

Skiljande från anställningen – de personliga skälen

Erik Danhard 2026-09-09



Agenda

- Arbetsrättsligt program
- Hur handlägger man de svåra uppsägningsfallen?
- Hur ser körschemat ut från arbetsgivarens perspektiv när denne vill säga upp / avskeda?
- Vad har förändrats med Nya LAS?





Erik Danhard

Advokat



Jag har varit verksam inom arbetsrätt under mer än 30 år. Verksamheten omfattar arbetsrätt i vid bemärkelse – alltifrån GDPR till arbetsplatsolyckor.

En stor del av uppdragen handlar om att hantera tvister – som ombud, medlare och skiljeman

Skiljande från anställningen

- Uppsägning eller avskedande
 - Uppsägning 7 § LAS – personliga skäl eller arbetsbrist;
 - Anställningen upphör efter en uppsägningstid
 - Avskedande 18 § LAS – personliga skäl
 - Anställningen upphör omedelbart
- Uppsägningsrätt
 - Föreligger bara vid tillsvidareanställning;
 - Avskedande kan tillgripas även vid visstidsanställningar.
- Ensidiga rättshandlingar
 - Kräver inte ”godkännande”
- Viss formalia

Skiljande från anställningen

- Ogiltigförklaring eller ekonomiskt skadestånd
- Samt allmänt skadestånd
- 34, 35, 38 §§ LAS.
- Preskriptionsfrister
- Utköp enligt 39 § LAS

Skiljande från anställningen

- Uppsägning – 7 § LAS:
 - ”sakliga skäl”
 - omplaceringsskyldighet enligt 2 stycket
- Avskedande – 18 § LAS:
 - ”grovt åsidosatt sina åligganden”
- ”En intresseavvägning” ?
- Grunderna följer av praxis
- Huvudavtalets reglering

SÄRTRYCK UR NY JURIDIK

Erik Danhard:
*Skiljande från
tjänsten – de
personliga
skälen*

VJS

Skiljande från anställningen

- Alltid skäl för skiljande:
 - Brott mot arbetsgivaren (intressesfär)
 - Våld och hot (intressesfär)
 - Illojalitet (allvarlig)
- Annat oacceptabelt beteende
 - Grova trakasserier
 - Grövre arbetsvägran
 - Brott i tjänsten - anknytning

Skiljande från anställningen

Med hänsyn till tjänsten

- Vården
- Rättsväsendet
- Kassatjänst
- Andra tjänster
 - AD 2014 nr 89

Misskötsamhet

- Olovlig frånvaro
- Sen ankomst
- Bristande arbetsresultat
- Attitydproblem mot kunder och arbetskamrater
- Privata göromål i stor omfattning
- Utförande av bisysslor
- Samarbetsproblem

Misskötsamhet

- Nyanserad bedömning
- "Prognosbedömning" – jfr Nya LAS
- Tydliga riktlinjer – allvaret
- Arbetsplatsens storlek
- Arbetstagarens ställning
- Anställningstidens längd
- "Körschema"
- Omplaceringsskyldighet

Omplaceringsskyldigheten

- Omplaceringsskyldigheten träder in
 - ”Om beteendet låter sig påverkas”

Omplacering särskild viktig vid

- Samarbetssvårigheter av kollektiv natur
- Rehabilitering

Grunder

Box 1	Box 2	Box 3	Box 4
Alltid grund för skiljande	Missköt- samhet	Rehabili- tering mm	Aldrig grund för skiljande

Åtgärder

- Box 1
 - Bevisläget
 - Månadsregeln
- Box 2
 - Management; fordom arbetsledning
 - Tillsägelser
 - Skriftlig tillrättavisning (LAS-varning)
 - Omplacering
 - Månadsregeln

Åtgärder

- Box 3
 - Utredning
 - Stödjande åtgärder
 - Utvärdering
 - Förnyade åtgärder
 - Omplacering
- Box 4

Sakliga skäl

- Ingen ändring avseende arbetsbrist
- Ingen ändring avseende vad som kan vara tillräckligt allvarliga skäl för uppsägning
- Helhetsbedömning
- Principiella kravet på mindre ingripande åtgärder kvarstår
- Ålder, sjukdom och funktionsnedsättning – bör kunna få betydelse.
 - Allmänmotiveringen s. 87: "Förslaget påverkar inte bedömningen kopplat till sjukdomsfall"

Sakliga skäl

- Fokus på om arbetstagaren brutit mot eller misslyckats med att uppfylla en väsentlig förpliktelse i anställningen som han eller hon känt till eller bort känna till ("brott mot förpliktelser enligt anställningsavtalet")
 - Ökad fokusering (specialmotiveringen)
- Ingen vägning av den anställdes personliga intresse av anställningen
- Ingen prognos – om *kommer att* åsidosätta skyldigheter

Sakliga skäl

- Motsvarande vid samarbetssvårigheter
- Som en utgångspunkt endast en omplacering

Nya LAS

Domar 2025-26

- AD 2025 nr 98, AD 2025 nr 99, AD 2026 nr 2, AD 2026 nr 3, AD 2026 nr 19, AD 2026 nr 21, AD 2026 nr 42, AD 2026 nr 44
- AD 2025 nr 85, AD 2026 nr 29, AD 2026 nr 39 (AD 2026 nr 41)

Nya LAS

- Arbetsdomstolen:
 - Som Arbetsdomstolen ser det ligger fokus i prövningen redan i dag väsentligen på frågan om arbetstagaren brutit mot eller misslyckats med att uppfylla en väsentlig förpliktelse i anställningen som han eller hon känt eller borde ha känt till. Ju större betydelse den ifrågavarande förpliktelsen har för arbetsgivaren, desto allvarigare är det om arbetstagaren överträder den. Sammantaget framstår motivtexten som motsägelsefull.

Nya LAS

- Genom Nya LAS byttes saklig grund mot sakliga skäl
 - Ser vi någon ändring i praxis?
 - Har andra principer knutna till LAS förändrats?
- Arbetsdomstolen
 - AD 2026 nr 19, AD 2026 nr 42, AD 2026 nr 44
 - Hänför sig i stor utsträckning till äldre avgöranden
 - Upprepar äldre principer kring anställningsskyddet
 - Påvisar att även sakliga skäl är en objektiv regel – allvaret i ”brott mot anställningsavtalet” ska prövas
 - Har gjort välgörande förtydliganden avseende droger och farligt arbete

Nya LAS

- Box-teorin förändras inte
- Det handlar om mindre justeringar i det nuvarande rättsläget
 - Sänkt tröskel i vissa fall
 - Främst vad avser misshandelsfallen
 - Eventuellt även gällande bristande arbetsprestationer och kanske samarbetssvårigheter
- Viktigt (viktigare?) med tydliga regler
 - Som görs kända i verklig mening
 - Som följs upp
 - Lika fall ska behandlas lika

Arbetsrättsligt program – del 1

19-20 okt

- Anställning, omplacering och uppsägning
- LAS, kollektivavtal och arbetsbrist
- Aktuell arbetsrätt och vanliga arbetsrättsliga frågor

Arbetsrättsligt program – del 2

17-18 mars

- Lojalitetsplikt, konkurrens och diskriminering
- Arbetstid, ledighet och förhandlingsregler
- Aktuell arbetsrätt, bemanning och rättsliga påföljder

Vad tyckte du om dagens webinarium?

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

Frågor?



Tack!

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

