

Utköp av arbetstagare – en kort inledning

Jonas Wiberg, 9 december 2025



**Årets
samhälls-
insats 2025**

SVENSKA
UTBILDNINGSPRISET



Jonas Wiberg

(Jur.kand., UK LL M in Labour
Law, RO/Major)

Du har ett problem...

- Arbetstagaren presterar inte, men sköter sig i övrigt.
- Det förekommer samarbetsproblem.
- Arbetstagaren slarvar med sen ankomst och olovlig frånvaro.
- Arbetsgivaren vill omorganisera verksamheten i stort.
- Arbetstagaren är misskötsam i största allmänhet och fuskar, slarvar eller är illojal.
- Arbetsgivaren vill omorganisera bort vissa arbetstagare.
- Arbetstagaren är allmänt "kritisk" och "jobbig".
- Arbetstagaren har begått brott.

Sakliga skäl för uppsägning?

- Vad är det?
- Två typfall;
 - arbetsgivaren har sakliga skäl – och kan säga upp... eller,
 - arbetsgivaren har inte sakliga skäl – och kan i och för sig säga upp men det riskerar alltid att bli tvist om uppsägningen.

Personliga skäl

- Allt som inte kan hänföras till arbetsbristsituationen
- Misskötsamhet
- Trakasserier
- Arbetsvägran
- Lojalitetsplikt
- Konkurrerande verksamhet
- Brottslighet
- Sjukdom och missbruk
- Samarbetssvårigheter
- Dåliga arbetsprestationer

Hur får man till utköpet?

- Vem tar initiativ?
- Hur skall arbetsgivaren göra?

Vad avgör framgången?

- Min erfarenhet är att den främsta framgångsfaktorn i en förhandling om avslut av anställning är att visa respekt för arbetstagaren (även i situationen där arbetsgivaren i och för sig kan ha sakliga skäl för att avsluta anställningen) och ge förhandlingen den tid som behövs för att få alltings på plats.
- I en situation där arbetsgivaren är aggressiv eller uppfattas som aggressiv kommer arbetstagaren som huvudregel att ta strid och risken är att det i slutändan blir betydligt dyrare för arbetsgivaren.

Omplacering, uppsägning och utköp

27 mars 2026

Som kursdeltagare får du kunskap om:

- Anställningsavtalets grundläggande förpliktelser
- Vad arbetsgivaren gör när det uppstår någon form av problem på arbetsplatsen
- Omplacering eller uppsägning
- När arbetsgivaren kan omplacera arbetstagaren på grund av personliga skäl
- Risker med en påtvingad omplacering
- Risker vid "omorganisationer"
- Hur man framgångsrikt ska förhandla ett avtal om avslut av anställning
- Vad arbetsgivaren och HR-funktionen ska tänka på vid anlitannde av externa ombud vid en tvist

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**

 **SVENSKA
UTBILDNINGSPRIS**

Tack!

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



**Årets
samhälls-
insats 2025**

SVENSKA
UTBILDNINGSPRISET