# Lag om anställningsskydd

Arbetsrätt - Lag om anställningsskydd - Medbestämmandelag - Diskrimineringslag

## Introduktion

Lag om anställningsskydd handlar, som lagen antyder, om anställningsskydd. Det är en del av det mer omfattande juridiska området *arbetsrätt*. Lagen handlar delvis om olika typer av anställningsformer (tillsvidare och tidsbegränsade) och hur anställning tar slut (uppsägning eller avsked).

Lagen är **tvingande**. Men det finns stora utrymmen för avvikelser från lag. Detta måste dock ske genom kollektivavtal. I följande genomgång kommer vi att gå igenom lagen och inte ta hänsyn till eventuella kollektivavtal. I praktiken är det dock väldigt viktigt att inte läsa lagstiftningen isolerat, utan att också ta hänsyn till eventuella kollektivavtal som styr arbetstagarens och arbetsgivarens situation.

## Arbetstagare

Lag om anställningsskydd syftar till att skydda **arbetstagare 1 § LAS**. Därför är det viktigt att definiera begreppet arbetstagare. Alla som försörjer sig och *jobbar* är dock inte arbetstagare. Ett inte helt ovanligt sätt att tjäna pengar är att jobba som konsult, eller **uppdragstagare**. Det är mycket viktigt att man inte blandar ihop dessa begrepp, då lagen bara gäller för de som klassas som arbetstagare. Så vad är skillnaden mellan en arbetstagare och en uppdragstagare?

En **arbetstagare** avser en person som ingår ett anställningsavtal med en arbetsgivare, där avgörande är den helhetsbedömning som görs av avtalet och anställningen utifrån alla omständigheter som förekommer i samband med dessa. Det viktiga är hur avtalsförhållandet är reglerat och de faktiska omständigheterna kring arbetets utförande. Till exempel anses en person vara arbetstagare om de personligen ställer sin arbetskraft till förfogande, relationen är av längre varaktighet, de är förhindrade att utföra liknande arbete för andra, och de är underkastade arbetsgivarens direktiv och kontroll.

I kontrast till en arbetstagare, definieras en **uppdragstagare** som en individ eller entitet som utför specifika uppdrag eller arbetsuppgifter baserade på ett uppdragsavtal snarare än ett anställningsavtal. Uppdragstagaren är inte bunden av en personlig arbetsskyldighet, vilket innebär att de kan anlita någon annan för att utföra det arbete som avtalats.

| **Arbetstagare** | **Uppdragstagare** |
|---|---|
| Personligen ställer sin arbetskraft till förfogande för arbetsuppgifter som efter hand uppkommer | Har ingen personlig arbetsskyldighet, utan kan sätta någon annan att utföra arbetet |
| Förhållandet mellan parterna är av mera varaktig karaktär | Åtagandet är begränsat till vissa uppgifter och viss tid |

| **Arbetstagare** | **Uppdragstagare** |
|---|---|
| Är rättsligt eller faktiskt förhindrad att samtidigt utföra liknande arbete åt annan | Kan bestämma hur, när och var arbetet ska utföras |
| Är beträffande arbetets utförande underkastad bestämda direktiv eller närmare kontroll | Använder egen utrustning |

# Anställning

## Fri antagningsrätt

För en arbetsgivare råder fri antagningsrätt. Det innebär att arbetsgivaren fritt kan välja vem man vill anställa. Det finns vissa begränsningar. Vissa yrken kräver t ex legitimation. En läkare får inte arbeta utan att Socialstyrelsen utfärdad en läkarlegitimation. Ett sjukhus som anställer läkare begränsas därför till att enbart kunna anställa personer med läkarlegitimation. Dessutom finns det regler som kan påverka antagningsrätten som är kopplade till diskrimineringsgrunderna. Mer om dessa i avsnittet som handlar om diskrimineringslag.

## Anställningsavtal

Mellan den enskilda arbetstagaren och arbetsgivaren ingås ett anställningsavtal. Det är grunden för anställningsförhållandet. Det finns i lag inte några **formkrav**, vilket innebär att även ett muntligt avtal är bindande. Vad som krävs är normalt konsensus mellan arbetstagare och arbetsgivare om att anställning ska ingås (konsensusavtal). Det innebär att båda parterna är överens om anställningen. Det kan redan här påpekas att vilken form av anställning som ingåtts bör framgå tydligt. Men är det oklart så utgår lagen ifrån att man har ingått en tillsvidareanställning på heltid. Om arbetsgivaren påstår något annat måste detta kunna bevisas.

När anställningen uppstår gäller några grundläggande rättigheter och skyldigheter mellan parterna. För arbetstagaren gäller en **skyldighet att utföra ett visst arbete** och en rättighet att få ersättning. Det innebär å andra sidan att det för arbetsgivaren finns en **skyldighet att betala lön** och en rättighet att bestämma över arbetstagaren (vilket arbete som ska utföras. Det kallas för arbetsgivarens **ledningsrätt**.

För arbetstagaren uppstår även en **lojalitetsplikt** mot arbetsgivaren. Lojalitetskravet innebär att arbetstagaren har en skyldighet att prioritera arbetsgivarens intressen framför sina egna och undvika situationer som kan leda till intressekonflikter. Detta inkluderar förbud mot att skada arbetsgivaren genom olika åtgärder, konkurrera med arbetsgivaren, eller avslöja företagshemligheter till konkurrenter.

### Regler i LAS som påverkar anställningsavtal

#### Informationsskyldighet

Det finns i lag som sagt inte några formkrav. Däremot ställs det krav på att arbetsgivaren ger arbetstagaren skriftlig information om anställningen, **LAS 6c §**. Det påverkar inte giltigheten, men om arbetsgivaren inte tillhandahåller den skriftliga informationen så riskerar man skadestånd. Regeln är en så kallad ordningsföreskrift.

Informationen ska ges senast en månad efter anställningen påbörjades och omfattar:

- Uppgifter som identifierar arbetsgivaren och arbetsplatsen.
- Arbetsuppgifter.
- Anställningsform och vissa preciserande uppgifter om det är en tidsbegränsad anställning.
- Uppsägningstid.
- Uppgifter om lön, semester och kollektivavtal.
- Tillämpligt kollektivavtal.

**Presumtion om tillsvidare/heltid**

LAS presumerar (antar) att en anställning ingås på tillsvidare och på heltid, **4 §** respektive **4a § LAS**. Det innebär att anställning är ”fast” och en arbetstagare ska jobba ca 40 timmar i vecka. Det gäller om inte annat uttryckligen sagts i avtalet. Det går alltså att avtala om deltid eller om tidsbegränsade anställning (mer om dessa nedan). Men skulle det vara osäkert så måste den påstår att det är fråga om en tidsbegränsad anställning eller deltidstjänst bevisa det.

# Anställningsformer

Anställningsavtal presumeras har ingåtts tillsvidare, **4 § LAS**. Det innebär att en tjänst har ett startdatum men inte ett slutdatum. Anställning fortgår till arbetstagaren själv slutar eller anställning upphör genom uppsägning eller avsked (se nedan). I 4 § nämns att det går att ingå tidbegränsade anställningar, dessa nämns i **5 § och 6 § LAS**.

## Tidsbegränsade anställningar

Till skillnad från tillsvidareanställning gäller de tidsbegränsade avtalen, som de låter, mellan två datum. Sådana avtal för normalt inte sägas upp i förtid. Men när slutdatum i avtal infaller tar också anställningen slut. Den behöver inte sägas upp (till skillnad från tillsvidaretjänsten). Det innebär anställningen inte är lika säker som en tillsvidaretjänst.

I **5 § LAS** nämns tre stycken varianter:

1. särskild visstidsanställning (SÄVA),
2. vikariat, eller
3. säsongsarbete.

I** 6 § LAS** nämns det som kallas provanställning.

**Särskild Visstidsanställning (SÄVA)**

Särskild visstidsanställning (SÄVA) utgör en anställningsform där ingen specifik anledning behöver anges för att anställningen endast är temporär. Detta möjliggör för arbetsgivaren att erbjuda anställning under en avgränsad period utan att behöva motivera varför. Denna anställningstyp erbjuder även flexibilitet genom att den kan anpassas för att löpa under tiden ett visst projekt pågår eller fram till ett bestämt datum. Efter en viss tid övergår särskild visstidsanställning till en tillsvidareanställning (se nedan).

**Vikariat**

Ett vikariat innebär att en person temporärt ersätter en annan, exempelvis under sjukdom eller ledighet. Längden på ett vikariat kan vara fastställd till en specifik period eller fortgå tills den ordinarie personen återvänder. Om villkoren för vikariatet inte specificeras klart av arbetsgivaren kan anställningen komma att betraktas som en fast anställning. Det krävs att vikarien ersätter annan, det är ett sk. äkthetskrav. Vidare har vikariat potential att omvandlas till en tillsvidareanställning om anställningen varat i mer än två år inom en femårsperiod (se nedan). Specifika regler som rör vikariat kan även finnas i kollektivavtal.

**Säsongsarbete**

Säsongsarbete avser arbete som utförs under vissa delar av året, beroende på väderförhållanden eller andra externa faktorer, och är vanligt inom sektorer som jordbruk och turism. En

säsongsanställning kan bli permanent om arbetstagaren varit anställd tillräckligt länge, med specifika regler som styr övergången till tillsvidareanställning (se nedan).

**Provanställning**

Provanställningen erbjuder arbetsgivaren en möjlighet att utvärdera om arbetstagaren är lämplig för arbetet under en period på upp till sex månader. Om arbetsgivaren väljer att inte fortsätta anställningen efter provperiodens slut, eller om ingen information ges, kan anställningen automatiskt bli en tillsvidareanställning. Provanställningen skiljer sig från andra tidsbegränsade anställningar genom att den kan avslutas i förtid, antingen på initiativ av arbetstagaren eller arbetsgivaren, där den senare måste ge två veckors varsel, **31 § LAS**. Saknas meddelande om avslut till motparten, övergår provanställningen till en tillsvidaretjänst vid avtalets utgång.

| Visstidsanställning | Vikariat | Säsongsarbete |
|---|---|---|
| Ingen speciell anledning | • sjukdom<br>• semester<br>• föräldraledighet<br><br>Måste framgå vem man är vikarie för. | • turism<br>• skogsbruk<br>• jordbruk<br>• snöskottning<br>• trädgårdsodling |
| Tidsbegränsade anställning kan övergå (konverteras) till tillsvidare enligt 5 a §. | | |

## Övergång till tillsvidare (konvertering)

Enligt 3 § LAS gäller en anställning som huvudregel tills vidare, om inte arbetsgivaren kan visa att anställningen är tidsbegränsad enligt någon av de tillåtna formerna i lagen. Det betyder att en tidsbegränsad anställning måste vara tydlig och ha stöd i LAS, annars betraktas den som en tillsvidareanställning.

I samma paragraf finns också en särskild regel som bara gäller för särskild visstidsanställning (SÄVA). Om en arbetstagare arbetar **tre eller fler dagar** i SÄVA under samma **kalendermånad**, ska **hela månaden räknas som anställningstid**, även om personen bara arbetade några enstaka pass. Denna ”3-dagarsregel” finns för att förhindra att arbetsgivare använder många mycket korta SÄVA-pass för att undvika att anställningstid byggs upp.

Reglerna för när en tidsbegränsad anställning automatiskt övergår till en tillsvidareanställning finns i **5 a § LAS**. En särskild visstidsanställning ska konverteras till tillsvidareanställning när arbetstagaren haft mer än **tolv månaders SÄV**A inom **en femårsperiod**. Räkningen görs i faktiska dagar, och i praxis motsvarar tolv månader 361 dagar, eftersom varje kalendermånad räknas som 30 dagar.

För vikariat finns en separat konverteringsregel i samma paragraf. Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning om en arbetstagare har varit **vikarie** i mer än **två år under en femårsperiod**. Här räknas endast tiden i vikariat – SÄVA och säsongsarbete påverkar inte denna tvåårsgräns.

Tidsbegränsade anställningar som bygger på kollektivavtal eller som följer av särskild lagstiftning (till

exempel högskolelagstiftning eller skollagen) räknas inte med i kvalifikationstiden för konvertering enligt 5 a §.

### Exempel på konvertering

#### Exempel 1 (12 mån SÄVA inom fem år)

Amina har en särskild visstidsanställning (SÄVA) hos en butik. Hon arbetar:

April–Augusti 2026 (5 månader) December 2026–Mars 2027 (4 månader) Juni–Augusti 2027 (3 månader)

Totalt: 5 + 4 + 3 = 12 månader Tidsperiod: Alla dessa anställningar ligger inom en femårsperiod. Konsekvens enligt 5 a § LAS: När Amina passerar mer än 12 månader i SÄVA hos samma arbetsgivare, övergår hennes anställning automatiskt till tillsvidareanställning (fast jobb).

#### Exempel 2 (beräkning av tid)

Sara jobbar extra i en klädbutik. Under april månad får hon tre SÄVA-pass:

- 6 april (1 dag)
- 15 april (1 dag)
- 27 april (1 dag)

3 SÄVA-dagar i samma kalendermånad. Konsekvens enligt 3 § st. 2 LAS: Hela april räknas som en full anställningsmånad, även om Sara bara jobbade tre enskilda dagar.

Det innebär att hon snabbare når de 12 månader som krävs för att SÄVA ska övergå till en tillsvidareanställning.

## Uppsägning

Det finns flera sätt att avsluta en anställning på: * den anställde avlider * den anställde säger upp sig * arbetsgivaren säger upp den anställde * arbetsgivaren avskedar den anställde * den anställde går i pension

Vi ska främst titta på två av dessa möjligheter, uppsägning och avsked. Dessa två termer är de juridiska, därför är det viktig att skilja på dessa från vardagliga termer som ”sparkad”, ”kicken”, ”fått sluta” etc.

Men vi börjar kort att säga något om när den anställda själv säger upp sig. Reglerna nedan gäller inte en tidsbegränsad anställning (annat än avsked). Tidsbegränsad anställning tar slut när tiden för anställningens slut infaller. Arbetstagare säger upp sig Det krävs inget skäl för att säga upp sig själv. En anställd kan alltid, när som helst, avsluta sin anställning. Däremot kommer den anställda att behöva iaktta **uppsägningstid** (mer nedan).

Under uppsägningstiden måste den anställda jobba kvar. Den anställda kan sluta omedelbart (häva anställning) om arbetsgivare grovt brutit mot anställningsvillkor, som att inte betala ut lön i rätt tid, misshandlat den anställda, vissa former av trakasserier. Om den anställda däremot slutar omedelbart

utan att följa uppsägningstid kan skadestånd dömas ut, 38 § LAS.

### Arbetsgivare säger upp

**Uppsägning** regleras i **7 § LAS** och det första stycket lyder: ”Uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.”

Som vanligt i juridik måste vi då tolka innebörden av **”sakliga skäl”** – det går att dela upp sakliga skäl i två delar:

- Arbetsbrist
- Personliga skäl

Innan vi tittar närmare på dessa två grunder ska det tilläggas att även om arbetsgivaren kan visa att det finns arbetsbrist eller personliga skäl så föreligger inte saklig grund om inte arbetsgivare även försökt bereda arbetstagaren annat arbete hos sig, 7 § 2 st LAS: ”En uppsägning är inte grundad på sakliga skäl om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.” Detta andra stycket kallas arbetsgivarens **omplaceringsskyldighet** (mer nedan). Finns det ingen möjlighet att omplacera arbetstagaren så är saklig grund uppfylld. Uppsägningen måste även vara skriftlig från arbetsgivarens sida där anledningen till uppsägning, på begäran, måste anges. 8–10 §§ LAS. Detta måste ske två veckor innan uppsägningen börjar gälla, samtidigt ska även den anställdas fackförbund underrättas (varslas), 30 § LAS.

### Uppsägningstid

Uppsägningstiden 11 § LAS gäller oavsett om det är arbetstagaren eller arbetsgivaren som avslutat anställningen. Under uppsägningstiden ska lön utbetalas (12 § LAS) och den anställda ska utföra sina arbetsuppgifter som vanligt. Arbetsgivaren kan dock vägra ge nya arbetsuppgifter under tiden (dock måste lön och förmån betalas ut). Om någon av parterna inte lever upp till sina skyldigheter kan skadestånd enligt 38 § LAS dömas ut. Uppsägningstiden enlig 11 § LAS kan vara kortare eller längre om det är reglerat via kollektivavtal.

### Omplaceringsskyldighet

Innan arbetsgivare kan säga upp en anställd baserat på arbetsbrist eller personliga skäl måste arbetsgivaren först undersöka om det finns möjlighet att omplacera den anställda. Är det bara arbetsbrist på en avdelning på ett företag kan det finnas ledigt jobb någon annanstans på arbetet. Eller om det beror på personliga skäl, ex. att den anställda har samarbetssvårigheter kan det lösas genom att omplacera personen till att sköta andra arbetsuppgifter. I mindre företag är dessa möjligheter av sin natur svårare att uppfylla. Men även i större företag är det inte ett krav att omplacera en anställd, utan snarare är det en skyldighet att undersöka möjligheterna till omplacering.

## Arbetsbrist

Det är alltid arbetsgivaren som avgör om det råder arbetsbrist eller inte. Däremot får arbetsbrist inte

användas som ett svepskäl för att bli av med en anställd som arbetsgivaren ogillar. Det hela beror på att det är arbetsgivaren som avgör hur företaget ska bedrivas, vad som är lönsamt eller inte. Vad man ska satsa på eller inte. Om arbetsgivaren bedömer att man måste spara, genom att göra sig av med anställda, är det ok. Uppsägning pga. arbetsbrist måste dock involvera fackförbund. En s.k. MBL-förhandling (ska handla om lämplighet för uppsägning och turordning – mer om det när vi pratar om kollektiv arbetsrätt) måste ske. Det är inte heller en enskild individ som pekas ut vid arbetsbrist. Arbetsbrist konstateras, och därefter ska en turordning följas för att avgöra vem som ska sägas upp.

### Turordningsregler

Turordningsreglerna sammanfattas ibland med, ”sist in, först ut”. Det betyder att de arbetstagare som senast anställdes är de som först drabbas av uppsägning pga. arbetsbrist. I 22 § LAS finns ett undantag: arbetsgivare får välja ut tre arbetstagare som inte ska ingå i turordningen. Det skulle m.a.o. kunna vara de två senast anställda. Dessa drabbas således inte av uppsägningen.

### Företrädesrätten

Personal som blivit uppsagda pga. arbetsbrist har, om företaget behöver nyanställa, rätt att få anställningen tillbaka före andra sökanden. Detta kallas företrädesrätt och gäller för anställda som innan uppsägning jobbat i 12 månader de senaste tre åren. Företrädesrätten gäller under uppsägningstid och därefter i nio månader. Är det fler som vill bli återanställda är det den som haft längs arbetstid som återanställs, 25 § LAS. För att få rätt till företräde måste arbetstagare anmäla sig enligt 27 § LAS.

### Omplacering - ”hyvling”

Innan arbetsgivare säger upp måste man undersöka om det finns möjlighet att ge arbetstagare annat arbete, det är en del av omplaceringsskyldigheten. Och om arbetsgivaren inte på allvar undersöker möjligheten finns inte sakliga skäl att säga upp. Det säger sig själv att det kan vara svårare vid arbetsbrist (då syftet är att spara in pengar). Men det kan vara så att en avdelning läggs ner och att arbete kan finnas på andra avdelningar. En variant av omplacering finns i 7a § LAS, som kallas för ”hyvling”. Det innebär att arbetsgivare sänker sysselsättningsgraden (tiden som arbetstagare jobbar), i stället för att säga upp arbetstagare. Syftet är då att spara in pengar utan att arbetstagare behöver sluta helt och hållet. I 7 a § LAS bestäms en turordning, där den som ska erbjudas lägre arbetstid är i första hand den som haft kortast arbetstid.

## Uppsägning av personliga skäl

Uppsägning av personliga skäl är, till skillnad från arbetsbrist, riktat mot en enskild individ. Uppsägning av personliga skäl ska tillämpas i sista hand vid problematiska anställningar. Detta innebär bland annat att arbetsgivaren normalt först måste ha försökt att omplacera den anställde till ett ledigt arbete i företaget. Till skillnad från arbetsbrist är det vid personliga skäl en enskild individ som uppsägningen handlar om. Vid arbetsbrist behövde arbetsgivaren inte bevisa arbetsbristen. När det gäller personliga skäl är det däremot så att arbetsgivaren har bevisbördan. Arbetsgivarna måste bevisa att misskötsamheten är till skada eller nackdel för arbetsgivaren. Bedömning av personliga

skäl utgår då från:

- Misskötsamhet: den anställde har verkligen har burit sig illa åt på något sätt
- Medvetenhet: arbetstagaren är medveten om att arbetsgivaren ser ett visst beteende som misskötsamhet. Här kan varning behöva ske och möjlighet för arbetstagaren att upphöra.
- Skada för arbetsgivaren: misskötsamheten upphör inte och är till skada för arbetsgivaren, uppsägning är den sista och nödvändiga utvägen.

### Sakliga skäl

En uppsägning på grund av personliga skäl måste grund sig på sakliga skäl. Enligt 7 § LAS (se ovan) – arbetsgivaren måste basera sin uppsägning på sådant som inträffat de senaste två månaderna. Däremot kan händelser som ligger ännu längre bak också vägas in (tex vid långvarigt samarbetsproblem eller alkoholmissbruk). Exempel på uppsägning med sakliga skäl kan vara:

- grovt olämpligt uppträdande
- klar oförmåga att klara arbetet
- upprepad onykterhet på arbetsplatsen, såvida det inte kan betraktas som sjukdom
- allvarliga samarbetssvårigheter
- brott som kan påverka arbetet
- arbetsvägran
- brott mot tystnadsplikt
- kritik mot företaget i avsikt att skada företaget
- upprepad vägran att följa föreskrifter, vilket leder till fara
- sjukdom (endast undantagsvis)
- olovlig frånvaro (upprepade gånger)
- sen ankomst (upprepade gånger).

Vid en konflikt om huruvida en uppsägning är sakligt grundad eller inte och där parterna inte själva kan lösa tvisten får domstolen hjälpa parterna. Då gör domstolen en helhetsbedömning där man främst undersöker om det är rimligt att arbetsgivaren tvingas behålla arbetstagaren. Utöver det som inträffat i sig kan anställningens längd påverka. Den anställdas ställning på jobbet spelar roll. Har arbetstagaren missbrukat ett särskilt förtroende anses det vara värre.

### Ex. om det är ”misskötsamhet” som arbetsgivaren arugmenterar för.

Uppsägning. Det krävs sakliga skäl, vilket kan vara personliga skäl som t ex att arbetstagare inte presterar. Vid personliga skäl måste arbetsgivaren föra ett resonemang, detta sker enklast genom tre steg:

1. Misskötsamhet, det är fråga om bristande arbetsprestation (det behöver inte vara något som arbetstagaren gör med flit), vilket potentiellt kan ses som misskötsamhet.
2. Arbetstagaren måste ha blivit medveten om att arbetsgivaren anser att detta utgör misskötsamhet, i detta fall har arbetsgivaren uppmärksammat anställd på de problem man ser, bland annat genom möten, feedback etc (viktigt att det i detta skett en varning också).
3. Denna misskötsamhet måste ses som ”skadlig” för arbetsgivaren, i detta fall innebär det att den anställdas arbetsprestationer är långt under vad arbetsgivaren skäligen kan kräva (skada skulle konkret kunna uttryckas i att man som arbetsgivaren inte vill betala 100 % för någon som gör 50 % av förväntat arbete).

# Ogiltig uppsägning

Om det visar sig att arbetsgivaren inte haft saklig grund för uppsägning kan uppsägningen förklaras ogiltig och arbetstagaren yrkar detta i domstol, 34 § LAS. Om domstolen drar slutsats att saklig grund inte förelegat kommer arbetsgivaren att behöva betala skadestånd, 38 § LAS dessutom har arbetstagaren rätt att få tillbaka sitt jobb. Däremot finns det en möjlighet för arbetsgivaren att ”köpa ut” arbetstagen enligt 39 § LAS. Arbetsgivaren kan betala en ersättning för att förhindra arbetstagen att få tillbaka sitt jobb. För att ogiltigförklara uppsägning eller avsked måste arbetstagaren underrätta arbetsgivaren två veckor efter uppsägning eller avsked skett (en månad om arbetsgivaren inte uppfyllt kraven i 12 § LAS, skriftlig uppsägning), 40 § LAS.

## Ogiltig tidsbegränsad anställning - tillsvidareanställning

Om parterna har ingått ett tidsbegränsat avtal som strider mot reglerna i LAS, kan en arbetstagare yrka på att domstolen ska döma så att anställning i stället är en tillsvidareanställning, 36 § LAS. Så länge tvisten pågår har arbetstagaren rätt att jobba kvar. En viktig poäng är att om ett tidsbegränsat avtal anses vara en tillsvidareanställning och arbetsgivaren inte förlängt anställning (inte givit arbetstagare mer jobb) är det troligtvis fråga om ett ogiltigt avsked. Det förutsätter att anställning bedöms vara en tillsvidareanställning och att det inte funnits skäl för avsked.

# Avsked

Om en anställd har misskött sig allvarligt kan han eller hon bli avskedad. Då upphör anställningen omedelbart. Ingen uppsägningstid gäller. Detta gäller både vid tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar. Det är att se som uppsägning av personliga skäl fast mycket grövre (allvarligare). I 18 § LAS sammanfattas skäl till avsked med att ”arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren”.

Exempel på orsaker som kan leda till avsked är att den anställde

- stjäl pengar eller saker från företaget (i vissa fall)
- gör sig skyldig till bedrägeri eller trolöshet mot huvudman
- förskingrar
- förfalskar
- grovt bryter mot arbetsgivarens instruktioner
- misshandlar någon
- sexuellt trakasserar eller förgriper sig på någon
- hotar med våld
- bedriver verksamhet som innebär illojalt beteende vid sidan av anställningen (konkurrerande verksamhet).

## Förutsättningar

Som skäl till avsked får arbetsgivaren inte åberopa saker som skett längre bak än två månader. Det innebär att arbetsgivaren måste agera direkt om arbetstagaren betett sig illa, 18 § LAS. Avskedet måste vara skriftligt, där även omständigheterna ska anges, 19 § LAS. Det finns dessutom en

skyldighet för arbetsgivare att underrätta den anställda i förväg, detta ska ske minst en vecka i förväg. Samtidigt ska fackförbund underrättas, 30 § LAS. I praktiken innebär det att om den anställda begått något allvarligt och arbetsgivaren anser att personen måste avlägsnas (stängas av – rätt att stänga av arbetstagen regleras ofta i kollektivavtal och MBL 62 §) från jobbet omedelbart, underrättas den anställda på plats och kommer först en vecka senare att vara formellt avskedad. En avskedad person har alltså ingen uppsägningstid, och ingen möjlighet till företrädesrätt vid återanställning och kan inte heller kräva att bli omplacerad.

## Ogiltigt avsked

Ett avsked kan förklaras ogiltigt enligt 35 § LAS**, om omständigheterna inte ens räckt till uppsägning. Det innebär att om någon avskedas, men några skäl för avsked inte är uppfyllda så tittar man på om skäl för uppsägning av personliga skäl åtminstone är uppfyllda. I sådana fall kan avskedet inte förklaras ogiltigt men däremot kommer den anställda erhålla ersättning för att man skiljts från arbetet utan uppsägningstid.

From:
https://juridik.kristiansen.nu/ - **Juridik på gymnasiet**

Permanent link:
**https://juridik.kristiansen.nu/doku.php?id=arbetsraett:las**

Last update: **2026/03/26 13:45**