

Arbetsrättsliga risker i rekryteringsprocessen

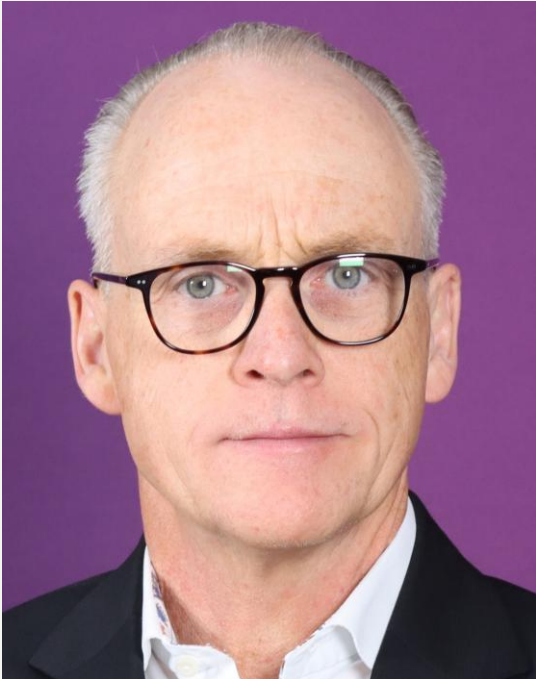
Georg Frick, 2025-11-10



**Årets
samhälls-
insats 2025**

SVENSKA
UTBILDNINGSPRISET

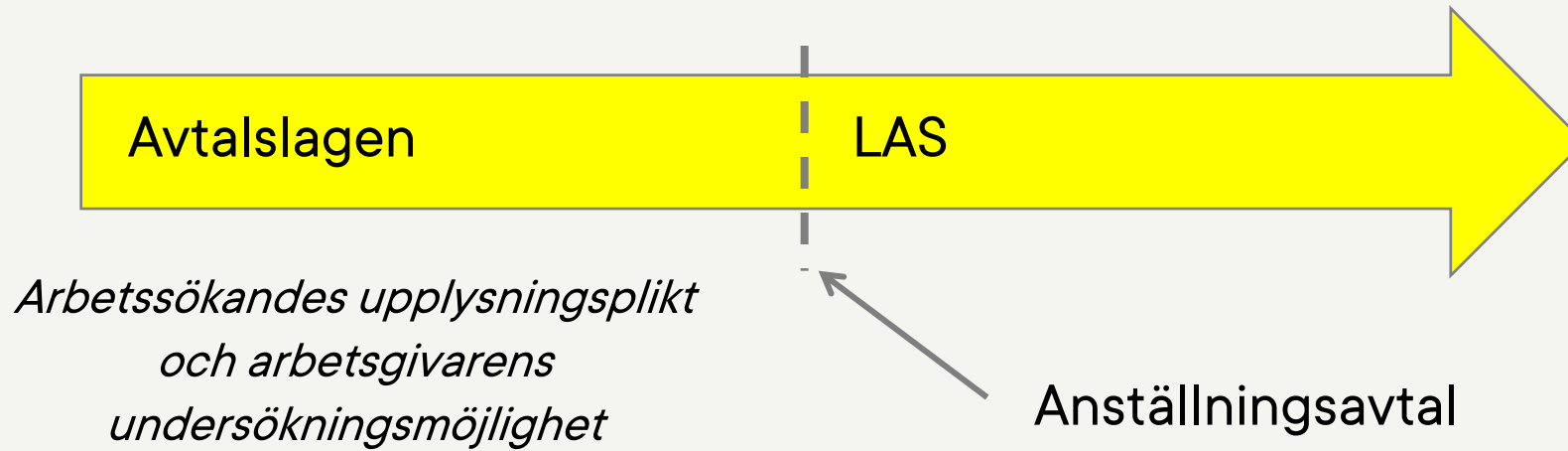
Georg Frick



- Arbetsrättskonsult, personalvetare, konsult och författare
- Bakgrund som ombudsman, rådgivare, utbildare, personalchef och konsult
- Arbetat med arbetsrätt och lön sedan 1994
- Frick HRconsulting AB
- Frick Publishing AB
- Rådgivning, utredning, förhandling och utbildning inom arbetsrätt och lönesättning

På väg att anställa

På väg att anställa



Arbetssökandens upplysningsplikt

- Finns inga uttryckliga regler inom arbetsrätten
- Viss skyldighet följer enligt allmänna avtalsrättsliga regler (avtalslagen 30, 33 §§)
- Upplysningsplikten om personliga förhållanden begränsad.
Upplysningsplikten mer omfattande om sådant som direkt inverkar på arbetstagarens möjligheter att utföra sina arbetsuppgifter (AD 2000:81)

Arbetsgivarens undersökningsmöjlighet

- Anställer i "befintligt skick"
- Finns ingen ångerrätt (undantag provanställning)
- Måste själv ställa frågor för att få kunskap om andra, mindre graverande omständigheter utan direkt betydelse för möjligheten att utföra de tilltänkta arbetsuppgifterna (AD 2000:81)
- GDPR – personuppgifter som behandlas ska vara adekvata och relevanta och inte för arbetsuppgifterna omfattande i förhållande till de ändamål för vilka de behandlas (uppgiftsminimering)
- Diskrimineringslagen – trakasserier

Anställningsformer

Återfinns exempelvis i:

- *LAS*
- *Skollagen*
- *Anställningsförordningen*
- *Lag om fullmaktsanställning*
- *Olika kollektivavtal*

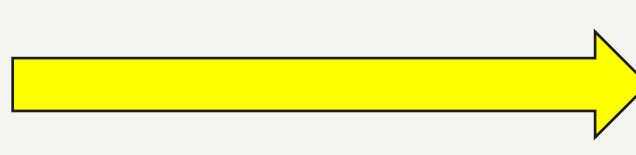
Anställningsformer (LAS)

Tillsvidareanställning (LAS 4§)

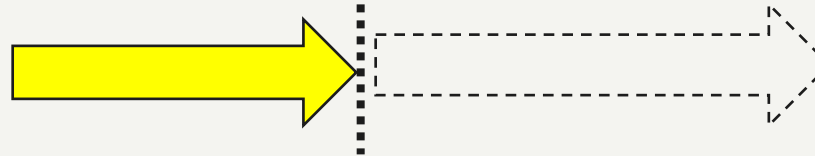


Tidsbegränsad anställning (LAS 5§)

- Särskild visstidsanställning
- Vikariat
- Säsongsarbete



Provanställning (LAS 6§)



LAS

6 c §

"En arbetsgivare ska lämna skriftlig information till en arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet /.../

En arbetsgivare ska lämna skriftlig information till en arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet /.../"

28 §

"En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal och som träffar avtal om tidsbegränsad anställning för arbete som avses med kollektivavtalet, skall snarast underrätta den berörda lokala arbetstagarorganisationen om anställningsavtalet. Underrättelse skall lämnas även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller.

Någon underrättelse behöver dock inte lämnas, om anställningstiden är högst en månad."

Diskrimineringslagen (i arbetslivet)

Tvingande lag - Bättre villkor möjligt

Begreppet	Grupp
1 Direkt	1 Kön
2 Indirekt	2 Könsöverskridande identitet eller uttryck
3 Bristande tillgänglighet	3 Etnisk tillhörighet
4 Trakasserier & sexuella trakasserier	4 Religion el annan trosuppfattning
5 Instruktion att diskriminera	5 Funktionsnedsättning
	6 Sexuell läggning
	7 Ålder

Undantag

- 1 Särbehandling –berättigat syfte
- 2 Särbehandling – främja jämställdhet mellan kvinnor och män
- 3 Åldersgränser – pensions-, efterlevande-, eller invaliditetsförmåner
- 4 Särbehandling – ålder – berättigat syfte

Uppgifter om meriter

- Om arbetssökande ej tagits ut till intervju
- Om arbetssökande ej blivit anställd
- Om redan anställd inte tagits ut till utbildning för befordran
- Om redan anställd inte har befordrats

Ag ska på begäran lämna skriftlig information om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den har som togs ut till anställningsintervju eller som fick arbetet eller utbildningen.

Tillsyn & ersättning

Diskrimineringsombudsmannen utövar tillsyn
Diskrimineringsersättning

Förbud mot repressalier

Ag får inte "straffa" at som gjort en anmälan om diskriminering

Aktiva åtgärder

Gäller samtliga grupper

- 1 Undersöka
- 2 Analysera
- 3 Vidta åtgärder
- 4 Följa upp och utvärdera

- Arbetsförhållanden
- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Lönekartläggning varje år

Dokumentation

Fler än 25 anställda: dokumentera arbetet med aktiva åtgärder

Mellan 10 – 24 anställda: dokumentera vissa delar

Mindre än 10 anställda: ingen dokumentation

Målgrupp

- Arbetstagare
- Gör en förfrågan om eller söker arbete (undantag vid förfrågan: bristande tillgänglighet)
- Söker eller fullgör praktik
- Står till förfogande för att utföra arbete eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft (för inhyrd och inlånad personal endast de frågor och beslut som kundföretaget råder över)

Undantag

- Särbehandling som har ett berättigat syfte
- Åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller andra anställningsvillkor
- Tillämpning av åldersgränser för rätt till pensions-, efterlevande- eller invaliditetsförmåner
- Särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet

Utvalda rättsfall

AD 2000:81

AD 2005:87

AD 2007:16

AD 2014:39

AD 2017:23

AD 2017:51

AD 2020:46

Lästips...



Arbetsrättsliga risker i rekryteringsprocessen

Halvdag den 29 januari 2026

Som kursdeltagare får du kunskap om bland annat:

- Arbetssökandes upplysningsplikt, finns det?
- Vad händer om den arbetssökande ljuger?
- Kan man fråga "vad som helst"?
- Arbetsgivarens undersökningsmöjlighet.
- Diskrimineringslagen gäller även i rekryteringsprocessen.
- Villkora inte anställningen.
- Bakgrundskontroller.
- Utdrag ur belastningsregister.

Vad tyckte du om dagens webinarium?

Ta gärna 30 sekunder och svara på utvärderingen!
Efter det besvaras frågor i mån av tid

Frågor?



**Årets
samhälls-
insats 2025**

 EVENSKA
UTBILDNINGSPRIS

Tack!

För frågor om BG Institute och våra kurser,
mejla oss på kursinformation@bginstitute.se



**Årets
samhälls-
insats 2025**

 SVENSKA
UTBILDNINGSPRIS