

Tre sätt att avsluta en anställning -

Uppsägning, avsked och överenskommelse

Sirma Meydan, 2026-02-09



**Årets
samhälls-
insats 2025**

SVENSKA
UTBILDNINGSPRISET



Sirma Meydan

Bolagsjurist, Allt om juridik



Arbetar främst med arbetsrätt och allmän avtalsrätt, men även immaterialrätt och bolagsrätt.

Agenda

1. Tre avslutsformer – Skillnader & riskprofiler
2. Krav och process – vad måste vara på plats
3. Vanliga fallgropar
4. Praktisk checklista + frågor



Tre sätt att avsluta en anställning

- **Uppsägning:** anställning upphör efter uppsägningstid
- **Avsked:** anställning upphör utan uppsägningstid
- **Överenskommelse:** parterna kommer överens om att anställningens ska upphöra och på vilka villkor
- **Tre riskprofiler:** kontroll – hög risk – smidigt men känsligt

När passar vilket spår?

Grundprincip: uppsägning måste bygga på sakliga skäl

Arbetsbrist

- Beslut och underlag
- Turordning
- Omplacering
- Ev. facklig steg
- Skriftligt besked

Personliga skäl

- Kravbild + uppföljning
- Rättelsemöjlighet
- Omplacering (när relevant)
- Underrättelse
- Skriftlig besked

”Myten: 3 skriftliga varningar”

Avsked

- Avsiktligt förkastligt beteende!
 1. Brott på arbetsplats
 2. Hot och våld
 3. Förtroendemissbruk
- Tre frågor: allvar, bevisning och proportionalitet
- Utred skyndsamt men ordnat
- Undvik affekt: fakta först, beslut sen

Processuella krav och fallgropar

- **Uppsägning (personliga skäl):** underrättelse minst 2 veckor före
- **Avsked:** underrättelse minst en vecka före
- Är arbetstagaren organiserad: varsel till facket samtidigt
- **Överläggning**
- **Stoppregel:** verkställ inte innan överläggningen är avslutad

Överenskommelse – gör den trygg!

- Frivillighet och tydlighet
- Skriftlig överenskommelse
- Betänketid och möjlighet till rådgivning
- När används utköp/överenskommelse?
- Hur mycket i avgångsvederlag?
- Vad händer om arbetstagaren tackar nej?

Facklig dialog – när, hur och varför?

Förhandlingsplikt gäller om kollektivavtal finns eller arbetstagaren är fackligt ansluten

Uppsägning/avsked: Underrättelse respektive 2 eller 1 vecka innan.

Arbetsbrist: Förhandling krävs, skriftlig info till facket, varsel till Arbetsförmedlingen vid 5+

Överenskommelse om avslut: Ingen förhandlingsplikt

Bristande förhandling kan leda till skadestånd

Vanliga fallgropar

- Fel grund för avslut (sakliga skäl, arbetsbrist, avsked)
- Fel ordning i processen (t.ex. missad omplaceringsutredning, turordning, förhandling)
- Bristande dokumentation/underlag
- Förhastade beslut i affekt/stress
- Tvåmånadersregeln förbises (avsked)
- Rehabiliteringsansvar förbises
- Diskriminering

Praktisk checklista

- Innan ni beslutar
- Processuella steg
- Vid överenskommelse
- Efter avslutet

Omplacering, uppsägning och utköp

27 mars

Lagen om anställningsskydd (LAS)

27 april

Att hantera misskötsel i anställningen – svåra uppsägningar med rättsfall

25 maj

Arbetsrättsligt program – del 1

19 – 20 oktober

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