Tre sätt att avsluta en anställning

Uppsägning, avskedande och överenskommelse

Sirma Meydan, 19 november 2026

BG Institute
EN DEL AV BLENDOW GROUP



Sirma Meydan

Bolagsjurist,Allt om juridik

ALLT OM JURIDIK
EN DEL AV BLENDOW GROUP

Arbetar främst med arbetsrätt och allmän avtalsrätt

BG Institute
EN DEL AV BLENDOW GROUP

Agenda

- Uppsägning – arbetsbrist och personliga skäl
- Avskedande – förutsättningar och förfarande
- Överenskommelse – process och villkor
- Fallgropar, checklista och frågor

BG Institute
EN DEL AV BLENDOW GROUP

Tre avslutsformer – den grundläggande skillanden

- **Uppsägning:** arbetsgivaren avslutar anställningen med uppsägningstid och sakliga skäl.
- **Avskedande:** arbetsgivaren avslutar utan uppsägningstid vid grovt åsidosättande.
- **Överenskommelse:** parterna avtalar frivilligt om att anställningen ska upphöra.

Uppsägning och avsked är ensidiga åtgärder. En överenskommelse kräver samtycke.

BG Institute
EN DEL AV BLENDOW GROUP

Uppsägning – två olika grunder

- Arbetsbrist: skälen är hänförliga till arbetsgivarens verksamhet.
- Personliga skäl: skälen är hänförliga till arbetstagaren.
- Båda kräver sakliga skäl men prövningen och förfarandet skiljer sig åt.

BG Institute
EN DEL AV BLENDOW GROUP

Arbetsbrist – är än brist på arbetsuppgifter

- Ett verksamhetsrelaterat skäl kan vara ekonomiska besparingar eller omorganisation.
- Arbetsbrist kan även finnas om arbetsuppgifterna inte har minskat.
- Det är arbetsgivaren som beslutar om hur verksamheten organiseras och ingen får pröva den företagsekonomiska visheten i beslutet.
- Dokumentera verksamhetens behov och skälen för den planerade förändringen.

BG Institute
EN DEL AV BLENDOW GROUP

Arbetsbrist – processen i fem steg

1. Identifiera och dokumentera verksamhetsbehovet.
2. Kartlägg organisationen, berörda tjänster och lediga arbeten.
3. Utred omplacering enligt 7 § LAS.
4. Pröva turordning enligt 22§ LAS när den aktualiseras.
5. Påkalla och slutför förhandlingar med facket, fatta beslut och informera arbetstagaren med uppsägningsbeskedet.

Kom ihåg: Parallellt från start: varsla Arbetsförmedlingen i god tid vid driftsinskränkning som berör minst 5 arbetstagare. Glöm inte att bevaka eventuell företrädesrätt till återanställning (9 månader).

BG Institute
EN DEL AV BLENDOW GROUP

Vad innebär omplacering?

- Utred om det finns annat ledigt arbete hos arbetsgivaren.
- Om ja, bedöm om arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer. Notera att arbetsgivaren har en skyldighet att erbjuda rimlig inlärningsperiod (högst 6 månader).
- Lämna att skäligt erbjudande om omplacering är möjligt.
- Dokumentera utredningen och arbetstagarens svar.

BG Institute
EN DEL AV BLENDOW GROUP

Turordning – vem har rätt att vara kvar?

- Turordningslista: lista på alla anställda per driftsenhet (samma byggnad) eller avtalsområde (samma kollektivavtal) utifrån deras anställningstid.
- Sist in först ut principen.
- Arbetsgivaren får som huvudregel undanta högst tre arbetstagare.
- Tillräckliga kvalifikationer krävs för fortsatt arbete.

BG Institute
EN DEL AV BLENDOW GROUP

Personliga skäl – vad kan ligga till grund?

- Upprepad misskötsamhet, exempelvis olovlig frånvaro.
- Arbetsvägran eller allvarliga brott mot instruktioner/policy.
- Allvarliga samarbetsproblem eller bristande prestation.
- Alltid en bedömning av omständigheter i det enskilda fallet.

BG Institute
EN DEL AV BLENDOW GROUP

Innan uppsägning – arbetsgivarens förarbete

1. Utred och dokumentera de konkreta bristerna.
2. Kommunicera förväntningar, eventuellt ge skriftlig varning samt rättelse till möjlighet. Arbetstagaren ska informeras om att anställningen är i fara om hen inte har hänsyn till varningen.
3. Pröva anpassning och rehabilitering om situationen kräver det.
4. Utred omplacering och kontrollera alltid tvåmånadersregeln.

BG Institute
EN DEL AV BLENDOW GROUP

Personliga skäl – formalia och tidsfrister

1. Underrätta arbetstagaren minst två veckor före tilltänkt uppsägning.
2. Varsla samtidigt lokal arbetstagarorganisation om arbetstagaren är organiserad.
3. Överläggning kan begäras inom en vecka och ska då avslutas före uppsägning.
4. Lämna därefter ett korrekt skriftligt uppsägningsbesked (dvs med besvärshänvisning).

BG Institute
EN DEL AV BLENDOW GROUP

Avskedande – en betydligt högre tröskel

- Kräver att arbetstagaren grovt har åsidosatt sina skyldigheter.
- Kan aktualiseras vid exempelvis allvarlig stöld, hot eller grovt lojalitetsbrott.
- Anställningen upphör utan uppsägningstid.
- Arbetsgivaren måste kunna styrka de omständigheter som läggs till grund.
- Tvåmånadersregeln gäller här också.
- Underrätta arbetstagaren minst en vecka före avskedandet.

BG Institute
EN DEL AV BLENDOW GROUP

Gränsen mellan uppsägning och avskedande

- Vad är styrkt? Skilj på misstankar och fakta.
- Hur allvarligt är åsidosättandet? Beakta avsikt/grov vårdslöshet, arbetstagarens roll och omständigheterna.
- Vilken nivå når det? Skäl för uppsägning är inte automatiskt skäl för avskedande.
- Jämför: återkommande förseningar trots tillsägelser respektive medvetet tillgrepp.

BG Institute
EN DEL AV BLENDOW GROUP

Frivillig överenskommelse – vad avtalar parterna om?

- Parterna avtalar om att anställningen frivilligt ska upphöra.
- Kan vara aktuellt vid exempelvis omorganisation eller konflikt.
- Processen ska ge reell möjlighet att överväga erbjudandet.
- Avslutsavtal ersätter inte redan inträdd förhandlingsskyldighet vid arbetsbrist.

BG Institute
EN DEL AV BLENDOW GROUP

Överenskommelse – genomför den rätt

1. Presentera ett frivilligt erbjudande utan otillbörlig press.
2. Ge arbetstagaren betänketid och möjlighet till rådgivning.
3. Förbered hur anställningen ska fungera om svaret blir nej.
4. Pröva MBL-skyldigheten även om avslutet sker genom avtal
→ gäller vid större kollektiva utköp (storytel målet).

BG Institute
EN DEL AV BLENDOW GROUP

Vad ska avslutsavtalet innehålla?

Anställningen: slutdag, arbetsbefrielse och avräkning.

Ekonomin: lön, avgångsvederlag, betalning, semester, förmåner och pension.

Övriga frågor: intyg, referenser, återlämning och slutreglering.

BG Institute
EN DEL AV BLENDOW GROUP

Vanliga fallgropar

- Fel grund: personliga problem rubriceras som arbetsbrist.
- Fel ordning: beslut fattas före tillämplig facklig process.
- Bristande underlag: otydliga krav, obestyrkta påståenden eller utebliven uppföljning.
- Missade frister: tvåmånadersregeln, underrättelse och överläggning.
- Pressat avtal: otillräckligt rådrum eller ogrundade hot.

BG Institute
EN DEL AV BLENDOW GROUP

Praktisk checklista

1. Vad är det verkliga skälet?
2. Vilket underlag finns?
3. Vilka åtgärder och alternativ ska utredas?
4. Är rätt facklig process och rätt tidsfrister hanterade?
5. Är beskedet eller avtalet korrekt?
6. Har kollektivavtal och särskilda skyddsregler kontrollerats?

BG Institute
EN DEL AV BLENDOW GROUP

Fördjupning

23 februari: Arbetsrätt för chefer – från anställning till avslutande av anställning

17-18 mars: Arbetsrättsligt program – del 2

E-kurs: Avsluta rätt – om avslutsavtal och utköp i praktiken

BG Institute
EN DEL AV BLENDOW GROUP

Vad tyckte du om dagens webbinarium?

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

BG Institute
EN DEL AV BLENDOW GROUP

Frågor?

Ställ din fråga i chatten.

Institute

EN DEL AV BLENDOW GROUP

Tack!

För frågor om BG Institute och våra kurser:

kursinformation@bginstitute.se

BG Institute

EN DEL AV BLENDOW GROUP