §§ LAS.

**Exempel på när en uppsägning kan vara ogiltig:**

* Sakliga skäl saknas (34 § LAS)
* Omständigheter som inte räcker för giltig uppsägning (35 § LAS)
* Diskriminering eller otillåten selektion
* Arbetsgivaren åsidosätter sina skyldigheter väsentligt

🡪 Bedömningen utgår ifrån omständigheter i det enskilda fallet.

Anställningar upphör vid uppsägningstidens slut, även om uppsägningen är tvistig. Detta innebär att om en arbetsgivare sagt upp en medarbetare upphör anställningen efter uppsägningstidens utgång även om det råder en tvist beträffande uppsägningens gitlighet.   
Kom ihåg! En uppsägning är inte grundad på sakliga skäl om, det är skäligt att kräva av arbetsgivaren att denne ska bereda arbetstagaren ett annat arbete. Här är omplaceringsutredningen som vi tidigare nämnt mycket viktig.

I syfte att skydda arbetstagaren i detta hänseende föreligger ett högt skadestånd för felaktiga uppsägningar.   
   
Exempel på ogiltig uppsägning

Sakliga säl saknas:

En uppsägning måste grundas på sakliga skäl enligt 7 § LAS. Det innebär att det måste finnas giltiga skäl för att säga upp en arbetstagare, antingen på grund av arbetsbrist eller på grund av förhållanden som gäller arbetstagaren personligen. Om arbetsgivaren inte kan påvisa en sakliga skäl kan uppsägningen vara ogiltig.

Brister i form och procedur:

En uppsägning måste följa rätt procedur och formkrav enligt LAS. Det innebär att uppsägningen måste vara skriftlig och korrekt undertecknad av arbetsgivaren. Om det finns brister i formen eller om arbetsgivaren inte följt rätt procedur, kan uppsägningen vara ogiltig.

Diskriminering eller otillåten selektion:

En uppsägning får inte vara diskriminerande enligt diskrimineringslagstiftningen. Det innebär att uppsägningen inte får vara baserad på en persons kön, etnicitet, religion, funktionsnedsättning eller andra skyddade egenskaper. Om uppsägningen kan kopplas till diskriminering eller otillåten selektion kan den vara ogiltig.

Arbetsgivarens väsentliga åsidosättande av skyldigheter:

Om arbetsgivaren allvarligt och väsentligt har försummat sina skyldigheter gentemot arbetstagaren, kan arbetstagaren ha rätt att omedelbart avsluta anställningen. Det kan ske enligt 4 § 3 st LAS, där arbetstagaren har rätt att frånträda anställningen med omedelbar verkan.

## Övergång av verksamhet

* När en verksamhet överförs från en arbetsgivare till en annan och regleras i 6 b § LAS.
* Kan ske genom försäljning, fusion, uppköp eller andra former av överlåtelse av företaget eller en del av det.
* Tidigare arbetsgivare är också ansvarig gentemot arbetstagaren vad gäller de ekonomiska förpliktelser som gällde innan övergången.

Vid övergång av verksamhet kan arbetstagare påverkas, och det finns regler och skydd för dessa situationer. Dessa är bland annat:

* Rättigheter för arbetstagare
* Skydd för anställning
* Informationsplikt
* Skydd mot diskriminering

Övergång av verksamhet, även känt som företagsövergång eller verksamhetsövergång, hänvisar till en situation där en arbetsgivares verksamhet överförs från en arbetsgivare till en annan. Det kan ske genom försäljning, fusion, uppköp eller andra former av överlåtelse av företaget eller en del av det. Vid övergång av verksamhet kan arbetstagare påverkas, och det finns regler och skydd för dessa situationer.  
  
Här är några viktiga aspekter av övergång av verksamhet:

Rättigheter för arbetstagare:

Vid företagsövergång övergår också de rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången på den nya arbetsgivaren.

Skydd för anställning:

Övergången av verksamhet ska inte påverkar anställningens fortsättning för de berörda arbetstagarna. De ska inte sägas upp enbart på grund av övergången. Istället övergår anställningarna till den nya arbetsgivaren, och arbetstagarna blir anställda hos den nya arbetsgivaren med bibehållna rättigheter och villkor.

Informationsplikt:

Både den tidigare arbetsgivaren och den nya arbetsgivaren har en skyldighet att informera de berörda arbetstagarna om övergången av verksamheten, inklusive orsakerna till övergången, tidsplanen och konsekvenserna för arbetstagarnas anställningar.

Skydd mot diskriminering och repressalier:

Arbetstagare ska skyddas mot diskriminering och repressalier på grund av övergången av verksamheten. Det innebär att de inte ska missgynnas eller behandlas sämre på grund av övergången.

Undantag: Ovan angivet gäller inte vid övergång i samband med konkurs, inte heller för ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner. Anställningsavtalet övergår inte om arbetstagaren motsätter sig detta.

🡪 Kom ihåg! En övergång av verksamhet faller inte under sakliga skäl och är därmed inte något som kan ligga till grund för uppsägning av en arbetstagare 7 § 3 st LAS.

**Omställningsskydd**

Omställningsskyddet enligt LAS syftar till att skydda och underlätta övergången för anställda som berörs av arbetsbrist eller stora förändringar på arbetsplatsen, såsom omstruktureringar eller tekniska förändringar. Omställningsskyddet är utformat för att hjälpa de anställda att hantera och anpassa sig till förändrade arbetsförhållanden genom att erbjuda olika åtgärder och stöd.   
  
Här är några viktiga aspekter av omställningsskyddet:

Omställningsplan:

När arbetsgivaren planerar för större förändringar eller arbetsbristsituationer, är de skyldiga enligt LAS att upprätta en omställningsplan. Omställningsplanen ska innehålla information om åtgärder som syftar till att underlätta övergången för de anställda som berörs, såsom möjligheter till omplacering, utbildning, rådgivning eller annan relevant hjälp.

Undersökning av omplacering och utbildning:

Enligt omställningsskyddet har arbetsgivaren en skyldighet att undersöka möjligheterna till omplacering av de berörda anställda till andra befattningar inom företaget eller inom samma koncern. Omplacering kan ske om det finns lediga tjänster som de anställda har förutsättningar att utföra eller efter genomgången utbildning. Arbetsgivaren bör erbjuda omplacering om det är möjligt och rimligt att genomföra.

Utbildning och kompetensutveckling:

Omställningsskyddet kan innefatta möjligheter till utbildning och kompetensutveckling för de anställda som behöver omskola sig eller förbättra sina kvalifikationer för att anpassa sig till nya arbetsförhållanden eller hitta nya jobb.

Rådgivning och stöd:

Omställningsskyddet kan inkludera rådgivning och stöd från specialister eller utomstående organisationer som kan hjälpa de anställda med att identifiera karriärmöjligheter, skriva CV, förbereda sig för jobbintervjuer eller ge råd om att starta eget företag.

Omställningsskyddet syftar till att underlätta övergången för de anställda och hjälpa dem att hitta nya anställningar eller utbildningsmöjligheter. Det är viktigt att notera att specifika åtgärder och stöd kan variera beroende på omständigheterna och eventuella tillämpliga kollektivavtal eller individuella avtal. Vid behov av specifik rådgivning eller hjälp rekommenderas det att rådgöra med en juridisk expert eller fackförening.

## Skadestånd vid brott mot LAS

38 § LAS: ”En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer. En arbetstagare är skadeståndsskyldig om han eller hon inte iakttar den uppsägningstid som anges i 11 § 1 st LAS.”

38 § LAS: ”Om en uppsägning enligt 7 § eller ett avskedande enligt 18 § ogiltigförklarats och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär ska bestämmas, ska särskilt syftet att motverka överträdelser av dessa bestämmelser beaktas.”

39 § LAS: ”Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning skall gälla tills vidare, skall anställningsförhållandet anses som upplöst. Arbetsgivaren skall för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren enligt följande bestämmelser.”

**När kan skadestånd aktualiseras enligt LAS:**

* Vid diskriminering och kränkning
* Vid ogiltig uppsägning
* Vid brister i arbetsmiljön
* Vid brott mot anställningsvillkor
* Omfattningen av skadeståndet beslutas av domstolen eller genom förhandling mellan parterna.
* Skadestånd kan inkludera både ekonomisk och ideell skada, och ska vara rimligt och proportionellt till den lidna skadan.

Diskriminering och kränkning: Om en arbetstagare utsätts för diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling på grund av kön, etnicitet, religion, funktionsnedsättning eller andra skyddade egenskaper, kan skadestånd utdömas. Detta kan även omfatta fall av sexuella trakasserier eller andra former av kränkningar.

Ogiltig uppsägning: Om en uppsägning anses vara ogiltig enligt LAS, kan arbetstagaren ha rätt till skadestånd. Skadeståndet kan baseras på bland annat den ekonomiska skada som arbetstagaren har lidit till följd av uppsägningen, som förlorad lön och andra förmåner.

Brister i arbetsmiljön: Om arbetsgivaren inte uppfyller sina skyldigheter gällande arbetsmiljön enligt LAS och detta leder till att arbetstagaren lider skada, kan skadestånd utdömas. Det kan omfatta exempelvis arbetsplatsolyckor, ohälsosamma arbetsförhållanden eller brister i arbetsmiljöåtgärder.

Brott mot anställningsvillkor: Om arbetsgivaren bryter mot anställningsavtalet, kollektivavtal eller andra lagstadgade villkor och detta orsakar skada för arbetstagaren, kan skadestånd krävas. Det kan röra sig om bristande betalning av lön eller förmåner, utebliven semesterersättning eller andra överträdelser av anställningsvillkoren.

Skadeståndets omfattning fastställs av domstolen eller genom förhandling mellan parterna. Det kan inkludera både ekonomisk och ideell skada, och ska vara rimligt och proportionellt till den lidna skadan.