

Praktisk checklista: så avslutar du en anställning rättssäkert

- En guide för arbetsgivaren

Innan processen startar

Grundläggande bedömning av situationen

1. Vilken avslutform är aktuell?
 - a. Finns det sakliga skäl för uppsägning? (arbetsbrist eller personliga skäl)
 - b. Rör det sig om ett grovt åsidosättande som motiverar avsked?
 - c. Är situationen juridiskt osäker och en överenskommelse mer lämplig?
 - d. Behöver vi juridisk rådgivning för att riskminimera?
2. Dokumentation och bevisning
 - a. Har vi tillräcklig dokumentation för vårt beslut?
 - b. Finns skriftliga tillsägelser, varningar eller uppföljssamtal
 - c. Har vi vittnen eller annan bevisning vid behov?
 - d. Har vi dokumenterat arbetsprestationen, frånvaro eller annat relevant?
3. Riskbedömning – diskriminering
 - a. Är arbetstagaren gravid, föräldraledig eller nyligen återvänt från föräldraledighet?
 - b. Är arbetstagaren sjukskriven eller har varit sjuk under senaste tiden?
 - c. Är arbetstagaren fackligt ansluten?
 - d. Tillhör arbetstagaren en skyddad grupp (ålder, etnisk, tillhörighet, funktionsnedsättning, etc.)?
 - e. Kan uppsägningen framstå som kopplad till någon av ovanstående omständigheter?
 - f. OM JA på något ovanstående: Har vi extra tydlig dokumentation som visat att beslutet är oberoende av den skyddade omständigheten?

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist

1. Beslut och affärsmässig grund
 - a. Finns ett formellt beslut om att minska personalstyrkan?
 - b. Är beslutet underbyggt med ekonomiska eller organisatoriska skäl?
 - c. Har vi dokumenterat varför just denna tjänst/dessa tjänster försvinner?
 - d. Kan vi visa att arbetsbristsituationen är verklig och inte en förevändning?
2. Turordning
 - a. Har vi identifierat vilka turordningsregler som gäller (Kollektivavtal eller LAS)?
 - b. Har vi upprättat en korrekt turordningslista? Per driftsenhet eller avtalsområde.
 - c. Har vi beaktat särskilda turordningsregler för vissa grupper? Ex. ålder.
 - d. Har vi informerat dem anställda om deras företrädesrätt till återanställning?

3. Omplaceringsutredning
 - a. Har vi kartlagt alla lediga tjänster inom företaget/koncernen?
 - b. Om möjligt, har vi erbjudit arbetstagarna med relevanta omplaceringsmöjligheter?
 - c. Har vi dokumenterat vilka tjänster som övervägts och varför de inte är lämpliga?
 - d. Har vi gett arbetstagaren tillräckligt med tid att överväga omplaceringen?
4. Facklig kontakt vid arbetsbrist
 - a. Har vi kollektivavtal? Vad framgår i den?
 - b. Har vi fackligt anslutna arbetstagare?
 - c. Har vi utrett vår förhandlingsplikt?
 - d. Har vi informerat facket?

Vid uppsägning på grund av personliga skäl

1. Sakliga skäl – kontroll av förutsättningar
 - a. Har vi tydliga bevis för att arbetstagaren inte utför sitt arbete tillfredsställande?
 - b. Har vi kommunicerat våra förväntningar tydligt och skriftligt?
 - c. Har vi gett arbetstagaren återkommande feedback?
 - d. Har arbetstagaren fått skriftliga tillsägelser eller varningar?
 - e. Har arbetstagaren fått rimlig tid att förbättra sin prestation?
 - f. Har vi konkreta exempel på hur samarbetssvårigheterna påverkar verksamheten?
 - g. Har vi dokumenterat incidenter med datum, vittnen och kontext?
 - h. Har vi haft utvecklingssamtal där problematiken lyfts?
 - i. Har arbetstagaren fått möjlighet att ändra sitt beteende?
 - j. Har vi övervägt om arbetsmiljöåtgärder kan lösa situationen?
2. Rehabiliteringsansvar
 - a. Kan misskötsel eller bristande prestation bero på ohälsa?
 - b. Har vi begärt läkarintyg eller företagshälsovårdens bedömning?
 - c. Har vi utrett om arbetsanpassning eller rehabilitering kan hjälpa?
 - d. Har vi haft kontakt med Försäkringskassan?
 - e. Har vi dokumenterat vilka rehabiliteringsåtgärder som prövats?
 - f. Kan omplacering till annan arbetsuppgift lösa situationen?
 - g. Har vi givit rehabiliteringsprocessen tillräcklig tid? (ofta 6-12 månader)
3. Omplacering vid personliga skäl
 - a. Har vi omplacerat arbetstagaren för att se om personliga skälen förbättras genom en omplacering? Ex. vid samarbetsproblem
 - b. Har vi dokumenterat vilka alternativ som övervägts?
4. Facklig kontakt vid personliga skäl
 - a. Har vi identifierat om arbetstagaren är fackligt organiserad?
 - b. Har vi skickat underrättelse till arbetstagaren minst 2 veckor före planerat beslut?
 - c. Har vi skickat varsel till facket samtidigt med underrättelsen?

Vid avsked

1. Allvarlighetsgrad
 - a. Rör det sig om GROVT åsidosättande av arbetstagares åligganden?
 - b. Är förtroendet mellan arbetsgivare och arbetstagare HELT brutet?
 - c. Är det oskäligt att låta anställningen fortsätta under uppsägningstid?
 - d. Skulle en uppsägning vara otillräcklig med hänsyn till allvaret?
2. Exempel på avskedgrundande förseelser (vägledning):
 - a. Grov stöld från arbetsgivaren eller kollega
 - b. Grovt förskingring eller ekonomisk oredlighet
 - c. Grovt våld eller hot om våld mot kollega/chef
 - d. Grovt förtal av arbetsgivare som skadar verksamheten allvarligt
 - e. Allvarligt brott mot sekretess eller konkurrensbegränsning
 - f. Grov vårdslöshet som äventyrar säkerhet eller ekonomi
3. Bevisning
 - a. Har vi starka, konkreta bevis för förseelsen?
 - b. Finns vittnen som kan bekräfta händelsen?
 - c. Har vi dokumentation (kvitton, videoupptagning, mejl, vittnesmål)?
 - d. Har vi säkrat bevisning omedelbart efter händelsen?
 - e. Har arbetstagaren fått möjlighet att yttra sig om anklagelserna?
4. Utredning
 - a. Har vi genomfört en skyndsam men ordentlig utredning?
 - b. Har vi gett arbetstagaren möjlighet att förklara sig?
 - c. Har vi varit objektiva och inte agerat i affekt?
 - d. Har vi konsulterat juridisk expertis innan beslut?
5. Tidsgränser
 - a. Har vi identifierat när vi fick kännedom om den avskedsgrundande omständigheten?
 - b. Kommer vi att kunna verkställa avskedet inom 2 månader från kännedomen?
6. Underrättelse och överläggning
 - a. Har vi skickat underrättelse till arbetstagaren minst 1 vecka före planerat beslut?
 - b. Har vi varslet facket om arbetstagaren är organiserad?
 - c. Har vi genomfört överläggning?
 - d. Har vi dokumenterat överläggningen?
 - e. Har vi väntat på eventuell facklig förhandling innan verkställighet?

Vid avslut genom överenskommelse

1. Analys av läget
 - a. Varför väljer vi överenskommelse framför uppsägning? (Osäker grund? Snabbare process? Undvika konflikt?)
 - b. Har vi beräknat vad en tvist skulle kunna kosta i tid, pengar och rykte?
 - c. Har vi mandat/budget för att erbjuda avgångsvederlag?
2. Avgångsvederlag
 - a. Har vi beaktat anställningstid? (längre tid = högre vederlag)
 - b. Har vi beaktat arbetstagares ålder och möjlighet att få nytt jobb?
 - c. Har vi beaktat styrkan i vår uppsägningsgrund? (svag grund = högre vederlag)
 - d. Ligger vi inom rimliga ramar? (vanligt 3-12 månadslöner, ibland mer för högre chefer)
3. Om arbetstagaren tackar nej
 - a. Har vi förberett en plan B? (ordinarie uppsägning om grund finns)
 - b. Har vi bedömt om vi har tillräcklig uppsägningsgrund?
 - c. Ska vi förbättra erbjudandet eller acceptera att anställningen fortsätter?

Efter avslutet

1. *Ekonomisk uppgörelse*
 - a. Har vi beräknat slutlön korrekt? (lön till sista dagen + semester + övertid + ev. bonus)
 - b. Har vi betalat ut semesterersättning?
 - c. Har vi hanterat eventuella lån eller förskott från arbetsgivaren?
 - d. Har vi utfärdat slutavräkning och specifikation?

Slutkontroll innan verkställighet

Juridisk kontroll

- Har vi saklig grund för uppsägning/avsked/överenskommelse?
- Har vi följt alla processuella krav? (underrättelse, varsel, överläggning, förhandling)
- Har vi väntat tills alla fackliga processer är avslutade?
- Har vi utrett omplacering vid uppsägning?
- Har vi följt turordning vid arbetsbrist?
- Har vi skriftlig uppsägning/avsked/överenskommelse?
- Kan beslutet framstå som diskriminerande? Extra kontroll gjord?

Dokumentation

- Har vi dokumenterat ALLT som är relevant?
- Kan vi bevisa vår grund i domstol om det behövs?
- Har vi sparat all korrespondens?
- Finns det vittnen som kan bekräfta våra påståenden?

Riskbedömning

- Vad är risken att uppsägningen/avskedet ogiltigförklaras?
- Vad är den ekonomiska risken? (skadestånd kan vara 16-48 månadslöner)
- Finns det omständigheter som gör situationen extra riskfylld?
- Bör vi överväga överenskommelse istället?

Mänsklig aspekt

- Har vi behandlat arbetstagaren respektfullt genom processen?
- Har vi varit transparenta och rättvisa?
- Har vi erbjudit stöd där det är lämpligt?
- Har vi tänkt på hur beslutet kommuniceras internt?