

# Anställning i staten

Anställning i staten

Utgiven av Arbetsgivarverket 2018-12-18, reviderad 2023-01-02

Arbetsgivarverket

[www.arbetsgivarverket.se](http://www.arbetsgivarverket.se)

# Förord

Den här skriften är en vägledning för statliga arbetsgivare och innehåller en redogörelse för reglerna om anställning i staten samt regler om anställningsskydd med särskild tonvikt på förhållandena inom statlig förvaltning.

Innehållet har setts över och uppdaterats bland annat med anledning av lagändringarna i prop. 2021/22:151 *Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet* och prop. 2021/22:176 *Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden* samt det nya kollektivavtalet *Överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet inom statlig sektor*. Skriften har även uppdaterats med anledning av att åldersgränsen i LAS höjdes till 69 år den 1 januari 2023.

Bilagan med praxis har kompletterats med rättsfall av nyare datum. Här kan bland annat AD 2022 nr 49 nämnas där Arbetsdomstolen konstaterar att avstängning av statsanställda måste regleras i lag.

Frågor om anställningsskydd är i stor omfattning relaterade till omständigheterna i det enskilda fallet. Skriften är därför ett komplement till den rådgivning som Arbetsgivarverket ger sina medlemmar i dessa frågor. Om en myndighet är tveksam om hur myndigheten bör göra i en fråga som behandlas i skriften, till exempel om en anställning får tidsbegränsas eller om det finns sakliga skäl för en uppsägning, bör myndigheten samråda med Arbetsgivarverket.

# Innehåll

Förord	3
Förkortningar	9
1. Inledning och grundläggande bestämmelser	10
Syftet	10
Disposition och innehåll	10
Tillämpningsområde	11
Grundläggande bestämmelser	11
Gränsdragningen mellan civilrätt och förvaltningsrätt	15
Del 1. Att organisera verksamheten	17
2. Begreppen arbetstagare och uppdragstagare	17
Arbetstagare eller uppdragstagare?	17
3. Åtgärder för ökad mångfald och jämställdhet	20
Direkt och indirekt diskriminering	20
Bristande tillgänglighet	21
Aktiva åtgärder	21
4. Arbetsledningsbeslut	22
Arbetsledningsrätten	22
Arbetskyldighet	22
Arbetsledningsbeslut	23
Del 2. Anställningen	25
5. Anställningsmyndighet	25
Vilken myndighet anställer?	25
Vem hos myndigheten beslutar?	25
Personalföreträdare	25
Omröstning	26
Avvikande mening	26
6. Anställningsformer	27
Tidsbegränsade anställningar och andra anställningsformer	27
När får en anställning tidsbegränsas?	27
Tidsbegränsad anställning med stöd av LAS	28
Särskild visstidsanställning	28
Tre eller flera särskilda visstidsanställningar	30
Vikariat	31
Säsongsarbete	33
Arbetstagare som fyllt 69 år	33
Provanställning	33
Tidsbegränsad anställning med stöd av annan författning än LAS	33

Tidsbegränsad anställning med stöd av kollektivavtal	34
Tid som anställningen avser	37
Uppgift om grunden för tidsbegränsningen	38
Underrättelse om tidsbegränsade anställningar	38
Skriftlig information om anställningen	39
Ytterligare information till arbetstagare som sänds utomlands	41
Information om ändring av förutsättningar för anställningen	41
Begäran om övergång till annan anställningsform eller högre sysselsättningsgrad	41
Tvist	42
<u>7. Provanställning</u>	43
Att tidsbegränsa en anställning genom provanställning	43
Upphörande av provanställning	44
<u>8. Företrädesrätt till återanställning</u>	46
Villkor för återanställningsrätt	46
Återanställningsrättens allmänna innebörd	48
Underrättelse till arbetstagaren	48
Anmälan om anspråk på återanställningsrätt	49
Turordning vid återanställningsrätt	50
Förlust av återanställningsrätten	52
Anstånd med tillträde	52
Återanställningsrätten inom staten	52
<u>9. Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad</u>	55
Villkor för företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad	55
Innebörden av företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad	56
Anmälan om önskemål	57
Turordning	57
Förhandling inför beslut om anställning	58
Tvist eller överklagande?	58
<u>10. Information om lediga anställningar</u>	60
Skyldigheten att informera	60
Anmälan till Arbetsförmedlingen	62
Ansökningstid	62
Behovsanalys och sökprofil	62
<u>11. Förberedelser inför anställningsbeslut</u>	64
Offentlighet och sekretess	64
Rekryteringsföretag och allmänna handlingar	65
Identifikationsnummer	65
Komplettering av ansökan	65
Intervjuer och referenser	66
Minnesanteckningar	67
Ingen skyldighet att kommunicera handlingar	67

Översättning av ansökningshandlingar	67
12. Behörighetsvillkor, bedömningsgrunder och meritvärdering	69
Behörighetsvillkor	69
Bedömningsgrunder	73
Meritvärderingen	76
13. Anställningsbeslut samt avbrytande av anställningsförfarandet	78
Information och förhandling inför anställningsbeslut	78
Klarläggande inför anställning	78
Beslutet	79
Upphävande av beslutet	79
Information om beslutet	79
Underrättelse om tidsbegränsade anställningar	80
Anställningsbevis	80
Stationering utomlands	81
Skadeståndsansvar	81
Andra åtgärder i samband med anställningsbeslutet	82
När får anställningen tillträdas?	82
Beslut att inte anställa någon	83
Ny information	83
14. Flera anställningar i staten	84
Ledighet i vissa fall	84
Underrättelse till annan myndighet	85
Ny anställning hos någon annan arbetsgivare än den statliga	85
15. Anställning av myndighetschefer med flera	86
Förfarandet vid anställning av myndighetschefer med flera	86
Anställningsformer	89
Information och förhandling	89
Möjlighet till förflyttning	90
16. Rätten att överklaga ett anställningsbeslut	91
Vem får överklaga?	91
Har överklagandet kommit in i rätt tid?	91
Domstolsprövning	94
Del 3. Anställningens upphörande	96
17. Tidsbegränsad anställning upphör	96
Anställningen upphör utan uppsägning	96
Besked till arbetstagaren	97
Beskedets innehåll och överlämnande	98
Varsel till arbetstagarens organisation	99
Rätt till överläggning	99
Ledighet för att besöka Arbetsförmedlingen	99

Avtal om omställning	100
Grundläggande omställnings- och kompetensstöd	100
<u>18. Uppsägning på grund av arbetsbrist</u>	<u>101</u>
Planering	101
Avtal om omställning	102
Grundläggande omställnings- och kompetensstöd	104
Reglerna om uppsägning på grund av arbetsbrist	104
Omplacering	106
Omplacering till lägre sysselsättningsgrad	108
Omplacering före turordning	110
Turordning	110
Förhandlingsskyldighet	115
När anses uppsägningen ske?	116
Uppsägningstid	116
Avlöningsförmåner m.m. under uppsägningstiden	118
Tidsbegränsad anställning	119
Tjänstgöringsintyg och –betyg	120
<u>19. Uppsägning på grund av personliga skäl och avskedande</u>	<u>121</u>
Uppsägning eller avskedande?	121
Villkor för uppsägning	122
Villkor för avskedande	126
Tvåmånadersregeln vid uppsägning eller avskedande	128
Underrättelse och varsel vid uppsägning eller avskedande	129
Rätt till överläggning vid uppsägning eller avskedande	129
Beslut om uppsägning eller avskedande	130
Besked om uppsägning eller avskedande	130
Uppsägningstid	131
Semester i samband med uppsägning	132
Avlöningsförmåner m.m. under uppsägningstiden	132
Avstängning	133
Praxis avseende uppsägning och avskedande	134
Tvist	140
<u>20. Anställningens upphörande i andra fall</u>	<u>141</u>
Arbetstagare som har fyllt 69 år	141
Hel sjukersättning	142
<u>21. Tvister om anställningsskydd</u>	<u>143</u>
Ogiltigförklaring av uppsägning och avskedande	143
Tidsbegränsad anställning ska gälla tillsvidare	144
Skadeståndstalan	145
Förhandling i tvister om skiljande från anställning eller tidsbegränsad anställning	146
Preskriptionsinvändning	147
39 § LAS	148

Bilaga – förteckning över rättsfall, förarbeten, JO-uttalanden m.m.	149
Kap. 1 Inledning och grundläggande bestämmelser	149
Kap. 2 Begreppen arbetstagare och uppdragstagare	149
Kap. 3 Åtgärder för ökad mångfald och jämställdhet	151
Kap. 4 Arbetsledningsbeslut	151
Kap. 6 Anställningsformer	152
Kap. 7 Provanställning	152
Kap. 8 Företrädesrätt till återanställning	152
Kap. 10 Information om ledig anställning	152
Kap. 11 Förberedelser inför anställningsbeslut	153
Kap. 13 Anställningsbeslut samt avbrytande av anställningsförfarandet	153
Kap. 14 Flera anställningar i staten	153
Kap. 15 Anställning av myndighetschefer med flera	154
Kap. 16 Rätten att överklaga ett anställningsbeslut	154
Kap. 18 Uppsägning på grund av arbetsbrist	154
Kap. 19 Uppsägning på grund av personliga skäl och avskedande	155
Kap. 20 Anställningens upphörande i andra fall	164
Hänvisningar till förarbeten	165



# Förkortningar

<b>AD</b>	Arbetsdomstolen eller arbetsdomstolens domar
<b>AF</b>	Anställningsförordningen (1994:373)
<b>AFS</b>	Arbetsmiljöverkets författningssamling
<b>AML</b>	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
<b>Affärsverksavtalen</b>	Affärsverksavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O Affärsverksavtal mellan Arbetsgivarverket och Seko Affärsverksavtal-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S
<b>DL</b>	Diskrimineringslagen (2008:567)
<b>FL</b>	Förvaltningslagen (2017:900) gäller från och med den 1 juli 2018
<b>FML</b>	Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (1974:358)
<b>Främjandelagen</b>	Lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder (1974:13)
<b>HA</b>	Huvudavtalet
<b>HF</b>	Högskoleförordning (1993:100)
<b>JO</b>	Riksdagens ombudsmän och den årliga publikationen Justitieombudsmännens ämbetsberättelse
<b>KAF</b>	Förordningen om statliga kollektivavtal (1976:1021)
<b>LAS</b>	Lagen om anställningsskydd (1982:80)
<b>LFA</b>	Lagen om fullmaktsanställning (1994:261)
<b>LOA</b>	Lagen om offentlig anställning (1994:260)
<b>LRA</b>	Lagen om rättegången i arbetstvister (1974:371)
<b>MBL</b>	Lagen om medbestämmande i arbetslivet (1976:580)
<b>MF</b>	Myndighetsförordningen (2007:515)
<b>NJA</b>	Nytt juridiskt arkiv I (Referat av domar från Högsta domstolen)
<b>OSL</b>	Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)
<b>PF</b>	Personalföreträdarförordningen (1987:1101)
<b>prop.</b>	Regeringens proposition
<b>RF</b>	Regeringsformen
<b>SFB</b>	Socialförsäkringsbalken (2010:110)
<b>SOU</b>	Statens offentliga utredningar
<b>SPV</b>	Statens tjänstepensionsverk
<b>STAVA</b>	Statlig visstidsanställning
<b>SÄVA</b>	Särskild visstidsanställning
<b>TurA-S</b>	Avtal om turordning för arbetstagare hos staten
<b>VASA</b>	Särskilt villkorsavtal för vissa statliga anställningar
<b>Villkorsavtalen</b>	Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och Seko, Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och Saco-S

# 1. Inledning och grundläggande bestämmelser

## Syftet

Syftet med skriften är att översiktligt och i sammanfattande form redogöra för de regler som rör anställning och anställningsskydd för arbetstagare i staten.

## Disposition och innehåll

Skriften är indelad i tre delar.

1. *Att organisera verksamheten*

Den första delen tar upp grundläggande begrepp som arbetstagare, uppdragstagare och arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

2. *Anställningen*

Den andra delen beskriver reglerna om anställning av arbetstagare i staten och vilka åtgärder som arbetsgivaren kan vidta under pågående anställning.

3. *Anställningens upphörande*

I den tredje delen lämnas en redogörelse för bestämmelserna om anställningsskydd för arbetstagare i staten i samband med att en anställning avslutas.

Skriften berör också vissa bestämmelser som ligger utanför lagstiftningen om anställningsskydd, till exempel de kollektivavtalsreglerade bestämmelserna i *Avtal om omställning* som aktualiseras i samband med omlokalisering och uppsägning på grund av arbetsbrist. Skriften beskriver dessutom vad som gäller för tidsbegränsade anställningar som beslutas med stöd av Särskilt villkorsavtal för vissa statliga anställningar, Studentmedarbetaravtalet eller Överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på den statliga sektorn (bilaga 6 Statlig visstidsanställning).

# Tillämpningsområde

Skriften är tillämplig på anställda hos myndigheterna under regeringen inom Saco-S:s, Seko:s och OFR:s förbundsområden inom det statliga avtalsområdet med undantag för:

- arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, eller för skyddat arbete eller för utvecklingsanställning, 3 § 5 p. LOA samt 1 § 3 st. 3 p. LAS med vissa särskilda undantag, se avsnitt 2 och 13, och
- lokalanställda utom riket som inte är svenska medborgare, 3 § 4 p. LOA.

Skriften är också tillämplig på oorganiserade arbetstagare. Skriften berör i flera avseenden även vad som gäller för högskolesektorn. Frågor om tjänsteansvaret, till exempel disciplinpåföljd, behandlas i en särskild skrift som Arbetsgivarverket tagit fram.

Vad avser medarbetare som omfattas av *Särskilt villkor för vissa statligt anställningar* och *Studentmedarbetaravtalet* är skriften i huvudsak tillämplig men vid frågor som rör dessa medarbetare bör kontakt tas med Arbetsgivarverket.

Vad avser arbetstagare som inte omfattas av innehållet i denna skrift, bör man kontakta Arbetsgivarverket för att stämna av om, och i så fall på vilket sätt, vissa bestämmelser avviker.

## Grundläggande bestämmelser

Generella föreskrifter om anställning och anställningsskydd finns i ett stort antal författningar av olika valör: grundlag, allmän lag och förordning. Dessutom är vissa frågor reglerade i centrala kollektivavtal inom det statliga avtalsområdet.

I regeringsformen (RF) finns grundläggande bestämmelser om vilka myndigheter som beslutar om anställningar i staten, om de grunder som ska tillämpas vid tillsättning av statliga anställningar och om att krav på svenskt medborgarskap krävs för ordinarie domare samt för vissa andra anställningar i staten, vilket närmare preciseras i lag. Vidare framgår det att grundläggande bestämmelser i övrigt om statstjänstemännens rättsställning meddelas i lag.

Reglerna i RF kompletteras av LOA. Av LOA framgår det till exempel att skickligheten ska sättas främst av de sakliga grunder som ska beaktas vid tillsättning av en anställning i staten (om det inte finns särskilda skäl för något annat), vilka anställningar som får innehas endast av svenska medborgare och att man inte kan ha flera anställningar i staten samtidigt, om inte annat följer av kollektivavtal eller av föreskrifter som regeringen meddelar.

RF kompletteras också av bestämmelser i LFA av vilken det framgår att det är regeringen som bestämmer vilka arbetstagare, förutom ordinarie domare, som ska anställas med fullmakt. För fullmaktsanställda gäller vidare särskilda regler om anställningens upphörande, läkarundersökning, förflyttning och domares tjänstgöringsskyldighet.

Reglerna i LOA och LFA är tvingande och kan inte ersättas av bestämmelser i kollektivavtal, om inte det uttryckligen anges i respektive lag.

## Arbetsrättslig lagstiftning

Den arbetsrättsliga lagstiftningen gäller i regel för anställda i staten om inte något annat följer av lag eller föreskrift som meddelats med stöd av lag.

Nedan följer en förteckning över sådana författningar som innehåller generella regler om anställning och anställningsskydd.

- **LAS** gäller på det statliga arbetstagarområdet, om inte något annat följer av LOA eller annan lag eller förordning som har meddelats med stöd av lag, 2 § LAS, 8-13 §§ och 42 § 3 st. LOA, 4-9 §§ LFA samt 9-10 §§ AF. LAS innehåller bland annat regler om anställningsformer, skyldighet att försöka omplacera innan uppsägning, företrädesrätt till återanställning och deltidsanställdas företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad.
- **DL** innehåller regler om förbud mot diskriminering, vilka bland annat är tillämpliga vid anställning, men som även har betydelse för anställningsskyddet. DL innehåller också krav på aktiva åtgärder, däribland att arbeta för ökad mångfald och jämställdhet vid rekrytering.
- **MBL** innehåller regler om arbetsgivarens förhandlingsskyldighet i förhållande till arbetstagarorganisationerna. Vad avser anställningsskyddet kan 11-14 §§ MBL nämnas som LAS hänvisar till. Till exempel ska en arbetsgivare påkalla förhandling enligt dessa paragrafer inför beslut om stadigvarande omplacering av arbetstagare och inför beslut om att anställa chefer.

- **Främjandelagen** gäller även på det statliga området. Den innebär bland annat att varsel om driftsinskränkning som berör minst fem arbetstagare ska lämnas till Arbetsförmedlingen inom vissa frister.
- Vidare påverkar reglerna i **SFB och AML** arbetsgivarens skyldigheter vad gäller bland annat rehabilitering, vilket i sin tur får betydelse vid övervägande om uppsägning till följd av nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom.

## Förordningar

För den statliga arbetsgivaren är det relativt vanligt med regler i förordningar som avviker eller kompletterar bestämmelser i lag. Ett viktigt exempel på det är AF som närmare reglerar vilken myndighet som prövar frågor om anställning, bedömningsgrunder vid anställning, särskilda krav på hälsotillstånd i vissa fall vid anställning, förfarandet vid anställningar, rätten att tidsbegränsa en anställning i vissa fall, regler om ledighet för att ha en annan anställning för den som är fullmaktsanställd samt regler om överklagande av beslut i anställningsärende. Sistnämnda regler ska tillämpas istället för förvaltningslagen i ärende om överklagande av anställningsbeslut, 4 § FL.

Om det i någon annan förordning finns föreskrifter som avviker från AF gäller de föreskrifterna, 2 § AF. Därtill kan det finnas särskilda föreskrifter om anställning i respektive myndighets instruktion. Det kan till exempel handla om undantag från skyldigheten att informera om en ledig anställning. Det kan även finnas särregleringar som rör anställningsförfarandet och anställningsskydd i förordningar som särskilt reglerar viss myndighets verksamhet. Av myndighetens instruktion framgår också om myndigheten ska ha en personalansvarsnämnd. Det har betydelse vid beslut om till exempel uppsägning på grund av personliga skäl.

## Kollektivavtal

MBL och LAS är på vissa punkter dispositiva. De bestämmelser som har denna karaktär kan, under vissa förutsättningar alltså ersättas av kollektivavtal, 2 § MBL och 2 b och 2 c §§ LAS. Enligt 2 § KAF är det Arbetsgivarverket som ingår kollektivavtal å statens vägnar. Arbetsgivarverket får i sin tur delegera rätten att ingå lokala kollektivavtal till andra myndigheter under regeringen, 3 § KAF och 2 kap. HA. Det framgår i sådana fall av det centrala kollektivavtalet eller genom särskilt beslut.

Kollektivavtalen ska tillämpas även på oorganiserade arbetstagare eller arbetstagare som tillhör en annan facklig organisation än de centrala arbetstagarorganisationerna i staten vilka har rätt att teckna kollektivavtal, 7 § KAF och 2 d § LAS.

Nedan anges de kollektivavtal mellan Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna som har samband med frågor som rör anställning i staten.

- **Villkorsavtalen** reglerar olika anställningsvillkor för arbetstagare i staten, såsom semesterledighet, olika slags ersättningar vid bland annat sjukdom och föräldraledighet, rätt till tjänstledighet och uppsägningstider.
- Därutöver finns det ytterligare två villkorsavtal, **Studentmedarbetaravtalet** och **Särskilt villkorsavtal för vissa statliga anställningar (VASA)**. Det senare omfattar arbetstagare som anställts med stöd av en arbetsmarknadspolitisk åtgärd.
- **Överenskommelse om flexibilitet, omställning och trygghet inom statlig sektor** innehåller anpassningar av LAS, förändringar i omställningsbestämmelserna samt förändrade villkor för arbetstagares studier.
- **Samverkan för framtiden** är ett samverkansavtal som innebär att lokala parter kan träffa kollektivavtal i de frågor som behandlas i avtalet och som ersätter informations- och förhandlingsskyldigheten enligt MBL. Samverkan för framtiden innebär att ATS (Avtal om förhandlingsordning i frågor om tillsättning av vissa tjänster hos staten) helt upphört att gälla.

Om myndigheten tillämpar ett lokalt samverkansavtal som träffats med stöd av det tidigare avtalet *Samverkan för utveckling*, fortsätter det att gälla så länge inte något nytt lokalt samverkansavtal träffas med stöd av det nya avtalet *Samverkan för framtiden*.

- Om lokalt samverkansavtal inte tillämpas vid myndigheten gäller, förutom reglerna i MBL, ett antal bestämmelser i MBA-S (Medbestämmandeavtal för staten) och AMLA-89 (Arbetsmiljöavtal). De bestämmelser i MBA-S och AMLA 89 som fortfarande ska tillämpas har dock ingen bäring på ärenden om anställning i staten.

- **TurA-S** reglerar turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist, turordning vid företrädesrätt till återanställning och beräkning av anställningstid.
- **Avtal om omställning** innehåller villkor som aktualiseras i samband med omställning till följd av arbetsbrist och omlokalisering.

## Gränsdragningen mellan civilrätt och förvaltningsrätt

Det arbetsrättsliga regelverket för arbetstagare i staten är i stort detsamma som för arbetstagare inom övriga sektorer på arbetsmarknaden. Det finns dock vissa skillnader. Utöver att grundlagen får genomslag i lagstiftningen och att lagstiftningen preciseras i förordningar, har den statliga arbetsgivaren parallellt med det arbetsrättsliga regelverket också att tillämpa förvaltningsrättsliga regler. Det är inte alltid enkelt att avgöra vilket regelverk som ska tillämpas och ibland överlappar regelverken varandra.

Nedan följer några exempel på situationer som kan uppstå inom ramen för en anställning i staten som belyser denna komplexitet.

- Beslut om anställning av arbetstagare i staten betraktas som myndighetsutövning. Därför går dessa beslut att överklaga i förvaltningsrättslig ordning. FL är därmed i princip tillämplig, om inte annan lag eller förordning innehåller bestämmelse som avviker från FL, 4 § FL. Exempel på sådan förordning är AF. Reglerna om partsinsyn, 10 § FL, har dock inte ersatts av någon annan lag eller förordning, varför dessa ska tillämpas i det förfarande som följer med ett överklagande.
- LAS innehåller regler om förfarandet i ärenden om anställning, uppsägning och avskedande och tillhör det civilrättsliga regelverket. Uppsägning och avskedande enligt LAS utgör därför inte myndighetsutövning eftersom en sådan rättshandling har civilrättslig grund.
- LOA innehåller både civilrättsliga och förvaltningsrättsliga regler. Beslut om varning och löneavdrag är exempel på myndighetsutövning. Av det följer att reglerna om kommunikation i 25 § FL ska tillämpas inför personalansvarsnämndens beslut. Själva beslutet överklagas däremot i civilrättslig ordning till domstol.

Även regler om offentlighet och sekretess enligt OSL gäller i ärenden om anställning i staten.

Det är inte alltid enkelt att veta i vilken ordning reglerna ska tillämpas och när FL är tillämplig. Kontakta därför gärna din rådgivare på Arbetsgivarverket för samråd och information.



# Del 1. Att organisera verksamheten

## 2. Begreppen arbetstagare och uppdragstagare

### Arbetstagare eller uppdragstagare?

Den arbetsrättsliga regleringen av anställningsskyddet, till exempel LAS och LOA, gäller för arbetstagare men inte för uppdragstagare. Det är därför viktigt att klargöra om det avtalsrättsliga förhållandet mellan myndigheten och den som utför en arbetsuppgift är att betraktas som ett anställningsförhållande eller ett avtal mellan en uppdragsgivare och en uppdragstagare.

Gränsdragningen sker genom en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i varje enskilt fall. De omständigheter som i rättspraxis har ansetts vara av betydelse är följande.

<b>Omständigheter som tyder på att den arbetspresterande parten är att betrakta som arbetstagare brukar anses vara:</b>	<b>Omständigheter som talar för att den arbetspresterande parten är att betrakta som uppdragstagare brukar anses vara:</b>
1) Hen har att personligen utföra arbetet vare sig detta klarlagts i avtalet eller får anses vara förutsatt mellan parterna.	1) Hen är inte skyldig att personligen utföra arbetet utan kan på eget ansvar överlåta arbetet helt eller delvis åt annan.
2) Hen har faktiskt helt eller så gott som helt själv utfört arbetet.	2) Hen låter faktiskt på sitt ansvar annan helt eller delvis utföra arbetet.
3) Hens åtagande innefattar att ställa sin arbetskraft till förfogande till efter hand uppkommande arbetsuppgifter.	3) Arbetsåtagandet är begränsat till viss eller möjligen vissa bestämda uppgifter
4) Förhållandet mellan avtalsparterna är av mera varaktig karaktär.	4) Förhållandet mellan avtalsparterna är av tillfällig natur.
5) Hen är förhindrad att samtidigt utföra liknande arbete av någon betydelse åt annan, vare sig detta grundar sig på direkt förbud eller bottnar i arbetsförhållandena, såsom exempelvis då hens tid eller krafter inte kan räcka till annat arbete.	5) Varken avtalet eller arbetsförhållandena hindrar hen från att samtidigt utföra liknande arbete av någon betydelse åt annan.

6) Hen är beträffande arbetets utförande underkastad bestämda direktiv eller närmare kontroll vare sig detta gäller sättet för arbetets utförande, arbetstiden eller arbetsplatsen.	6) Hen bestämmer, frånsett inskränkningar som påkallas av arbetets natur, själv sättet för arbetets utförande samt arbetstid och arbetsplats.
7) Hen har att i arbetet använda maskiner, redskap eller råvaror, som tillhandahålls av motparten.	7) Hen har att i arbetet använda egna maskiner, redskap eller råvaror.
8) Hen får ersättning för direkta utlägg, till exempel för resor.	8) Hen har att själv stå för utgifterna vid arbetets utförande.
9) Ersättningen för arbetsprestationen utgår åtminstone delvis i form av garanterad lön.	9) Ersättningen för arbetsprestationen är helt beroende av verksamhetens ekonomiska resultat.
10) Hen är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en arbetstagare.	10) Hen är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en företagare inom verksamhetsgrenen.
	11) Hen har för verksamheten erhållit personligt tillstånd eller auktorisation av myndighet (till exempel tillstånd till yrkesmässig biltrafik) eller fått egen firma registrerad.

Lärlingar, praktikanter, aspiranter och liknande betraktas vanligtvis som arbetstagare. Personer som erhållit anvisad praktik enligt 4 kap. 6 § socialtjänstlagen (2001:453) är dock inte att betrakta som arbetstagare.

Av 7 § lagen (2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program framgår att den som tar del av sådana program inte ska anses som arbetstagare om inte programmet gäller en anställning med anställningsstöd eller lönebidrag, skyddat arbete, reguljärt arbete inom ramen för aktivitetsgarantin eller en anställning med särskilt stöd för introduktion och uppföljning. Den vanligaste formen av arbetsmarknadspolitiskt program, där den som utför arbetsprestationen inte ses som arbetstagare, är arbetspraktik. De arbetsmarknadspolitiska program som finns framgår av förordningen (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program.

Om något som betecknats som ett uppdrag i själva verket är en anställning enligt de kriterier som tillämpas i rättspraxis, har arbetstagaren rätt till det anställningsskydd som följer av till exempel LAS och LOA. Det är alltså inte möjligt att enbart genom ett konsult- eller entreprenörsavtal reglera en sådan avtalsrelation som finns mellan en uppdragsgivare och en uppdragstagare om relationen, rättsligt sett, är att bedöma som ett anställningsförhållande.

För vissa slags arbetstagare har lagstiftaren valt att låta det arbetsrättsliga skyddet vara mer begränsat. Personen är därför att betrakta som en arbetstagare men omfattas inte av den skyddslagstiftning som finns för andra arbetstagare. Det gäller till exempel vissa grupper såsom arbetstagare med särskilt anställningsstöd, från lagens tillämpningsområde, 1 § 3 st. p.

3 LAS. En liknande bestämmelse återfinns i 3 § LOA. Notera dock att arbetstagare med särskilt anställningsstöd bland annat omfattas av informationsskyldigheten i 6 c § LAS.

I bilagan, som finns längst bak i denna skrift, redovisas ett antal rättsfall på området. I de flesta avgörandena har domstolen förklarat att den som utförde arbetsprestationen var att se som arbetstagare. Endast ett fåtal av avgörandena rör förhållanden på den statliga sektorn.

# 3. Åtgärder för ökad mångfald och jämställdhet

I diskrimineringslagen (DL) finns bestämmelser som har till ändamål att förebygga och motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter för alla inom arbetslivsområdet. Lagen förbjuder all diskriminering som har samband med:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Förbuden mot diskriminering omfattar både direkt och indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier samt instruktion att diskriminera och gäller oavsett om arbetsgivaren haft för avsikt att diskriminera eller inte. Förbuden mot direkt och indirekt diskriminering inom arbetslivsområdet är tillämpligt i förhållande till den som gör förfrågan om arbete, är arbetssökande, söker eller fullgör praktik, är arbetstagare eller är inhyrd alternativt inlånad arbetskraft.

## Direkt och indirekt diskriminering

Direkt diskriminering förutsätter ett rakt orsakssamband mellan diskrimineringsgrunden och den diskriminerande effekten. Indirekt diskriminering är att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer som tillhör de skyddade kategorierna, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är nödvändiga för att uppnå målet.

## Bristande tillgänglighet

Bristande tillgänglighet innebär att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att personen ska komma i en situation som är jämförbar med den för personer utan samma funktionsnedsättning.

## Aktiva åtgärder

Sedan den 1 januari 2017 innehåller diskrimineringslagen bestämmelser som är avsedda att ytterligare främja mångfald och jämställdhet inom arbetslivsområdet samt stärka skyddet mot diskriminering. I lagen finns numera bestämmelser om krav på arbetsgivare att arbeta med aktiva åtgärder vad gäller samtliga diskrimineringsgrunder. Enligt förarbetena till diskrimineringslagen leder ett effektivt arbete med aktiva åtgärder till att arbetsgivaren drar nytta av fler kompetenser och erfarenheter än vad man tidigare gjort. Arbetet kompletterar även de riktade insatser som görs inom arbetsmarknadspolitiken och som syftar till att stärka grupper med en svag förankring på arbetsmarknaden (prop. 2015/16:135, sid. 25).

Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder syftar till att ändra strukturer i en verksamhet som kan leda till att någon blir diskriminerad och att förebygga att en verksamhet utesluter en större grupp människor som har samband med någon eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Arbetet är av förebyggande och främjande karaktär. Det omfattar områdena rekrytering och befordran, arbetsförhållanden, anställningsvillkor ( däribland lön), utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap. När det gäller området rekrytering och befordran kan det handla om att analysera vilken rekryteringspolicy som finns i verksamheten. När det gäller befordran handlar det även om att undersöka och analysera vilka hinder som finns för att ge alla, oavsett diskrimineringsgrund, lika möjlighet till befordran (prop. 2015/16:135, sid. 44).

Aktiva åtgärder ställer krav på ett systematiskt arbete med att undersöka och analysera risker för diskriminering eller repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten. Lagen ställer också krav på arbetsgivaren att vidta åtgärder som undanröjer de upptäckta riskerna och hindren, samt att följa upp och utvärdera det arbete som utförts.

## 4. Arbetsledningsbeslut

En arbetsgivare kan kompetensförsörja sin verksamhet på olika sätt. Det kan ske genom att anställa nya arbetstagare eller genom att placera om de som redan är anställda. Arbetsgivaren kan också, istället för att anställa, välja att hyra in personal eller lägga ut uppdrag på olika uppdragstagare som inte är att betrakta som anställda i verksamheten.

Här redogörs översiktligt för vad som gäller då en arbetsgivare, istället för att rekrytera och anställa nya arbetstagare, väljer att omdirigera de personalresurser som redan finns i verksamheten, genom så kallat arbetsledningsbeslut. Arbetsledningsbeslut är viktiga att kunna särskilja från det som är ett anställningsbeslut, bland annat då en anställning i staten utgör myndighetsutövning och regleras i särskild ordning.

### Arbetsledningsrätten

Principen om arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet, den så kallade arbetsledningsrätten, gäller sedan lång tid tillbaka och slogs fast av Arbetsdomstolen i AD 1929 nr 29. Mot den bakgrunden används många gånger uttrycket ”29/29-principen” om arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Arbetsledningsrätten innebär primärt att arbetsgivaren har en rätt att ensidigt bestämma om vilka arbetsuppgifter som ska utföras av en arbetstagare och även var och hur de ska utföras. Arbetsledningsrätten omfattar också lednings- och styrningsfrågor såsom arbetets organisation och närmare utformning, fördelningen av arbetsuppgifter mellan olika arbetstagare, arbets- och delegationsordning samt lokaler och yttre arbetsförhållanden i övrigt. I frågor som rör viktigare förändringar föreligger en förhandlingsskyldighet enligt MBL innan beslut fattas.

### Arbetsskyldighet

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt begränsas av det som kallas arbetsskyldigheten för en enskild arbetstagare. Arbetsskyldigheten för en arbetstagare är detsamma som anställningsavtalets innehåll och omfattning. Det är dock vanligt att parterna i ett anställningsavtal inte har preciserat innehållet i anställningsavtalet eller avgränsat avtalet på ett tydligt sätt. Frågan om arbetsskyldighetens gränser kan därför bli en fråga som

aktualiseras när arbetsgivaren avser att förändra arbetsuppgifter eller placering för enskilda arbetstagare, antingen av verksamhetsmässiga eller mer individuella skäl. Av detta skäl är det viktigt och också, från och med den 1 januari 2021, en skyldighet för arbetsgivaren att inför anställningen ta initiativ till att klarlägga vad som gäller, 1 kap. 1 § Villkorsavtalen.

Det spelar ingen roll vad som föranlett det tilltänkta beslutet om en förändring, det vill säga om det helt och hållet skett på arbetsgivarens initiativ eller om det varit så att arbetstagaren visat intresse för en förändring och anmält det till sin arbetsgivare.

## Arbetsledningsbeslut

Juridiskt sett är ett beslut om ändrade arbetsuppgifter eller ändrad placering (organisatorisk eller geografisk) ett ensidigt beslut från arbetsgivarens sida. Det gäller även om arbetstagaren visat och anmält intresse för förändringen. Arbetsledningsbeslut kan vara ett sätt att åstadkomma intern rörlighet i en verksamhet. Med intern rörlighet menas därför att arbetstagare både har en skyldighet och en möjlighet att byta arbetsuppgifter, arbetsställe (arbetsort) eller organisatorisk tillhörighet så länge som förändringen inte innebär att anställningen i grunden ändras, det vill säga fortfarande ligger inom ramen för arbetstagarens arbetsskyldighet.

Om förändringen är mer långtgående, utanför ramen för arbetsskyldigheten, är det fråga om en ny anställning som ska tillsättas i enlighet med reglerna om förtjänst och skicklighet, i konkurrens med andra sökande. En annan situation där en ny anställning aktualiseras för en redan anställd arbetstagare är då arbetsgivaren, utifrån omplaceringsskyldigheten i 7 § 2 st. LAS, omplacerar den uppsägningshotade arbetstagaren till en i verksamheten ledig anställning.

Ett arbetsledningsbeslut kan inte överklagas till skillnad från ett anställningsbeslut i staten. Beslutet om förändrade arbetsuppgifter eller ändrad placering kan dock ifrågasättas om åtgärden beror på arbetstagaren personligen och om beslutet är att anse som särskilt ingripande för arbetstagaren. Denna princip, som för första gången slogs fast av Arbetsdomstolen i det så kallade bastubadarmålet AD 1978 nr 89 har varit föremål för prövning flera gånger inom statens område, bland annat i AD 2003 nr 76 (omplacering av vårdare vid kriminalvårdsanstalt) och 2010 nr 52 (omplacering av polis som tjänstgjort som livvakt). Vid den rättsliga bedömningen av om beslutet är särskilt ingripande tar domstolen framförallt hänsyn till förändringar av lön och andra anställningsvillkor. Är

beslutet att anse som särskilt ingripande, är det upp till arbetsgivaren att visa att godtagbara skäl funnits för beslutet. Om domstolen finner att arbetsledningsbeslutet varit särskilt ingripande och att godtagbara skäl för beslutet saknats, bör arbetstagaren återfå tidigare arbetsuppgifter eller placering eftersom motsatsen skulle innebära att arbetsgivaren fortsätter bryta mot kollektivavtalet (som är grunden för bastubadarprincipen).

Det finns också andra inskränkningar i arbetsledningsrätten och som följer av diskrimineringslagen, lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen och ledighetslagstiftningen. Det betyder att ett arbetsledningsbeslut kan prövas rättsligt om det görs gällande att beslutet har sin grund i någon av diskrimineringsgrunderna, att den anställda är facklig förtroendeman eller är ledig med stöd av till exempel föräldraledighetslagen.



# Del 2. Anställningen

## 5. Anställningsmyndighet

### Vilken myndighet anställer?

I 12 kap. 5 § 1 st. RF anges att anställning av arbetstagare vid förvaltningsmyndighet som lyder under regeringen beslutas av regeringen eller av den myndighet som regeringen bestämmer. 23 § MF anger att både myndighetens chef och överdirektör (i förekommande fall) anställs av regeringen medan alla andra anställningar beslutas av myndigheten. Vidare följer av 3 § AF att frågor om anställning som regel ska prövas av den myndighet där arbetstagaren kan komma att bli anställd eller redan är anställd. Om det i någon annan förordning finns föreskrifter som avviker från AF och MF, till exempel i en instruktion, gäller de föreskrifterna (2 § AF, jämför 1 § MF).

### Vem hos myndigheten beslutar?

I regel är det myndigheten själv som bestämmer vem hos myndigheten som ska besluta om anställning. Sådana bestämmelser meddelas i arbetsordning eller dylikt.

### Personalföreträdare

Om stöd finns i myndighetens instruktion ska det vid myndigheten utses personalföreträdare, vanligtvis två personer (8-10 §§ PF).

Arbetstagarorganisationerna utser eller medverkar vid utseendet av dessa.

I styrelsemyndigheter och nämndmyndigheter har personalföreträdarna rätt att närvara och yttra sig vid anställningsbeslut som fattas i styrelsen eller nämnden (4 § PF). Det torde dock inte vara så vanligt i praktiken att anställningsärenden hanteras på detta sätt. Även i enrådighetsmyndigheter har personalföreträdarna rätt att vara med och yttra sig i vissa frågor som anställning av högre chefer (6 § PF).

## Omröstning

Om anställningsärendet avgörs av myndighetens styrelse finns regler om bland annat omröstning i 29 § FL.

## Avvikande mening

Om flera deltar i beslutet och det finns en avvikande mening, ska den antecknas i protokoll eller annan handling, 30 § FL.

# 6. Anställningsformer

## Tidsbegränsade anställningar och andra anställningsformer

Anställningar gäller i allmänhet tills vidare utan tidsbegränsning. Dessa anställningar brukar benämnas tillsvidareanställningar. En anställning kan i vissa fall meddelas för begränsad tid (till exempel enligt 5 § LAS). En sådan anställning brukar benämnas tidsbegränsad anställning.

Ett mindre antal arbetstagare är anställda med fullmakt enligt lagen (1994:261) om fullmaktsanställning (LFA) främst ordinarie domare. Regeringen bestämmer vilka anställningar som ska ha denna anställningsform (3 § 2 st. LFA). Tidigare fanns även konstitutorial. Denna anställningsform avskaffades vid tillkomsten av den äldre LOA utom för arbetstagare som anställdes dessförinnan (se övergångsbestämmelserna p. 3 till LOA). Antalet arbetstagare med konstitutorialanställning är numer begränsat. Dessa två anställningsformer, fullmaktsanställning och konstitutorial, kan ses som förstärkta tillsvidareanställningar. Den som är anställd med fullmakt eller konstitutorial kan inte sägas upp från anställningen (jämför 4 § 2 st. LAS).

Anställningsskyddet kan vanligtvis sägas vara starkare vid en tillsvidareanställning än vid en tidsbegränsad anställning. I det förra fallet gäller bland annat krav på sakliga skäl för uppsägning och rätt till uppsägningstid. Hur en tidsbegränsad anställning kan upphöra beror på vad parterna kommit överens om. Även tillämpningen av *Avtal om omställning* skiljer sig åt mellan de som varit tillsvidareanställda och de som varit tidsbegränsat anställda.

## När får en anställning tidsbegränsas?

En myndighet får anställa en arbetstagare för begränsad tid, om det sker med stöd av någon av:

1. 5 eller 6 §§ LAS, till exempel vikariat och provanställning,
2. en bestämmelse i någon annan författning än LAS, se till exempel 9 § AF och 4 kap. 12 a § HF eller

3. en bestämmelse i ett centralt kollektivavtal om avvikelse från LAS, 2 b § LAS, till exempel *Särskilt villkorsavtal för vissa statliga anställningar (VASA)*.

Enligt 6 c § 2 st. 3 p. LAS är arbetsgivaren skyldig att skriftligen informera arbetstagaren om vilken tidsbegränsningsgrund som har tillämpats avseende anställningen.

## Tidsbegränsad anställning med stöd av LAS

I 5 § LAS regleras tre olika tidsbegränsningsgrunder. I 6 § LAS återfinns tidsbegränsningsgrunden provanställning, som behandlas närmare i kapitel 7.

## Särskild visstidsanställning

Sedan den 1 oktober 2022 får en arbetstagare med stöd av 5 § 1 st. 1 p. LAS anställas för viss tid för en särskild visstidsanställning (SÄVA). Några särskilda villkor för att en SÄVA ska få tillämpas finns inte i LAS. Istället har lagstiftaren valt att begränsa den tidsperiod som en arbetstagare kan vara anställd med stöd av denna tidsbegränsningsgrund. När SÄVA används som anställningsform, anställs arbetstagaren i allmänhet tillsvidare, dock längst till en viss tidpunkt (så kallat längstförordnande).

Genom 5 a § LAS begränsas användningen av SÄVA genom att den tidsbegränsade anställningen automatiskt övergår i en tillsvidareanställning under vissa förutsättningar. En grundläggande förutsättning för att övergång ska aktualiseras är att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren med stöd av bestämmelsen om SÄVA i sammanlagt mer än 12 månader, den så kallade kvalifikationstiden. I förarbetena (prop. 2021/2022:176 s. 138) noteras att begreppet månad i normalfallet innebär 30 dagar, jfr AD 2019 nr 56. Tolv månader kan dock i praktiken innebära olika lång tid.

- En person är anställd från och med den 1 januari till och med den 31 december. Detta är tolv månader (men också 365 dagar).
- En annan person är anställd vid olika tillfällen och man får därför räkna ihop det antal dagar anställningarna består. När arbetstagaren sammanlagt arbetat 360 dagar (12 månader x 30 dagar) har hen tolv månaders anställningstid.

- Ytterligare en person har arbetat från och med den 15 januari till och med den 15 juni, vilket utgör fem månader. Därefter arbetas ströddagar som var och en får räknas och när dessa sammantaget uppgår till 210 dagar (7 månader x 30 dagar) har hen tolv månaders anställningstid.

Därutöver måste en av två nedan beskrivna omständigheter vara uppfyllda:

1. Kvalifikationstiden är uppfylld inom en ramtid av fem år. Det innebär att all anställningstid med tidsbegränsningsgrunden SÄVA vid anställningsmyndigheten räknas samman. En motsvarande bestämmelse återfinns rörande vikariat.

eller

2. Arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av SÄVA, vikariat eller säsongarbete och där anställningarna har följt på varandra. Här bortser man från ramtiden om fem år och gör i stället bedömningen av huruvida det finns en kedja av anställningar. Av 5 a § 2 st. LAS framgår att en anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag. Om arbetstagaren har haft en tidsbegränsad anställning med stöd av till exempel annan författning än LAS eller ett kollektivavtal, räknas sådan anställning inte med vid bedömningen om det finns en kedja.

Arbetsgivaren ska alltså först avgöra om arbetstagaren uppfyllt kvalifikationstiden (mer än 12 månaders anställning med SÄVA) och sedan pröva om omständigheterna enligt antingen punkt 1 eller 2 är uppfyllda.

Vid en övergång enligt 5 a § LAS övergår anställningen med de anställningsförhållanden som gällde vid tidpunkten för övergången. Det innebär till exempel att sysselsättningsgraden består efter övergången. Som arbetsgivare är det viktigt att känna till när tidsbegränsade anställningar kan komma att övergå i en tillsvidareanställning.

Om övergången till tillsvidareanställning skulle innebära en konflikt med annan lagstiftning, till exempel särskilda behörighetskrav enligt författning för den aktuella anställningen, kan konsekvensen bli att anställningen inte övergår till en tillsvidareanställning.

Med arbetsgivaren avses anställningsmyndigheten. En arbetstagare får tillgodoräkna sig tid i SÄVA-anställningar hos tidigare arbetsgivare i fall som avses i 3 § LAS, till exempel vid övergång av verksamhet enligt 6 b § LAS och 3 § p. 2 LAS.

## Tre eller flera särskilda visstidsanställningar

Det finns en ny bestämmelse sedan den 1 oktober 2022 i 3 § 2 st. LAS som omfattar arbetstagare som haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar hos samma arbetsgivare under en och samma kalendermånad. Med kalendermånad avses en hel månad till exempel hela april månad. Om minst tre särskilda visstidsanställningar har påbörjats eller avslutats hos samma arbetsgivare inom en och samma kalendermånad ska även tiden mellan dessa anställningar räknas som anställningstid i SÄVA, men bara vid tillämpningen av

- 5 a § (konvertering till tillsvidareanställning),
- 7 a § (turordning vid omreglering av sysselsättningsgrad),
- 15 § (besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta) och
- 25-26 §§ (företrädesrätt till återanställning).

Däremot påverkas till exempel inte beräkningen av anställningstid för att avgöra uppsägningstidens längd.

Även om en arbetstagare har haft andra anställningar hos samma eller annan arbetsgivare mellan de särskilda visstidsanställningarna, ska tiden mellan de särskilda visstidsanställningarna räknas som anställningstid. Om arbetstagaren exempelvis har haft tre särskilda visstidsanställningar och mellan två av dessa ett kortvarigt vikariat, ska all tid mellan de särskilda visstidsanställningarna räknas som anställningstid i SÄVA. Dessutom ska tiden i vikariat också räknas som anställningstid vid tillämpning av de i 3 § 2 st. LAS angivna bestämmelserna.

Bestämmelsen har kompletterats med en begränsning som innebär att man inte får anställa en arbetstagare för vikariat i syfte att kringgå arbetstagarens rätt att få räkna tiden mellan särskilda visstidsanställningar som anställningstid, 5 § 2 st. LAS. Det ska handla om ett kringgående med ett bevisat syfte och som kan styrkas. Regeln är en ordningsföreskrift vilket innebär att ett brott mot bestämmelsen enbart kan leda till allmänt skadestånd.

# Vikariat

En arbetstagare får med stöd av 5 § 1 st. p. 2 LAS anställas för viss tid på ett vikariat. Vikariat innebär att någon anställs som ersättare för en ledig arbetstagare för att fullgöra dennes arbetsuppgifter helt eller delvis.

AD har i några domar, bland annat i AD 1984 nr 64 och 66, gjort allmänna uttalanden om innebörden av begreppet vikariat och om rätten att tidsbegränsa ett vikariat.

Vikariat i LAS mening finns inte om det är fråga om en formell konstruktion som utnyttjas i syfte att kringgå lagens regler om tillsvidareanställning. Det är inte tillräckligt att arbetstagaren får veta att hon eller han ska vara vikarie under en viss tid. I princip krävs ytterligare att vikariatet knyts till viss ledig arbetstagares anställning eller till viss ledig befattning och att anknytningen sker genom själva avtalet om vikariatsanställningen.

Av AD:s praxis framgår att domstolen i vissa fall med hänsyn till de särskilda omständigheterna ansett att ett vikariat för viss tid var giltigt trots att ersättarens anställning inte var knuten till en viss ledig arbetstagares anställning. Det har bland annat avsett sådana fall då ersättarna vikarierade för olika semesterlediga arbetstagare vid skilda tidpunkter beroende på när deras ledighet inföll. AD har bland annat framhållit att det saknades fog för antagande, att ersättarnas tjänstgöringsmönster arrangerats i syfte att kringgå LAS regler om tillsvidareanställning.

Vikariat under begränsad tid kan meddelas även när vikarien ska uppehålla en ledig anställning under den tid som går åt för att anställa någon. En anställning kan också uppehållas av en vikarie så länge det är osäkert om den lediga anställningen ska återbesättas och under villkor att anställningen ledigkungs så snart det finns förutsättningar för detta.

Vikarien kan, utan att anställningsformen behöver ändras, åläggas att utföra andra uppgifter än hen hade från början eller som utförts av den som har anställningen, om ändringen ligger inom ramen för den arbetskyldighet som gäller för den som har anställningen.

Vikariatet består så länge som avtalats eller så länge anställningens ordinarie innehavare är ledig. Detta kan formuleras som att:

"anställningen gäller tillsvidare från och med ÅÅ-MM-DD, under NN:s frånvaro, dock längst till och med ÅÅ-MM-DD".

Ett vikariat kan även bestå under den tid det tar att tillsätta en anställning. Vid vikariatstidens slut upphör anställningen. I vissa fall har arbetsgivaren dock, under skadeståndsansvar, att beakta skyldigheten att lämna besked enligt 15 § LAS.

Ett vikariat behöver inte omfatta hela ledighetsperioden för den ordinarie innehavaren. Arbetsgivaren kan till exempel välja att genom arbetsledningsbeslut under en viss del av ledighetsperioden låta andra arbetstagare överta aktuella arbetsuppgifter som åvilat den ledige. Det bör dock påpekas att om ett vikariat förlängs till exempel för att den ordinarie innehavaren beviljats ytterligare ledighet, så är det fråga om ett nytt anställningsbeslut där arbetsgivaren måste beakta de regler som gäller avseende till exempel skyldigheten att informera om den lediga anställningen och rätten att överklaga anställningsbeslutet.

Genom 5 a § 3 st. LAS begränsas användningen av vikariat som tidsbegränsad anställning. Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än två år, den så kallade kvalifikationstiden, under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Någon motsvarande bestämmelse om övergång vid en kedja av anställningar som gäller vid SÄVA-anställningar finns inte vid övergång vid vikariat. I AD 2019 nr 56 besvarade Arbetsdomstolen hur kvalifikationstiden ska beräknas när tidsgränsen i LAS har angetts i måttet år. Arbetsdomstolen fann att ett år motsvarar den språkliga innebörden av begreppet år och att ett år har 365 dagar. För en omvandling till en tillsvidareanställning enligt bestämmelsen krävs således en sammanlagd anställningstid om minst 731 dagar ( $365 \times 2 + 1$ ).

Det som angivits ovan avseende anställningsvillkor, konflikt med annan lagstiftning och arbetsgivarbegreppet vid en övergång från en SÄVA-anställning till en tillsvidareanställning, gäller även avseende övergång från ett vikariat.

För att ett vikariat ska kunna betraktas som lagstridigt måste det i princip kunna konstateras att vikariatet inte är äkta genom att arbetsgivaren på något sätt försökt kringgå lagens regler. Så kan exempelvis vara fallet om vikarien i större utsträckning och mera regelbundet sysselsätts med arbetsuppgifter som den ordinarie innehavaren inte tidigare utfört. Om någon påstår att det är fråga om ett kringgående ska det prövas utifrån omständigheterna i det enskilda fallet. I rättspraxis har prövats om det varit verkliga, äkta vikariat i LAS mening och inte formella konstruktioner i syfte att kringgå LAS regler om tillsvidareanställning.



Ett vikariat kan dock inte betraktas som ett kringgående av LAS enbart av det skälet att arbetsgivaren har ett stadigvarande behov av personal och därför utan större olägenhet kan tillsvidareanställa den vikarierande arbetstagaren. Arbetsgivaren är alltså inte skyldig att ha en arbetskraftsreserv av tillsvidareanställda, en personalpool, för att täcka vikariatsbehovet.

När det gäller vikariat anställs arbetstagaren i allmänhet tillsvidare dock längst till en viss tidpunkt, så kallat långstföroordnande.

## Säsongsarbete

Med stöd av 5 § 1 st. 3 p. LAS kan en arbetstagare anställas tidsbegränsat för så kallat säsongsarbete. Tidsbegränsningsgrunden avser arbete som på grund av naturens växlingar eller andra jämförbara orsaker inte kan bedrivas under mer än en viss del av året. Det kan till exempel vara fråga om olika arbetsuppgifter hos en länsstyrelse som är kopplad till vilt- eller annan naturvård.

## Arbetstagare som fyllt 69 år

För en arbetstagare som har fyllt 69 år övergår inte en SÄVA eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §, vilket följer av 33 d § LAS.

## Provanställning

Provanställning enligt 6 § LAS är en form av tidsbegränsad anställning, se kapitel 7.

## Tidsbegränsad anställning med stöd av annan författning än LAS

### Arbetstagare i verksledande ställning med flera

Med stöd av 42 § 3 st. LOA har regeringen föreskrivit i 9 § 1 p. AF att en anställning för arbetstagare med en verksledande eller därmed jämförlig ställning får tidsbegränsas. På det statliga området omfattas denna grupp enligt förarbetena bland annat av generaldirektörer, överdirektörer och i regel avdelningschefer. För sådana arbetstagare ska, enligt 32 § LOA,

reglerna i LAS tillämpas om uppsägning eller avskedande, turordning för uppsägning och företrädesrätt till återanställning. Vad avser anställning av myndighetschefer med flera hänvisas till kapitel 15.

I LOA finns regler om skiljande från tidsbestämd anställning som chef för ett statligt affärsverk eller för Arbetsgivarverket (33 § 1 st.) och om förflyttning av chef för myndighet som lyder omedelbart under regeringen och är anställd för bestämd tid (33 § 2 st.). Det är regeringen som fattar beslut i dessa frågor (jämför 3 § 1 p. AF).

## Andra tidsbegränsningsgrunder enligt AF

Tidsbegränsade anställningar med stöd av AF kan ske för särskilt föreskriven, tidsbestämd aspirant- eller annan utbildning vid myndigheten (9 § 3 p. AF). Enligt 9 § 4 p. AF kan ett anställningsavtal ingås för en tidsbegränsad period när en myndighet enligt beslut ska upphöra eller genomgå en omfattande omorganisation inom två år och det finns ett regeringsbeslut i frågan. Det är inte möjligt att tidsbegränsa en anställning för enstaka, kortvariga perioder enligt 9 § 2 p. AF, vilket följer av 10 § Överenskommelse om flexibilitet, omställning och trygghet inom statlig sektor.

## Sektor- och myndighetsspecifika tidsbegränsningsgrunder

På det statliga området finns det ibland särskilt författningsstöd för tidsbegränsade anställningar som rör vissa sektorer och för vissa anställningar, 4 kap. HF medger till exempel att anställning som adjungerande professor och biträdande rektor kan tidsbegränsas. Ett annat exempel på sådan sektorsvis författningsreglering är lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar. Enligt 7 § i denna lag ska anställning som gruppbefäl och soldater vara tidsbegränsad.

## Tidsbegränsad anställning med stöd av kollektivavtal

Det finns centrala kollektivavtal som ger möjlighet att tidsbegränsat anställa inom staten. Vid tillsättning av tidsbegränsade anställningar med stöd av kollektivavtal gäller samma regelverk som för andra anställningar i staten. Det betyder att information om lediga anställningar ska lämnas liksom att bedömningsgrunden förtjänst och skicklighet ska tillämpas vid urvalet av sökanden. Någon skillnad finns inte heller vad gäller möjligheten att

överklaga ett beslut om en tidsbegränsad anställning som grundar sig på ett kollektivavtal inom det statliga avtalsområdet.

## Studentmedarbetaravtalet

Parternas övergripande syfte med studentmedarbetaravtalet är att underlätta för studerande på universitets- och högskolenivå att under terminerna få anställning inom det statliga avtalsområdet, parallellt med att de bedriver studier.

Avtalet är tillämpligt på studenter som anställs tidsbegränsat, som har en sysselsättningsgrad som uppgår till högst 25 procent av en heltid, bedriver studier på högskolenivå, har fullgjort godkända studier motsvarande lägst 60 högskolepoäng och som inte har påbörjat en forskarutbildning.

Arbetsgivaren får besluta om anställning som pågår under längst en termin i taget och har möjlighet att besluta om maximalt fyra tidsbegränsade anställningar med en och samma student.

## Särskilt villkorsavtal för vissa statliga anställningar (VASA)

*Särskilt villkorsavtal för vissa statliga anställningar (VASA)* syftar till att underlätta anställningar som främjar allmänna arbetsmarknads-, social- och sysselsättningspolitiska mål. En förutsättning för att ingå anställning med stöd av avtalet är att den arbetstagare som anställs omfattas av villkoren i en arbetsmarknadspolitisk åtgärd med stöd av lag eller förordning. För sådana tidsbegränsade anställningar gäller att myndigheten, utöver förtjänst och skicklighet, också ska beakta sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, social- och sysselsättningspolitiska mål (4 § AF). Vidare ska arbetsgivaren inte ensidigt förfoga över vem som anställs, arbetets innehåll eller sysselsättningsgraden.

Avtalet är tillämpligt på tidsbegränsade anställningar av en och samma arbetstagare under en maximal sammanlagd tid om 24 månader.

Exempel på tidsbegränsade anställningar som omfattas av *Särskilt villkorsavtal för vissa statliga anställningar (VASA)* är moderna beredskapsjobb. Moderna beredskapsjobb är ett regeringsuppdrag till statliga myndigheter och syftar till att personer som står långt från arbetsmarknaden ska få en tidsbegränsad anställning på en myndighet. Moderna beredskapsjobb är arbeten med lägre kvalifikationskrav och med arbetsuppgifter som idag inte utförs alls eller i otillräcklig omfattning vid statliga myndigheter.

## Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor

Avtalet är tillämpligt på arbetstagare som anställs som postdoktor och som i huvudsak ska bedriva forskning.

En postdoktor får anställas tills vidare, dock längst två år. En förutsättning är att arbetstagaren inte tidigare varit anställd som postdoktor med stöd av avtalet under mer än ett år inom samma eller närliggande ämnesområde vid samma lärosäte/myndighet. Anställningen får förlängas om det finns särskilda skäl, till exempel på grund av sjukfrånvaro, föräldraledighet, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra liknande omständigheter.

## Statlig visstidsanställning (STAVA)

Enligt Överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på den statliga sektorn, bilaga 6, får en tidsbegränsad anställning, benämnd statlig visstidsanställning (STAVA), träffas för att gälla tills vidare, dock längst två år och under förutsättningar som redovisas nedan:

- när en arbetsgivare ska utföra ett tidsbegränsat uppdrag till följd av bestämmelser i regleringsbrev, direkt uppdrag från departement eller efter överenskommelse med extern part,
- om anställningsbehovet och uppdraget överstiger 12 månader,
- om arbetsuppgifterna ligger utanför ramen för arbetsgivarens ordinarie verksamhet, och
- om uppdraget finansieras med särskilt tillskott av budgetmedel eller externa medel.

Med externa medel avses inte forskningsanslag som beviljats efter ansökan från en enskild person eller en forskargrupp. Forskning vid universitet och högskolor samt forskningsinstitut eller motsvarande ligger inte utanför ramen för arbetsgivarens ordinarie verksamhet. Utbildningsverksamhet, även uppdragsutbildningar, vid universitet och högskolor ligger inte heller utanför ramen för ordinarie verksamhet.

En STAVA får inte erbjudas en arbetstagare för en anställning som professor.

Efter att en STAVA har avslutats kan arbetsgivaren varken informera om, ingå överenskommelse om eller besluta om en ny STAVA förrän det förflutit 365 dagar från den sista anställningsdagen. Denna begränsning

gäller under förutsättning att det är fråga om samma uppdrag som den avslutade statliga visstidsanställningen avsåg.

Begränsningen gäller inte om en STAVA avslutas i förtid. I sådant fall har arbetsgivaren rätt att ersättningsrekrytera i en STAVA, trots att det är fråga om samma uppdrag och förutsatt att kriterierna fortfarande är uppfyllda.

Innan arbetsgivaren beslutar om anställning enligt denna bestämmelse ska arbetsgivaren primärförhandla enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

En arbetstagare som har haft en STAVA och som inom 180 dagar, efter den sista anställningsdagen, erhåller en ny tidsbegränsad anställning i form av ett vikariat eller en SÄVA, får tillgodoräkna sig upp till sex månader från den statliga visstidsanställningen, för beräkning av tid för konvertering till tillsvidareanställning.

## Tid som anställningen avser

En anställning kan gälla för en absolut bestämd tid eller för en relativt bestämd tid kopplad till en händelse, om förutsättningarna för att tidsbegränsa anställningen är uppfyllda. Anställningen kan alltså gälla så länge innehavaren är tjänstledig för sjukdom eller studier, innehar annan offentlig anställning, uppdrag eller dylikt. Anställningen kan också gälla vikariat på en anställning som är ledig under den tid som går åt för att anställa någon.

Anställningens längd kan även vara kopplad både till en absolut tid och till en särskild händelse. Det är till exempel möjligt att bestämma att den tidsbegränsade anställningen ska bestå till den ordinarie innehavaren återgår i tjänst, dock längst till ett visst datum.

En tidsbegränsad anställning bör inte avtalas att gälla från och med en viss tidpunkt till och med en viss tidpunkt annat än om anställningen avser en kortare tid, till exempel för en vikarie under någons semester. En sådan anställning kan nämligen inte upphöra i förtid med mindre än att man kommer överens om det, att det finns grund för avskedande (för arbetsgivaren) eller hävningsgrund (för arbetstagaren). I stället bör anställningen avtalas att gälla från och med en viss tidpunkt tills vidare dock längst till och med en viss tidpunkt, så kallat längstförordnande. Då kan arbetstagaren på samma sätt som vid en vanlig tillsvidareanställning sägas

upp med den uppsägningstid som gäller för arbetstagaren, men även arbetstagaren kan säga upp sig på motsvarande sätt.

## Uppgift om grunden för tidsbegränsningen

Grunden för tillämpning av tidsbegränsad anställning ska framgå av den skriftliga information som arbetsgivaren enligt 6 c § LAS ska överlämna till arbetstagaren. Vanligtvis sker detta genom att uppgiften är införd i anställningsbeviset. Det kan till exempel anges att det är ett vikariat med stöd av 5 § 1 p. LAS. Observera att när avtal för SÄVA träffas så ska arbetsgivaren skriftligen upplysa arbetstagaren om att hen anställs i den anställningsformen i samband med att anställningen ingås.

Arbetsgivaren bör ha rutiner för att kunna kontrollera vilken tidsbegränsningsgrund som tillämpats avseende den anställde. Detta eftersom tidsbegränsade anställningar enligt 5 a § kan övergå till tillsvidareanställningar.

Det måste avtalas vid anställningstillfället att det är en tidsbegränsad anställning. Om en myndighet anställer någon utan att det då har överenskommit eller av annan anledning står klart för arbetstagaren att anställningen ska avse en viss bestämd tid eller ska gälla tills vidare dock längst till en viss tidpunkt eller dylikt, gäller anställningen tills vidare utan tidsbegränsning. Vill en myndighet mot arbetstagarens bestridande göra gällande att arbetstagarens anställning är tidsbegränsad, har myndigheten bevisbördan för detta.

Mot denna bakgrund är det angeläget att myndigheten fattar beslut om anställningen och expedierar beslutet innan anställningen påbörjas. I annat fall kan fråga uppkomma om inte anställningen gäller tills vidare.

En arbetsgivare kan inte med rättslig verkan ensidigt ändra en anställning som gäller tills vidare till en anställning för begränsad tid.

## Underrättelse om tidsbegränsade anställningar

En arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal och som träffar ”avtal om tidsbegränsad anställning för arbete som avses med kollektivavtalet”, ska

snarast underrätta den berörda lokala arbetstagarorganisationen om den tidsbegränsade anställningen, 28 § 1 st. LAS. Underrättelse ska också lämnas när kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Någon underrättelse behöver dock inte lämnas om anställningstiden är högst en månad, 28 § 2 st. LAS. Skyldigheten gäller även om arbetsgivaren före beslutet om anställningen informerat eller förhandlat om vem som ska få anställningen.

På statens område innebär detta att myndigheten är skyldig att underrätta alla berörda lokala arbetstagarorganisationer inom Saco-S, Seko och OFR/S,P,O om tidsbegränsade anställningar inom respektive avtals tillämpningsområde. Underrättelseskyldigheten gäller alla anställningsbeslut som avser tidsbegränsade anställningar, även till exempel så kallade långstanställningar och beslut om vikariat eller provanställning, förutsatt att anställningstiden överstiger en månad. Det ska framhållas att detta är en ordningsregel som är skadeståndssanktionerad. Brott mot regeln påverkar alltså inte anställningen.

Skälet till denna underrättelseskyldighet är att det är ett fackligt intresse att kunna kontrollera att arbetsgivaren inte missbrukar tillämpning av reglerna om rätten att tidsbegränsa anställningar.

## Skriftlig information om anställningen

En arbetsgivare ska lämna skriftlig information till en arbetstagarare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet enligt 6 c § LAS. Informationen ska innehålla uppgifter om arbetsgivarens och arbetstagararens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplats. Om det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats ska arbetsgivaren informera om att arbetet ska utföras på olika platser eller att arbetstagararen själv får bestämma sin arbetsplats. Informationen ska även innehålla en kort specificering eller beskrivning av arbetstagararens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller yrkestitel.

Vidare ska arbetsgivaren informera om anställningen gäller tillsvidare eller för begränsad tid eller om det avser en provanställning. Om det avser en tillsvidareanställning ska de uppsägningstider som gäller anges. Är det en anställning för begränsad tid ska informationen innehålla uppgift om anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra och om anställningen avser SÄVA, vikariat eller säsongarbete. Är det fråga om en provanställning ska arbetsgivaren informera om provotidens längd och eventuella villkor för provanställningen.

Därutöver ska arbetsgivaren informera om begynnelselönen och andra löneförmåner – som ska anges separat – samt hur ofta och på vilket sätt lönen ska betalas ut.

Information ska även lämnas om längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka eller, om detta inte går att fastställa på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden, uppgift om anställningens arbetstidsmått på annat sätt samt vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete och ersättning för sådant arbete, i förekommande fall. I sammanhanget kan noteras att arbetstidsmåttet är heltid om inget annat avtalats.

Arbetsgivaren ska dessutom informera om minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning samt i förekommande fall att förläggningen kommer att variera mellan olika klockslag och dagar samt om regler för skiftbyte.

Ovanstående information ska lämnas skriftligen så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. När avtal för SÄVA träffas ska dock arbetsgivaren skriftligen upplysa arbetstagaren om att hen anställs i den anställningsformen i samband med att avtalet ingås och oavsett anställningstidens längd. Tidsfristen om att informationen ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren börjat arbeta, gäller alltså inte i detta fall.

Senast en månad efter det att arbetstagaren börjat arbeta ska arbetsgivaren informera om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren i förekommande fall, längden på arbetstagarens semester, de bestämmelser som arbetstagare och arbetsgivare ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet och tillämpliga kollektivavtal. Information ska även lämnas om inbetalning av arbetsgivaravgifter och om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren. Skyldigheten att lämna information enligt 6 c § gäller oavsett anställningens längd, dvs. även för anställningar som bara pågår en dag. Informationen ska lämnas skriftligen och arbetsgivaren bör spara bevis på översändandet eller mottagandet om informationen lämnats i elektronisk form. Det framgår av bestämmelsen i 6 c §, sista stycket, i vilka fall man kan hänvisa till lag, författning eller kollektivavtal.

Om informationsskyldigheten inte uppfylls kan en arbetstagare föra talan om skadestånd enligt 38 § LAS för brott mot informationsskyldigheten.



## Ytterligare information till arbetstagare som sänds utomlands

Om en arbetstagare sänds utomlands för att arbeta längre än fyra på varandra följande veckor, ska arbetsgivare lämna skriftlig information enligt 6 c § LAS till arbetstagaren före avresan. Enligt ändringar i 6 d § LAS ska nu även information lämnas om vilket land eller vilka länder arbetet ska utföras i, om det betalas ut ersättning för hemresa och i så fall villkoren för hemresa.

Vidare införs i 6 d § 2 st. LAS en utökad informationsskyldighet för arbetsgivare som har utstationerade arbetstagare enligt 23 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare. Det handlar bland annat om den ersättning och andra villkor som blir tillämpliga enligt utstationeringslagen och i förekommande fall regler om ersättning för utgifter för resa, kost och logi.

## Information om ändring av förutsättningar för anställningen

Om förutsättningarna för anställningen ändras ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen så snart som möjligt, men senast den dag då ändringen ska börja tillämpas. Det följer av 6 e § i LAS.

## Begäran om övergång till annan anställningsform eller högre sysselsättningsgrad

Om en arbetstagare med tidsbegränsad anställning begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad, eller om en arbetstagare som är anställd tills vidare begär en högre sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren lämna ett skriftligt svar till arbetstagaren inom en månad efter begäran. Detta följer av 6 h § LAS. I det skriftliga svaret ska skälen för arbetsgivarens ställningstagande anges. Arbetsgivaren ska lämna ett skriftligt svar inom en månad. Om arbetstagaren gör en ny begäran inom tolv månader finns ingen skyldighet att lämna ett nytt skriftligt svar. En förutsättning för att arbetstagaren ska ha rätt till ett skriftligt svar är att han

eller hon när begäran görs har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader och inte är provanställd.

För en statlig arbetsgivare föreligger informationsskyldighet enligt 6 § anställningsförordningen (1994:373) när en ny anställning ska tillsättas. Vidare får vid statliga anställningar endast hänsyn tas till förtjänst och skicklighet enligt 12 kap. 5 § regeringsformen (1974:152) och 4 § lagen om offentlig anställning. Ett svar från en statlig myndighet till en arbetstagare kan därför innehålla en hänvisning till dessa bestämmelser.

## Tvist

En anställning, som har tidsbegränsats i strid mot 4 § 1 st. LAS, ska förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren, 36 § 1 st. LAS. Om en person felaktigt fått en tidsbegränsad anställning kan hen även vara berättigad till allmänt och ekonomiskt skadestånd. Angående sådan tvist, se kapitel 20.

# 7. Provanställning

## Att tidsbegränsa en anställning genom provanställning

Tidsbegränsningsgrunden provanställning regleras i 6 § LAS.

Provanställning skiljer sig från andra tidsbegränsningsgrunder på så sätt att syftet är att anställningen ska övergå till en tillsvidareanställning. Av 6 § LAS framgår att prøvotiden är högst sex månader.

Några särskilda villkor för att provanställning ska få tillämpas finns inte i LAS. Av förarbetena framgår dock att det ska finnas ett verkligt intresse och behov hos arbetsgivaren att pröva arbetstagaren och att tidsbegränsningsgrunden inte får användas på sådant sätt att den kan ses som ett kringgående av huvudregeln om att en anställning ska vara tillsvidare.

När det gäller arbetsgivarens skyldighet att lämna skriftlig information om anställningen i anslutning till att den inleds ska, när det gäller provanställning, även prøvotidens längd anges, 6 c § LAS. Därutöver gäller skyldigheten att underrätta arbetstagarorganisationerna om den ingångna provanställningen, 28 § LAS.

Huvudregeln är att det inte är tillåtet att förlänga eller förnya en provanställning. Undantag från denna huvudregel föreligger dock om starka skäl talar för det. Sådana skäl finns om arbetstagaren varit frånvarande från arbetet under stora delar av prøvotiden och därför inte har kunnat prövas. Då kan arbetsgivaren och den provanställda arbetstagaren komma överens om att prøvotiden förlängs med en period som motsvarar frånvaron. En sådan överenskommelse ses inte som en ny anställning och omfattas därför inte av bestämmelserna om förtjänst och skicklighet i regeringsformen, lagen om offentlig anställning och anställningsförordningen. Detta följer av AD 2020 nr 53. Mot denna bakgrund konstaterade AD att det inte heller är en nödvändig följd av föräldraledigheten, 16 § 2 st. FL, att avbryta en provanställning, trots att detta ges som ett exempel i förarbetena på vad som kan vara en *nödvändig följd*, (prop. 2005/06:185 s. 89-90). Att inte erbjuda en föräldraledig provanställd en förlängning motsvarande frånvaron ses därför som ett missgynnande i strid med föräldraledighetslagen och EU-rätten.

Efter det att en provanställning upphört finns det inget formellt hinder mot att avtala om en annan tidsbegränsad anställning, till exempel vikariat.

Då provanställning är en form av tidsbegränsad anställning, gäller samma bevisbörderegler vid tvist som för andra tidsbegränsade anställningar. Även skyldigheten att underrätta arbetstagarorganisationerna om tidsbegränsade anställningar, är tillämplig på en provanställning, 28 § LAS.

När provotiden löpt ut övergår provanställningen till en tillsvidareanställning. Övergången medför inte att det ska skrivas ett nytt anställningsbeslut utan är ytterst en konsekvens av det ursprungliga anställningsbeslutet och kan till exempel inte prövas rättsligt genom ett överklagande.

## Upphörande av provanställning

Om arbetsgivaren eller arbetstagaren inte vill att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid provotidens utgång. Görs inte det, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning. Om inte något annat har avtalats får en provanställning avbrytas även före provotidens utgång, 6 § 2 och 3 st. LAS. Arbetsgivarens besked och även arbetstagarens begäran ska ske skriftligen, 8 och 10 §§ LOA.

Arbetsgivarens skäl för att avbryta anställningen kan enligt förarbetena i princip inte bli föremål för rättslig prövning enligt LAS. Beslutet kan dock angripas med stöd av till exempel diskrimineringslagen, förbudet mot missgynnande i föräldraledighetslagen eller förbudet mot föreningsrättskränkning i MBL och kan medföra skyldighet att betala skadestånd eller diskrimineringsersättning för arbetsgivaren.

Om arbetsgivaren avser att ge arbetstagaren besked om att provanställningen ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om det minst två veckor i förväg, 31 § 1 st. LAS. Underrättelseskyldigheten syftar till att arbetstagaren ska få ett visst rådrum innan anställningen avslutas. Bestämmelsen är en skadeståndssanktionerad ordningsföreskrift och påverkar därför inte i sig frågan om provanställningen ska övergå till en tillsvidareanställning eller inte. Underrättelsen enligt 31 § 1 st. LAS och det skriftliga beskedet enligt 8 § LOA bör ske på separata blanketter.

Om arbetstagaren är fackligt organiserad ska arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen till arbetstagaren varsla dennes lokala arbetstagarorganisation, 31 § 1 st. LAS. Denna skyldighet gäller oavsett kollektivavtalsförhållanden och fullgörs alltid gentemot den berörda arbetstagarens fackliga organisation. Bestämmelsen i 31 § LAS tar över bestämmelserna om förhandlingsskyldighet i 11-14 §§ MBL.

Både arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet, 31 § 2 st. LAS. Någon skyldighet att avvakta med att avbryta provanställningen till dess en begärd överläggning har slutförts finns dock inte.

Om arbetstagaren vill avbryta anställningen finns ingen motsvarande skyldighet att underrätta arbetsgivaren.

# 8. Företrädesrätt till återanställning

En arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning, nedan återanställningsrätt, och som har anmält anspråk på den, är att anse som sökande till lediga anställningar hos arbetsgivaren. Vid anställning i staten får återanställningsrätten dock inte samma betydelse som på arbetsmarknaden i övrigt. Skälet till det är att beslut om anställning i staten ska fattas i enlighet med reglerna om förtjänst och skicklighet i RF och LOA. Arbetstagare med återanställningsrätt ses därför enbart som sökande till lediga anställningar.

Bestämmelser om återanställningsrätt finns i 25, 26, 27 och 32 §§ LAS, 32 § LOA och TurA-S 7-9 §§.

## Villkor för återanställningsrätt

En arbetstagare, som är eller har varit anställd hos en myndighet, har återanställningsrätt i den verksamhet där hen tidigare har varit sysselsatt, om arbetstagaren

- har sagts upp på grund av arbetsbrist eller
- senast har haft en tidsbegränsad anställning enligt 5 § LAS och på grund av arbetsbrist inte har fått någon fortsatt anställning, 25 § 1 st. LAS. (Observera att om arbetstagaren senast har haft en tidsbegränsad anställning med stöd av annan författning, till exempel 9 § AF eller kollektivavtal, gäller inte återanställningsrätt generellt förutom enligt till exempel Studentmedarbetaravtalet), samt
- anmält anspråk på återanställning (arbetstagaren har bevisbördan för att en anmälan har skett).

Dessutom krävs att arbetstagaren, när anställningen upphör, varit anställd hos arbetsgivaren (myndigheten) sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren. Som anställningstid räknas här även anställningstid i anställningar som beslutats med stöd av kollektivavtal eller annan författning än LAS.

Den som har fyllt 69 år har inte återanställningsrätt, 33 b § LAS.

Den tid som får tillgodoräknas är tid i en anställning oavsett anställningsform. Återanställningsrätten gäller således oberoende av om den gamla anställningen avser en tillsvidareanställning, tidsbegränsad anställning, heltidsanställning eller deltidsanställning. Den som senast har haft en tidsbegränsad deltidsanställning har därför återanställningsrätt även till en tillsvidareanställning på heltid. Arbetstagaren ska ha tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen, 25 § 1 st. LAS. Det kravet anses uppfyllt, även om arbetstagaren behöver en viss, normal inläringstid för den nya anställningen.

Den som har fått återanställning enligt 25 § LAS ska anses ha uppnått den anställningstid som krävs för förnyad återanställningsrätt, 3 § 3 st. LAS.

Det finns även en särskild möjlighet till företrädesrätt till en ny SÄVA. Företrädesrätten förutsätter att arbetstagaren dels har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen, dels har varit anställd sammanlagt mer än nio månader i just SÄVA under de senaste tre åren. Bestämmelsen påverkar inte arbetstagares möjligheter att kvalificera sig för företrädesrätt till en SÄVA enligt den allmänna regeln om företrädesrätt till återanställning.

För företrädesrätt till en ny säsongsanställning, för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, är kvalifikationstiden mer än sex månaders säsongsanställning under de senaste två åren. En säsongsanställd som uppfyller kvalificeringstiderna för återanställning i övrigt omfattas av samma regler som övriga arbetstagare.

Återanställningsrätten gäller från den tidpunkt då uppsägningen skedde respektive då beskedet enligt 15 § 1 st. LAS lämnades eller skulle ha lämnats och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde, 25 § 3 st. LAS. Vid säsongsanställning löper återanställningsrätten ut nio månader efter den nya säsongens början. Återanställningsrätten tar sikte på de nyanställningstillfällen som aktualiseras före företrädesrättsperiodens utgång. Det saknar således betydelse om den nya anställningen är tänkt att tillträdas senare. Arbetsgivaren ska alltså beakta om det finns någon företrädesberättigad arbetstagare både då behovet av att rekrytera uppstår och då anställningsbeslutet fattas.

Av förarbetena till LAS framgår att arbetsgivaren inte är skyldig att skicka ett erbjudande om återanställning annat än till den adress som arbetstagaren senast har uppgett.

## Återanställningsrättens allmänna innebörd

Om en arbetstagare har anmält anspråk på återanställning och de rättsliga förutsättningarna även i övrigt är uppfyllda, ska myndigheten ta hänsyn till det vid beslut om anställning som omfattas av arbetstagarens anspråk. Det framgår av reglerna i TurA-S jämförda med 25-27 §§ LAS.

Återanställningsrätten är inte en skyldighet för arbetsgivaren att ta vara på arbetstillfällen för att ge arbetstagaren sysselsättning. Om arbetsgivaren i stället väljer att täcka arbetskraftsbehovet med inhyrd eller inlånad personal anses det vanligtvis inte som ett kringgående av återanställningsrätten. Arbetsgivaren har således rätt att avstå från att erbjuda återanställning även om det finns ett behov av arbetskraft. Det är först om arbetsgivaren anställer någon annan i den företrädesberättigades ställe som reglerna kan ha åsidosatts.

Såväl omplaceringsskyldigheten enligt 7 § 2 st. LAS som företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad går före återanställningsrätten.

## Underrättelse till arbetstagaren

Arbetsgivaren är skyldig att underrätta en arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist, om denne har återanställningsrätt eller inte, 8 § 2 st. LAS. Detsamma gäller en arbetstagare vars tidsbegränsade anställning inte ska fortsätta, 16 § 2 st. LAS, och som har rätt till besked enligt 15 § LAS om anställningens upphörande. För tidsbegränsat anställda är underrättelse om återanställningsrätt således kopplad till rätten till besked om anställningens upphörande. Om arbetsgivaren inte lämnar sådan information kan det medföra skyldighet att betala allmänt skadestånd till arbetstagaren.

Av underrättelsen ska framgå att den som vill göra anspråk på återanställningsrätten ska anmäla det till sin arbetsgivare, 27 § 1 st. LAS. Av praxis framgår att såväl underrättelsen om återanställningsrätt som krav på anmälan om återanställningsrätt ska vara klar och tydlig. Även var och hur



anmälan ska göras ska vara tydligt. Underrättelsen ska lämnas personligen, 10 § LAS och 16 § 2 st. LAS.

Det finns fall då en arbetstagare har återanställningsrätt, men där myndigheten inte är skyldig att underrätta arbetstagaren om det. Ett exempel är när en arbetstagare har en tidsbegränsad anställning som är så kortvarig att arbetsgivaren inte är skyldig att lämna besked enligt 15 § LAS, se 10 § 1 p. AF, men arbetstagaren ändå kvalificerat sig för återanställningsrätt på grund av tidigare anställningar. Se även 10 § 2 p. AF avseende semestervikariat eller feriearbete.

När en arbetstagare är ledig från en tillsvidareanställning för att ha en tidsbegränsad anställning kan fråga om återanställningsrätt och rätten till underrättelse om densamma uppstå. Det kan ske när den tidsbegränsade anställningen hos arbetsgivaren upphör. Här kan möjligen ledning hämtas från hur frågan hanterades när tjänsteförening var reglerad i AF. Av förarbeten, 1981/82:90 s. 15 f., framgår att vid återgång från en ”högre” tidsbegränsad tjänst, till en ”lägre” tillsvidareanställning, kunde återanställningsrätten aktualiseras till den ”högre” tjänsten, men att någon rätt till besked om detta inte fanns.

Även om rätten till besked enligt 15 § LAS inte finns, med anledning av 10 § 1 p. eller 2 p. AF, och därmed inte heller rätten till underrättelse om återanställningsrätt enligt 16 § LAS, kan det ändå vara lämpligt att myndigheten underrättar arbetstagaren om att hen har återanställningsrätt och vad hen ska göra för att hävda denna. Återanställningsrätten gäller i dessa fall från den tidpunkt då besked enligt 15 § LAS skulle ha lämnats om arbetsgivaren hade varit skyldig att göra det.

## Anmälan om anspråk på återanställningsrätt

En anmälan enligt 27 § 1 st. LAS om anspråk på återanställningsrätt ska göras hos arbetsgivaren, det vill säga i regel hos den myndighet där arbetstagaren är eller senast har varit anställd. Anmälan kan göras när som helst under den tid då återanställningsrätten gäller. Arbetstagaren har bevisbördan för att en anmälan har gjorts. Om en anmälan görs muntligt ska dock myndigheten göra en tjänsteanteckning om det med uppgift om när anmälan gjordes, jämför 27 § FL och 5 kap. 1 § OSL. Detta torde leda till att det sällan uppstår tvivel om en anmälan har skett eller vad den innehåller.

Myndigheten bör fortlöpande sammanställa alla anmälda anspråk på återanställningsrätt, så att myndigheten kan fullgöra sina skyldigheter med anledning av anmälningarna. Det är angeläget att alla de enheter hos myndigheten som beslutar om anställningar eller vikariat som omfattas av anmälda anspråk får kännedom om anmälningarna.

En arbetstagare som anmält anspråk på återanställningsrätt är att anse som sökande till lediga anställningar som omfattas av anmälan. En anmälan kan vara generell och avse alla anställningar inom hela myndigheten, oavsett ort, som anmälaren har tillräckliga kvalifikationer för. En anmälan kan också vara begränsad och bara avse vissa typer av anställningar och/eller orter. När en begränsad anmälan gjorts, ska anmälaren anses som sökande endast avseende de anställningar som omfattas av anmälan.

Den som anmält anspråk på återanställning ska underrätta arbetsgivaren om adressändringar. Arbetsgivaren är bara skyldig att skicka erbjudande om återanställning till den återanställningsberättigades senast kända adress.

## Turordning vid återanställningsrätt

Om mer än en arbetstagare har anmält anspråk på återanställningsrätt hos en myndighet, ska myndigheten fastställa en turordning för återanställningsrätt i varje ärende om anställning. Här uppkommer två principiella huvudfrågor. Den ena frågan gäller kretsen av de arbetstagare som turordningen ska avse och den andra frågan gäller den inbördes ordningen mellan dessa arbetstagare, det vill säga placeringen i turordningskretsen.

### Turordningskretsen

Turordningskretsen ska avse alla arbetstagare som har återanställningsrätt hos myndigheten och som har anmält detta, 7 § TurA-S. Det har inte någon betydelse på vilken ort eller inom vilken organisatorisk enhet som arbetstagaren har arbetat eller vilken tidigare anställning som arbetstagaren haft hos myndigheten.

Det krävs inte heller att arbetstagaren tidigare haft jämförbara arbetsuppgifter utan endast att hen har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen, 25 § 1 st. LAS. Kravet på tillräckliga kvalifikationer ska anses uppfyllt även om den anställde behöver en viss, normal inläringstid för den nya anställningen.

Lokala parterna får under vissa förutsättningar träffa kollektivavtal om att en turordningskrets enbart ska omfatta arbetstagare vid någon eller några

delar av myndigheten, 8 § och 11-14 §§ TurA-S. Ett kollektivavtal om turordning vid företrädesrätt får inte strida mot god sed, vara diskriminerande eller uppfattas som stötande om det tillämpas, i sådant fall saknar det verkan. Ett exempel skulle kunna vara om kretsen begränsas på så sätt att bara den enhet där alla äldre arbetstagare arbetar drabbas.

## Arbetstagarnas inbördes ordning

Vad beträffar de återanställningsberättigade arbetstagarnas inbördes ordning i turordningskretsen, gäller reglerna i 26 § LAS med de avvikelser och tillägg som framgår av 3 § 3 st. LAS och TurA-S 10 § med protokollsanteckningar. Arbetstagare med längre anställningstid har således företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

Huvudregeln är att arbetstagarnas plats i turordningskretsen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid i staten. Även anställningstid hos andra statliga myndigheter ska räknas med. Anställningstid beaktas på samma sätt oberoende av om anställningen gällt tills vidare eller för begränsad tid eller om den avsett heltid eller deltid. Även tidigare anställningstid hos staten i exempelvis beredskapsarbete eller arbete på en inskolningsplats, skyddat arbete, arbete i ungdomslag, anställning med lönebidrag, arkivarbete eller musikerhjälp ska tillgodoräknas. Anställningstiden hos staten tillgodoräknas i sin helhet även om arbetstagaren har varit tjänstledig.

Om det finns särskilda skäl får även anställningstid hos andra arbetsgivare än statliga myndigheter jämföras med anställningstid hos staten, TurA-S 10 § med protokollsanteckningar. Regeln om särskilda skäl är tillämplig när arbetsuppgifterna har nära samband med dem som utförs av vissa arbetstagare med icke-statlig anställning. Vidare är regeln tillämplig när staten, efter byte av huvudmannaskap tagit över privat eller kommunal verksamhet. Vid tillgodoräkning av anställningstid i förstatligad verksamhet är det enligt Arbetsgivarverkets mening utan betydelse om arbetstagaren fortfarande var anställd inom verksamheten vid förstatligandet eller inte. Se vidare om särskilda skäl i kapitel 18 om uppsägning på grund av arbetsbrist.

Vid beräkning av anställningstid kan arbetstagaren få tillgodoräkna sig anställningstid från en icke statlig anställning om hen övergått till en statlig anställning i samband med verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, 3 § 1 st. 2-3 p. LAS.

För arbetstagare med anställning hos en arbetsgivare som inte är statlig, men som likväl är medlem i Arbetsgivarverket och därför omfattas av det statliga avtalsområdet, (icke obligatorisk/frivillig medlem), räknas istället för anställningstid i staten, anställningstid hos respektive arbetsgivare. 3 § 1 st. 2-3 p. LAS ska emellertid tillämpas också av dessa medlemmar.

Arbetsgivaren är skyldig att undersöka vilka anställningstider som arbetstagarna i turordningskretsen får tillgodoräkna sig. Detta görs lämpligen genom att begära ut ett tjänstematrikelutdrag från SPV och genom att fråga arbetstagarna om uppgifterna i utdraget stämmer.

## Förlust av återanställningsrätten

Om en arbetstagare, som har återanställningsrätt hos en myndighet, avvisar ett erbjudande om återanställning hos myndigheten som denne skäligen borde ha godtagit, går återanställningsrätten förlorad, 27 § 3 st. LAS. Vid bedömningen av om ett erbjudande bör godtas kan ledning sökas i de regler som gäller för stöd vid arbetslöshet. Vidare ska hänsyn tas till arbetstagarens yrkesvana, förutsättningar för arbetet samt personliga förhållanden. I äldre praxis har arbetstagare som varit tillsvidareanställd haft rätt att avböja ett kortare vikariat.

## Anstånd med tillträde

En arbetstagare som tackar ja till ett erbjudande om återanställning behöver inte tillträda den nya anställningen förrän efter ”skäligen övergångstid”, 27 § 2 st. LAS. Här görs en bedömning från fall till fall där hänsyn tas till båda parter intressen.

## Återanställningsrätten inom staten

Vid nyanställningar på det statliga området har återanställningsrätten begränsad betydelse jämfört med den övriga arbetsmarknaden. Detta beror på att reglerna om förtjänst och skicklighet i 12 kap. 5 § RF, jämfört med 4 § LOA, har företräde framför LAS.

## Nyanställning

Den omständigheten att en arbetstagare har återanställningsrätt innebär att arbetsgivaren enligt 6 § AF, kan välja eller avstå från, att informera om en ledig anställning som omfattas av återanställningsrätten. Oavsett vilket val

arbetsgivaren gör är den som anmält anspråk på återanställningsrätten att anse som sökande till anställningen. Detta gäller förutsatt att anmälan inte begränsats till exempel till visst annat arbete eller viss annan ort. Myndighet som vill anställa någon som har återanställningsrätt kan alltså anställa denne utan att informera om anställningen. I ett sådant fall finns nämligen särskilda skäl för att underlåta att informera. Ytterligare information om konsekvenser av att inte informera om en anställning finns i kapitel 16.

När arbetsgivaren ska besluta vem som ska anställas, finns det dock inga undantag från reglerna om förtjänst och skicklighet när det gäller personer med återanställningsrätt. Tvärtom har reglerna i grundlagen och LOA företräde framför 25 § LAS. Detta belyses av följande uttalande.

I prop. 1974:174 s. 64 sägs bland annat följande.

”Bedömningen i det enskilda fallet måste primärt utgå från grundlagen. Den kan således först i andra hand och inom ramen för grundlagens rekvisit grundas på LAS. Blir en anställning ledig, kan även en icke företrädesberättigad söka anställningen och konkurrera med de företrädesberättigade. Därvid kan – med tillämpning av grundlagsbestämmelsen – exempelvis intresset att offentliga funktioner utövas av de för uppgifterna bäst skickade personerna finnas böra väga tyngre än det arbetsmarknadspolitiska intresset att anställa en företrädesberättigad.”

Uttalandet innebär att personer med återanställningsrätt ses som sökande, i konkurrens, bland övriga sökande. Arbetsgivaren har att bedöma vem av de sökande som, i enlighet med de krav som uppställts, är skickligast. Detta kan vara en person med återanställningsrätt, men det kan också vara en sökande som inte har en sådan rätt.

Enligt 6 § AF ska arbetsgivaren informera om anställning. Sådan information behöver inte lämnas om det finns särskilda skäl. Att anställa en person med företrädesrätt anses vara ett sådant särskilt skäl. Det är dock viktigt att notera att även om informationsskyldigheten enligt 6 § AF inte finns, ska arbetsgivaren likväl tillämpa reglerna om förtjänst och skicklighet, information om beslutet ska hängas på myndighetens anslagstavla, 7 § AF och beslutet kan överklagas, 21 § AF.

## Förhandling

Om en arbetstagare har återanställningsrätt och anmält anspråk till den, ska myndigheten beakta vad som anges i 32 § LAS. Bestämmelsen innebär en förhandlingsskyldighet när arbetsgivaren avser att anställa en arbetstagare,

trots att det finns andra inom myndigheten som har återanställningsrätt. Förhandlingsskyldighet gäller även utifrån att en av flera företrädesberättigade erbjuds återanställning. Någon förhandling enligt 32 § LAS behöver dock inte ske i de fall det bara finns en företrädeberättigad och det är den personen som erbjuds anställningen.

Förhandlingen ska ske på det sätt som anges i 11-14 §§ MBL. Det innebär bland annat att förhandlingen förs med den eller de organisationer som har kollektivavtal med arbetsgivaren. På det statliga området tillkommer förhandlingsrätten som regel de centrala arbetstagarorganisationernas lokala arbetstagarorganisationer hos myndigheten. Men myndigheten är skyldig att förhandla även med annan lokal arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal med staten för myndighetens verksamhetsområde. I vissa fall kan en myndighet bli skyldig att förhandla enligt 13 § MBL med en icke kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation. I fråga om förfarandet vid förhandlingarna, det vill säga lokal samverkansförhandling enligt 11 § och 13 § MBL och eventuellt en central förhandling enligt 14 § MBL, gäller de avvikelser från MBL som anges i HA.

## Tvist eller överklagande?

Vad avser tvister om återanställningsrätt skiljer dessa sig också åt i staten jämfört med den övriga arbetsmarknaden. Frågan vem som skulle ha anställts, en person med återanställningsrätt eller någon annan sökande, ska nämligen inte handläggas som en arbetstvist enligt LRA, utan genom överklagande av beslutet om anställning. Detta följer av 1 kap. 2 § 2 st. 1 p. LRA, se även AD 2002 nr 126. Överklagandet prövas i förvaltningsrättslig ordning av Statens Överklagandenämnd eller Överklagandenämnden för högskolan, 21 § AF. Det är alltså inte möjligt för arbetstagarorganisationer att påkalla tvisteförhandling eller föra en skadeståndstalan i domstol, tingsrätt och/eller Arbetsdomstolen, mot en statlig arbetsgivare på grund av påstått brott mot 25 § LAS.

Andra regler rörande återanställningsrätten, till exempel myndighetens skyldighet att lämna besked om återanställningsrätt, prövas dock enligt LRA som en skadeståndstalan, se kapitel 20. Likaså gäller för tvister om tolkning och tillämpning av reglerna om turordning vid återanställningsrätt om tvisten enbart handlar om tillämpningen av TurA-S, 1 kap. 2 § 2 st. LRA.

## 9. Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad

En deltidsanställd arbetstagare har företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad hos arbetsgivaren, nedan företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, 25 a och 26 §§ LAS.

### Villkor för företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad

Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad förutsätter att:

- Arbetstagaren har anmält önskemål till sin arbetsgivare om en anställning med högre sysselsättningsgrad.
- Arbetsgivarens behov av ytterligare arbetskraft tillgodoses genom att den deltidsanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad.
- Arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

Begreppet tillräckliga kvalifikationer har samma innebörd som i 25 § LAS. Om heltidsanställningen innehåller samma arbetsuppgifter som deltidsanställningen, får det antas att arbetstagaren i normalfallet har tillräckliga kvalifikationer. Kravet på tillräckliga kvalifikationer ska anses uppfyllt även om arbetstagaren behöver en viss, normal inläringstid för de nya arbetsuppgifterna.

Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad gäller även en arbetstagare med en tidsbegränsad anställning, om hen i övrigt uppfyller kraven i 25 a § LAS. Det gäller i vart fall om den ökade sysselsättningsgraden som arbetstagaren gör anspråk på, inte omfattar en längre tidsperiod än den tidsbegränsade anställningen.

Den som har fyllt 69 år har inte företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad, 33 § b LAS.

# Innebörden av företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad

Omplacering enligt 7 § 2 st. LAS går före företrädesrätten till högre sysselsättningsgrad, 25 a § 3 st. LAS. Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad går dock före en tidigare anställd eller uppsagd arbetstagares anspråk på återanställningsrätt, 25 a § 1 st. LAS.

Om en deltidsanställd arbetstagar har anmält anspråk på sådan företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren ta hänsyn till det vid behov av ny arbetskraft, till exempel då andra arbetstagar sagt upp sig eller begärt tjänstledigt.

När det gäller företrädesrättens inverkan på hur verksamheten är organiserad uttalas följande i förarbetena (prop. 1996/97:16 s. 45).

”Det är värt att påpeka att bestämmelsen inte ger arbetstagar sidan någon rätt att styra hur arbetsgivaren lägger upp sin verksamhet, till exempel genom att kräva att arbetsgivaren ska inrätta anställningar med sådana arbetstidsmätt att arbetstagar nas önskemål tillgodoses fullt ut. Inte heller ger bestämmelsen arbetstagar sidan rätt att kräva att arbetstagar omplaceras eller flyttas omkring så att deras önskemål tillgodoses fullt ut. När arbetsgivaren har behov av ytterligare arbetskraft måste dock en samlad avvägning göras varvid hänsyn även måste tas till en arbetstagar es berättigade krav på högre arbetstidsmätt. Arbetsgivare och arbetstagar bör därutöver gemensamt sträva efter en ökad andel heltidsanställningar.”

Frågan om företrädesrättens förhållande till arbetsgivarens rätt att organisera arbetet har också prövats av AD som funnit att det är förenligt med 25 a § LAS att som arbetsgivare välja att omorganisera arbetet istället för att erbjuda en företrädesberättigad högre sysselsättningsgrad.

Ett beslut om utökad sysselsättningsgrad kan innebära mer eller mindre stora förändringar av en redan anställd arbetstagar es anställning. För det fall den utökade sysselsättningsgraden medför sådan förändring av anställningen att förändringen inte ryms inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt, förutsätter det att en ny anställning ingås där bedömningsgrunderna förtjänst och skicklighet ska tillämpas.



## Anmälan om önskemål

Anmälan om önskemål om högre sysselsättningsgrad ska göras hos arbetsgivaren. Arbetstagaren har bevisbördan för att en anmälan verkligen har skett. Om en anmälan görs muntligt ska myndigheten göra en tjänsteanteckning om det med uppgifter om när anmälan gjordes och önskemålet om högre sysselsättningsgrad, 27 § FL och 5 kap. 1 § OSL. En sådan hantering torde leda till att det sällan uppstår tvivel om en anmälan har skett eller inte. En arbetstagare som anmält önskemål om högre sysselsättningsgrad är att anse som sökande till eventuellt ledigt arbetskraftsbehov hos myndigheten inom den driftsenhet, se nedan, där arbetstagaren är sysselsatt.

Myndigheten bör fortlöpande sammanställa alla anmälda anspråk på företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad, i syfte att kunna fullgöra sina skyldigheter med anledning av anmälningarna. Det är angeläget att man, inom respektive driftsenhet, har kännedom om anmälningarna.

## Turordning

Om fler än en arbetstagare har anmält företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad, ska myndigheten fastställa en turordning i varje ärende som avser ett utökat arbetskraftsbehov, exempelvis vid ledigt vikariat eller vid nyanställning. Här uppkommer två principiella huvudfrågor:

1. Kretsen av de arbetstagare som turordningen avser.
2. Den inbördes ordningen mellan berörda arbetstagare, det vill säga deras placering i turordningskretsen.

### Turordningskretsen

Turordningskretsen regleras i 25 a § 2 st. LAS och inte i TurA-S som vid arbetsbrist och återanställningsrätt. Bestämmelsen innebär att en krets ska upprättas för varje driftsenhet. Finns hela myndigheten inom samma driftsenhet omfattar kretsen således alla arbetstagare som har anmält önskemål om en anställning med högre sysselsättningsgrad hos myndigheten. Bedriver myndigheten verksamheten vid olika driftsenheter upprättas en krets för varje sådan enhet.

## Arbetstagarnas inbördes ordning

Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde, 26 § och 3 § 3 st. LAS. Arbetstagarnas anställningstid bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid i staten.

## Förhandling inför beslut om anställning

Om en arbetstagare har företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad ska myndigheten beakta vad som anges i 32 § LAS. Bestämmelsen innebär en förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren inför att anställa en arbetstagare, när någon annan har företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad. Förhandlingsskyldighet gäller också då fråga uppkommer utifrån att en av flera företrädesberättigade erbjuds en högre sysselsättningsgrad. Någon förhandling enligt 32 § LAS behöver dock inte ske i de fall det bara finns en företrädeberättigad och det är den personen som erbjuds den högre sysselsättningsgraden.

Förhandlingen ska ske på det sätt som anges i 11-14 §§ MBL. Det innebär att förhandlingsskyldigheten gäller både i förhållande till kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation och till icke-kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation samt att central MBL-förhandling kan begäras med stöd av 14 §. I fråga om förfarandet vid förhandlingar enligt 11 §, 13 § och 14 § MBL, gäller de avvikelser från MBL som anges i HA.

## Twist eller överklagande?

I rättspraxis är inte helt klarlagt vad som gäller när någon som har företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad i staten, anser sig förbigången av annan arbetstagare.

Ett beslut om högre sysselsättningsgrad som inte anses falla inom ramen för arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet, är att anse som en ny anställning. Ett sådant beslut ska fattas i enlighet med reglerna om förtjänst och skicklighet och kan överklagas, 21 § AF. Överklagandet prövas i förvaltningsrättslig ordning av Statens Överklagandenämnd eller Överklagandenämnden för högskolan. Det är alltså inte möjligt för en arbetstagarorganisation att påkalla twisteförhandling eller föra en skadeståndstalan i domstol, tingsrätt och/eller Arbetsdomstolen, mot en

statlig arbetsgivare på grund av påstått brott mot 25 a § LAS. I detta avseende skiljer sig alltså företrädesrätten till högre sysselsättningsgrad i staten åt jämfört med övriga arbetsmarknaden, 1 kap. 2 § 2 st. 1 p. LRA, se även AD 2002 nr 126.

Marginella höjningar av sysselsättningsgraden skulle dock kunna anses falla inom arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet och därmed omfattas av möjligheten att väcka talan enligt LRA. Den arbetstagare som i sådan situation anser sig förbigången, kan således föra en skadeståndstalan i domstol. Skadeståndstalan föregås eventuellt av förhandlingar mellan arbetsgivaren och den arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. Även brott mot regler som rör utformningen av turordningskretsen, 25 a § 1 st. LAS eller beräkning av anställningstid, 26 § LAS, prövas enligt LRA, se kapitel 20. Även vid beslut om höjd sysselsättningsgrad ska man beakta om det blir fråga om en ny anställning eller inte, det vill säga om reglerna för förtjänst och skicklighet ska tillämpas.

# 10. Information om lediga anställningar

## Skyldigheten att informera

Huvudregeln är att en myndighet ska informera om lediga anställningar.

I 6 § 1 st. AF anges att en myndighet, när den avser att anställa en arbetstagare, på något lämpligt sätt ska informera om det är så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten inom en viss tid. Några andra allmänna regler om hur informationen ska vara utformad finns inte. Det är därför upp till myndigheten att bedöma det bästa sättet att nå dem som kan tänkas vara lämpade för och intresserade av anställningen, till exempel genom en annons i dags- eller fackpress. Det är dock naturligt att informationen (annonsen) om den lediga anställningen också anslås på myndighetens anslagstavla. Informationen kan även läggas ut på myndighetens externa webbplats och i olika sociala media.

Om det finns särskilda skäl som talar mot ett sådant förfarande, 6 § 3 st. AF, gäller inte skyldigheten att informera. Särskilda skäl är bland annat då en arbetstagare omplaceras enligt 7 § 2 st. LAS till en ledig anställning, då arbetsgivaren vill anställa någon som har företrädesrätt till återanställning eller då en myndighet vill anställa en uppsagd arbetstagare som omfattas av *Avtal om omställning* och därmed ingår i Trygghetsstiftelsens rekryteringsservice. Vad som utgör ”särskilda skäl” i 6 § AF är inte något som parterna förfogar över utan en bedömning av omständigheterna i förhållande till regelverket. Om en myndighet vill anställa en person med nedsatt arbetsförmåga som anvisats av Arbetsförmedlingen, kan detta, beroende på omständigheterna i det enskilda fallet, också vara en sådan situation som innebär att myndigheten inte behöver informera om anställningen.

Ytterligare undantag från skyldigheten att informera om en ledig anställning kan finnas om det finns stöd för det i andra författningar, 2 § AF. Sådant stöd kan finnas i vissa myndighetsinstruktioner och förordningar om anställning av arbetstagare i samband med omorganisation av statlig verksamhet.

## Annonsering

JO har uttalat att det i normalfallet krävs mer än bara annonsering på myndighetens fysiska anslagstavla och intranät för att nå ut till de personer som avses i bestämmelsen. JO anser att annonsering på myndighetens externa webbplats, och/eller i dags- och fackpress, normalt får anses som lämpliga sätt att sprida information om en anställning till intresserade personer. Som regel är det inte lämpligt att enbart informera om en ledig anställning på myndighetens fysiska anslagstavla.

Sammanfattningsvis ska myndigheten vid varje rekryteringstillfälle bedöma vad som är ett lämpligt sätt att informera om en anställning på, det vill säga vilken eller vilka kommunikationskanaler som på bästa sätt når dem som kan tänkas vara lämpade för och intresserade av anställningen. JO:s beslut innebär att det regelmässigt inte är tillräckligt att enbart använda sig av myndighetens fysiska anslagstavla. JO-beslutet föranleder ingen förändrad rådgivning från Arbetsgivarverket. Arbetsgivarverket instämmer i att det inte kan anses vara lämpligt att regelmässigt bara använda sig av den fysiska anslagstavlan, men att det i vissa fall kan räcka, till exempel om:

- den efterfrågade kompetensen är så specifik att den rimligen inte står att finna någon annanstans än i den krets som normalt tar del av informationen på myndighetens fysiska anslagstavla,
- en tidsbegränsad anställning löpt ut och det är aktuellt att ingå en ny tidsbegränsad anställning som är beroende av viss kompetens och erfarenhet kopplat till de aktuella arbetsuppgifterna och som rimligen enbart den tidigare arbetstagaren besitter,
- det är fråga om en arbetsmarknadspolitisk anställning, till exempel moderna beredskapsjobb i staten, där rekryteringen sker i samarbete med Arbetsförmedlingen eller vid mycket kortvariga anställningar.

Har myndigheten däremot valt att istället placera sin anslagstavla på myndighetens externa webbplats och den enkelt går att finna där, når den troligen ännu flera potentiella sökande. Den kan då, som ensam informationskanal, vara tillräcklig även i andra fall än de ovan uppräknade.

Myndigheten ska dock lägga sig vinn om att alla intresserade kan få ta del av informationen om den lediga anställningen, det vill säga även de som saknar tillgång till dator eller annat tekniskt hjälpmedel. Det kan tillgodoses genom att myndigheten håller den digitala informationen lättåtkomlig inom myndighetens lokaler, även för externa intresserade. Myndigheten bör

erbjuda stöd till den som har svårigheter med att ta del av digitalt presenterad information.

## Anmälan till Arbetsförmedlingen

När en myndighet i en annons informerar om en ledig anställning eller vidtar någon annan åtgärd för att utanför myndigheten söka personal till en ledig anställning, ska myndigheten samtidigt anmäla detta till Arbetsförmedlingen, 2 § förordningen (1984:819) om statliga platsanmälningar. Anmälan behöver emellertid inte göras om myndigheten avser att anställa en person som blivit uppsagd från en tidigare statlig anställning eller som är arbetshandikappad. Vidare kan Arbetsförmedlingen medge undantag från anmälningsskyldigheten, om det finns särskilda skäl för det.

## Ansökningstid

Av informationen om den lediga anställningen ska det framgå inom vilken tid ansökningar ska inkomma, till exempel inom tre veckor, räknat från den dag då myndigheten informerade om anställningen enligt 6 § 1 st. AF. Om en annons är publicerad en fredag, blir alltså den sista ansökningdagen den fredag som infaller tre veckor senare. Infaller den fredagen på en helgdag blir den sista ansökningdagen närmast följande helgfria dag som inte är lördag, se lagen (1930:173) om beräkning av lagstadgad tid.

## Behovsanalys och sökprofil

En viktig förutsättning för att få rätt person på rätt plats är att myndigheten gör en noggrann analys av vilken kompetens som behövs.

Arbetsuppgifternas art och omfattning behöver fastställas mot bakgrund av verksamhetens uppdrag och mål samt de krav som ställs på verksamheten och med hänsyn tagen till förutsebara förändringar i verksamheten.

Analysen ska således utmynna i en sökprofil som preciserar de krav som ställs på den som ska anställas. På det här sättet bestäms alltså vilka meriter, förmågor och egenskaper som är relevanta för anställningen och hur de ska värderas. Av det följer att både analysen och sökprofilen sedermera har en påverkan på valet av såväl rekryteringsväg, urvalsförfarande och meritvärdering.

Mot denna bakgrund bör det alltså av annonsen framgå vilka arbetsuppgifter som arbetet innehåller och de krav som ställs på den som ska anställas för att arbetsuppgifterna ska kunna utföras. I annonsen bör det också anges de särskilda villkor som gäller för att få anställningen. jämför 5 och 6 §§ LOA, 5 § AF.

Av praxis från Statens överklagandenämnd framgår att nämnden vid prövning av överklaganden i anställningsärenden fäster mycket stor vikt vid vad som angetts i annonsen. Att arbetsgivaren på ett relevant och sakligt sätt anger vilka kvalifikationer arbetstagaren bör ha, kan också få betydelse i mål om diskriminering.

Det finns inget som hindrar att en myndighet anlitar en konsult för hjälp i ett förberedande rekryteringsarbete. När det gäller formerna för ett sådant samarbete har JO gjort vägledande uttalanden beträffande den kommunala sektorn och dessa synpunkter är i allt väsentligt också vägledande för en statlig myndighet. Ett rekryteringsföretag kan sondera marknaden och ta in intresseanmälningar. Det är dock viktigt att den förberedande verksamheten hålls åtskild från själva tjänstetillsättningsärendet. För att undvika sammanblandning bör man använda sig av ordet intresseanmälan istället för ansökan. Tjänstetillsättningsärenden är ärenden som är förbehållna myndigheten och ett sådant ärende ska präglas av samma öppenhet som finns i andra ärenden som handläggs av en myndighet, JO 1989/90 s. 430 f. och 2003/04 s. 445. Se mer om detta i kapitel 11.

Annonser och annan information om lediga anställningar bör utformas utifrån ett inkluderande synsätt.

# 11. Förberedelser inför anställningsbeslut

Arbetsgivaren ska upprätta en förteckning över de sökande och deras meriter. Ansökningar till en ledig anställning ska i regel diarieföras. Handlingar som inte omfattas av sekretess behöver dock inte registreras under förutsättning att de hålls ordnade så att det utan svårighet kan fastställas om de har kommit in eller upprättats, 5 kap. 1 § 3 st. OSL.

Efter ansökningstidens utgång bör en förteckning upprättas över samtliga sökande samt sådana arbetstagare som anmält anspråk på återanställningsrätt eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad.

Det kan vara lämpligt att förteckningen innehåller:

- namn
- utbildning, såväl utbildning som kurser
- tidigare anställningar eller egen verksamhet
- antalet år och månader i olika anställningar.

## Offentlighet och sekretess

Huvudregeln är att handlingar i anställningsärenden är offentliga, 39 kap. 2 § 2 st. OSL. Sekretess kan dock gälla i vissa fall enligt vad som framgår av OSL. Som exempel kan nämnas bestämmelser om sekretess för uppgifter om adress eller andra jämförbara uppgifter för förföljda personer, 21 kap. 3 § OSL och uppgifter i urvalstester, 39 kap. 5 a § OSL. Sekretess gäller även i ärenden om anställning av myndighetschef, 39 kap. 5 b § OSL.

Om någon söker en ledig anställning och har önskemål om att ansökan ska behandlas konfidentiellt, bör myndigheten informera sökanden om att handlingar i anställningsärenden som huvudregel är offentliga.



## Rekryteringsföretag och allmänna handlingar

Det finns inget hinder mot att en myndighet anlitar ett rekryteringsföretag för att sondera marknaden eller för att aktivt bedriva rekryteringsfrämjande åtgärder. Det kan till exempel avse mottagande av så kallade intresseanmälningar. Avgörande för om sådana handlingar ska anses ha inkommit till myndigheten och därmed omfattas av reglerna om allmänna handlingar är graden av tillgänglighet till handlingarna för myndigheten. Regeringsrätten har prövat frågan om ett antal intresseanmälningar som inkommit till ett privat konsultbolag i samband med ett tillsättningsärende på den kommunala sektorn skulle anses som allmänna handlingar. Intresseanmälningarna hade aldrig överlämnats till kommunen, men kommunen hade medverkat i analysen och värderingarna av handlingarna. Kommunen hade således tillgång till handlingarna. Domstolen ansåg att intresseanmälningarna till konsultbolaget utgjorde ett led i en kommunal tjänstetillsättning och att bolaget därmed fick anses ha mottagit handlingarna för kommunens räkning. Intresseanmälningarna var därför att anse som allmänna handlingar och kommunen borde kräva in dessa.

## Identifikationsnummer

Vid handläggningen av anställningsärenden bör ett och samma identifikationsnummer användas vid utannonsering av en ledig anställning och vid beslut om just den anställningen. Det ökar transparensen och gör det tydligare vilken anställning som ska tillsättas, särskilt för det fall det är fråga om flera anställningar i en rekryteringsprocess.

## Komplettering av ansökan

En myndighet ska ge service genom att lämna den enskilde sådan hjälp att hen kan tillvarata sina intressen. Hjälpen ska lämnas i den utsträckning som är lämplig med hänsyn till frågans art, den enskildes behov av hjälp och myndighetens verksamhet, 6 § FL. Om en ansökningshandling är ofullständig och bristen kan avhjälpas på ett enkelt sätt, ska myndigheten vägleda den sökande genom att exempelvis begära in kompletterande handlingar, 23 § FL.

Vid handläggningen ska myndigheten beakta möjligheten att själv inhämta upplysningar och yttranden från andra myndigheter, om sådana behövs, 8 § FL.

## Muntliga uppgifter

En sökande får också på eget initiativ lämna muntliga uppgifter, om det kan ske med hänsyn till arbetets behöriga gång, 24 § FL. Sådana uppgifter ska antecknas av myndigheten om de kan ha betydelse för utgången i anställningsärendet, 27 § FL.

Samma sak gäller andra muntliga uppgifter som tillförs ärendet, till exempel referenser.

## Undertecknande av ansökan

Om en ansökan kommit in utan att vara egenhändigt undertecknad får myndigheten bedöma om en komplettering behövs för att säkerställa att ansökan kommer från en viss person.

## För sent inkomna ansökningar

Som huvudregel gäller att en myndighet vid beslut om anställning bara får ta hänsyn till ansökningar som har kommit in före ansökningstidens utgång.

En ansökan som har kommit in för sent får emellertid beaktas om det finns särskilda skäl. Sådana skäl kan vara att sökanden åberopar en godtagbar ursäkt för förseningen, till exempel sjukdom, semester eller utlandsvistelse. Särskilda skäl kan också vara om den sökande är avsevärt överlägsen de andra sökande, detta framgår av SOU 1992:60 sid. 161.

Kan det antas att en ansökan har lämnats i myndighetens lokal eller till posten på den sista ansökningdagen, anses den ha kommit in den dagen, om den kommer behörig tjänsteman till handa närmast följande arbetsdag, 22 § FL.

## Ansökan per mejl

En ansökan som sänts per mejl ska anses ha inkommit vid den tidpunkt som den funnits tillgänglig vid myndigheten.

## Intervjuer och referenser

Syftet med en intervju bör vara att arbetsgivaren ska kunna bilda sig en uppfattning om den sökandes förutsättningar för den sökta anställningen, det

vill säga hur väl den sökande lever upp till de i kravprofilen uppsatta kraven. Även den sökande får naturligtvis ställa frågor för att kunna bilda sig en klar uppfattning om de krav som anställningen ställer i olika avseenden.

Referenstagning syftar dels till att komplettera vad som framgår av betyg och dylikt, dels till att få ytterligare information för att kunna bedöma den sökande. Genom referenstagningen, som till exempel kan göras genom att inhämta upplysningar från tidigare arbetsgivare, tar arbetsgivaren reda på den sökandes kompetens och lämplighet för anställningen. Denna information är viktig vid valet mellan olika sökande, om anställningsbeslutet överklagas och en arbetsgivare bör således inte välja att provanställa istället för att ta referenser.

## Minnesanteckningar

De uppgifter som arbetsgivaren får vid intervjuer och referenstagningar ska antecknas och tillföras akten i den mån de har betydelse för anställningsärendet. Anteckningarna blir därmed en offentlig handling.

## Ingen skyldighet att kommunicera handlingar

Enligt förvaltningslagen får ett ärende som avser myndighetsutövning i regel inte avgöras utan att den sökande, klagande eller annan part har underrättats om det som tillförts ärendet av någon annan och hen fått tillfälle att yttra sig över det. Kravet gäller dock inte i fråga om anställningsärenden, med undantag för om ärendet prövas med anledning av ett överklagande, 25 § FL.

## Översättning av ansökningshandlingar

Av språklagen (2009:600) framgår att svenskan är huvudspråk i Sverige och det språk som offentliga myndigheter använder.

Det är den sökandes ansvar att se till att myndigheten förstår vad som står i ingivna handlingar. Detta innebär vanligtvis att det är den sökande som får översätta ansökningshandlingar till svenska eller ett annat språk som myndigheten kan förväntas behärska. Om handlingar ingetts på ett främmande språk är det lämpligt att begära en komplettering av ansökan.

Förvaltningslagen föreskriver krav på myndigheter att använda tolk och se till att översätta handlingar om det behövs för att en enskild som inte behärskar svenska ska kunna ta till vara sin rätt. Av förarbetena till den nya lagen framgår att lagstiftaren med dessa nya bestämmelser inte avsett någon förändring av rättsläget. Hur dessa regler om tolk och översättning kan komma att tillämpas i anställningsärenden och avseende ansökningshandlingar är oklart.

### **Ansökningar från nordiska medborgare och minoriteter**

När en arbetssökande, som är medborgare i Danmark, Finland, Island eller Norge, har gett till exempel betyg, intyg eller meritförteckning som är skriven på danska, finska, norska eller isländska, får myndigheten enligt artikel 2 i Nordiska språkkonventionen inte avvisa handlingen trots att den inte är skriven på svenska. Myndigheten ska i stället vid behov låta översätta handlingen till svenska. Kostnaden för detta ska ersättas av allmänna medel.

I sammanhanget kan också uppmärksammas att det i lagen (2009:724) om nationella minoriteter och minoritetsspråk finns särskilda bestämmelser om rätt för enskilda att använda finska, meänkieli och samiska i sina skriftliga och muntliga kontakter med myndigheter inom vissa närmare angivna geografiska förvaltningsområden.

# 12. Behörighetsvillkor, bedömningsgrunder och meritvärdering

Med behörighetsvillkor menas sådana villkor som är föreskrivna i författning för att en sökande till en ledig anställning överhuvudtaget ska kunna komma i fråga för anställningen. Ett exempel på det är kravet på juristexamen, eller annan motsvarande examen, för anställning som domare, RB 4 kap. 1 § och förordning (2007:386) om kunskapsprov för behörighet som domare, m.m.

Därefter ska anställningsmyndigheten, genom att tillämpa gällande bedömningsgrunder, bestämma vem av de behöriga som ska erbjudas anställningen.

## Behörighetsvillkor

### Svenskt medborgarskap

I 11 kap. 11 § RF anges att ordinarie domare ska vara svenska medborgare. I övrigt får krav på svenskt medborgarskap för att inneha eller utöva en anställning bara finnas i lag eller enligt förutsättningar som anges i lag. Sådana lagbestämmelser finns till exempel i 5 § LOA. Där sägs att endast en svensk medborgare får ha en anställning som åklagare, polis eller en militär anställning.

I övrigt får regeringen enligt 6 § LOA föreskriva eller för särskilda fall besluta att bara svenska medborgare får ha

- anställning inom regeringskansliet eller utrikesförvaltningen
- statlig anställning som kan vara förenad med myndighetsutövning eller handläggning av frågor som rör förhållandet till andra stater eller till mellanfolkliga organisationer
- statlig anställning som kan medföra kännedom om förhållanden som är av betydelse för landets säkerhet eller för andra viktiga allmänna eller enskilda ekonomiska intressen.

## Anställning placerad i säkerhetsklass

Statliga arbetsgivare behöver kontinuerligt ta ställning till hur verksamheten hanterar säkerhetsfrågor. Alla arbetsgivare som bedriver säkerhetskänslig verksamhet omfattas av säkerhetsskyddslagen (2018:585) och säkerhetsskyddsförordningen (2018:658). Utgångspunkten är att regeringen beslutar om att vissa anställningar ska placeras i säkerhetsklass 1, 2 eller 3. Regeringen kan dock delegera till myndigheterna att besluta om säkerhetsklass 2 och 3. Vilka myndigheter som har fått sådan delegation regleras i en bilaga till säkerhetsskyddsförordningen. Krav på svenskt medborgarskap gäller för säkerhetsklass 1 och 2, men regeringen kan i enskilda fall medge undantag från detta krav.

Behovet av säkerhetsskydd ska analyseras och dokumenteras, detta följer av 2 kap. 1 § i säkerhetsskyddslagen. Analysen kan leda fram till att arbetsgivaren fattar beslut om att vissa anställningar ska vara placerade i säkerhetsklass. Av 3 kap. 10 § samma lag framgår att beslut om placering av en anställning i säkerhetsklass ska ske med restriktivitet. Det bör endast ske om behovet inte kan tillgodoses på annat sätt, till exempel genom den fysiska utformningen av lokalerna eller att arbetet organiseras på annat sätt.

Av säkerhetsskyddslagen framgår att säkerhetsprövning ska göras innan en person genom anställning eller på något annat sätt deltar i verksamhet som har betydelse för Sveriges säkerhet. Prövningen ska klargöra om personen kan antas vara lojal mot de intressen som skyddas i lagen och i övrigt är pålitlig från säkerhetssynpunkt. Säkerhetsprövning vid rekrytering till en säkerhetsklassad anställning omfattar registerkontroll och särskild personutredning under de förutsättningar som anges i lagen. Det är enligt 3 kap. 4 § säkerhetsskyddslagen den anställande myndigheten som har ansvar för bedömningen av den prövades lämplighet i förhållande till den aktuella anställningen.

Om en arbetstagare, efter säkerhetsprövning, bedöms olämplig ur säkerhetssynpunkt kan det utgöra ett sådant rättsligt hinder som arbetsgivaren kan föra fram till stöd för att inte anställa eller, i förekommande fall, inleda åtgärder för att avsluta anställningen.

Säkerhetspolisens föreskrifter om säkerhetsskydd (PMFS 2019:2) innehåller mer detaljerade bestämmelser som kompletterar lagstiftningen.

## Anställning av utländska medborgare

En utländsk medborgare som ska arbeta i Sverige på grund av anställning här ska ha arbetstillstånd, 2 kap. 7 § utlänningslagen (2005:716). Det finns

vissa undantag från kravet på arbetstillstånd, främst beträffande utländska medborgare med permanent uppehållstillstånd och medborgare i de nordiska länderna. Regeringen får föreskriva andra undantag från kravet på arbetstillstånd.

Innan en arbetsgivare anställer en arbetstagare som är utländsk medborgare måste arbetsgivaren kontrollera att denne har arbetstillstånd. Om arbetsgivaren anställer utan sådant tillstånd kan denne drabbas av straffansvar samt påföras en särskild avgift, 20 kap. 5 § utlänningslagen. Om en arbetstagares arbetstillstånd har löpt ut och eventuella frågor om förlängning av tillståndet är avslutade har arbetsgivaren därför att omedelbart skilja arbetstagaren från anställningen utan att iaktta reglerna i LAS och utan att arbetsgivaren anses ha brutit mot reglerna i LAS (AD 1979 nr 90).

## Medborgare i EU- och ESS-länder

Den inom EU rådande principen om fri rörlighet för arbetstagare innebär att det inte är tillåtet att diskriminera medborgare från andra EU- och EES-länder vad gäller anställning, lön eller andra arbets- och anställningsvillkor. Det är följaktligen inte tillåtet att i en rekrytering ställa krav på att den sökande ska ha svenskt medborgarskap. Diskrimineringsförbudet gäller dock inte offentlig anställning. Undantaget för anställning i offentlig verksamhet har emellertid i praxis tillämpats restriktivt och omfattar endast vissa specifika anställningar, till exempel om arbetsuppgifterna innebär skyddande av allmänna stats- eller myndighetsintressen. Om en myndighet har för avsikt att tillämpa undantaget från diskrimineringsförbudet, bör samråd ske med Arbetsgivarverket.

## Hälsotillstånd och nedsatt arbetsförmåga

I allmänhet behöver den som söker en anställning inte visa något läkarintyg. En myndighet får dock meddela föreskrifter om att den som ska anställas ska lämna ett läkarintyg, om arbetsuppgifterna är sådana att särskilda krav måste ställas på arbetstagarens hälsotillstånd i något visst hänseende. Sådana föreskrifter meddelas efter samråd med Socialstyrelsen, 5 § AF.

För vissa områden, till exempel inom sjöfart och luftfart, återfinns bestämmelser om hälsokrav i särskilda författningar.

## Nedsatt arbetsförmåga

I lag (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder finns bestämmelser om åtgärder för att främja anställning av arbetstagare med nedsatt

arbetsförmåga. Arbetsförmedlingen kan med stöd av lagen vidta olika åtgärder för att fler med nedsatt arbetsförmåga ska bli anställda. Arbetsförmedlingen kan bland annat under vissa förutsättningar anvisa personer med nedsatt arbetsförmåga anställning hos en arbetsgivare.

## Funktionsnedsättning

Både sjukdom och nedsatt arbetsförmåga kan, om det rör sig om tillstånd av varaktig karaktär, vara att anse som funktionsnedsättning som skyddas enligt DL. Om en arbetsgivare känner till eller borde känna till att en arbetssökande har en funktionsnedsättning som medför att hen inte kan utföra arbetet måste arbetsgivaren, för att inte riskera att behöva betala diskrimineringsersättning, överväga vilka åtgärder för tillgänglighet som behövs för att undvika eller minska verkningarna av funktionsnedsättningen.

Arbetsgivaren ska noga överväga om det är möjligt att anpassa arbetsplatsen. Arbetsgivarens skyldighet omfattar bara sådana åtgärder för tillgänglighet som är skäligen. Vid denna bedömning utgår man från omständigheterna i det enskilda fallet och de krav på tillgänglighet som finns i lag och författning, främst arbetsmiljölagstiftningen och 1 kap. 4 § 3 DL. Hänsyn ska tas till de ekonomiska och praktiska förutsättningarna, samt varaktigheten och omfattningen av anställningsförhållandet.

I AD 2017 nr 51 prövades skäligen anpassningsåtgärder. Målet avsåg en rekrytering vid en högskola där den sökande var döv. Domstolen konstaterade att arbetsgivaren hade gjort en grundlig och saklig bedömning av vilka åtgärder som skulle behövas, att det rörde sig om en årlig kostnad på drygt 500 000 kr samt att åtgärderna inte skulle komma andra arbetstagare med funktionsnedsättning till godo. Sammanfattningsvis kom domstolen därför fram till att de anpassningsåtgärder som krävdes, översteg vad som kunde anses skäligen och att högskolan därför inte hade diskriminerat den sökande när man valde att avbryta rekryteringsförfarandet.

## Utbildning eller annan kompetens

För en del anställningar, till exempel som domare, föreskrivs i författning krav på viss kompetens eller behörighet, 4 kap. 1 § rättegångsbalken.



# Bedömningsgrunder

Enligt 12 kap. 5 § RF ska, vid tillsättning av statlig anställning, avseende fästas endast vid sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet. Med skicklighet avses den sökandes lämplighet för den aktuella anställningen. Med förtjänst avses den vana som har förvärvats genom tidigare statlig anställning eller verksamhet.

Skickligheten ska tillmätas en särskild betydelse vid meritvärderingen och sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat, 4 § 2 st. LOA. Det är bara då skickligheten bedöms vara lika eller i stort sett lika hos de sökande, som förtjänsten kan bli utslagsgivande. Denna princip gäller oavsett anställningens nivå.

Reglerna i RF och LOA om sakliga grunder vid tillsättning av statlig anställning omfattar alla slags anställningar, det vill säga oavsett om det är en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning. Reglerna gäller även vid befordran vid beslut om nya anställningar för redan anställda medarbetare och vid beslut om anställning av en företrädesberättigad sökande.

Syftet med reglerna om meritvärdering vid tillsättning av statlig anställning är att tillgodose det allmänna intresset av att offentliga funktioner utövas av dem som är skickligast och mest lämpade för uppgifterna. Ändamålet med reglerna är alltså inte primärt att skydda arbetstagarintressena, utan att tillgodose samhällets och medborgarnas intresse av att anställningar i staten tillsätts efter objektiva grunder. Reglerna syftar också till att upprätthålla förtroendet för objektiviteten i statlig förvaltning.

## Skicklighet

Innebörden av begreppet skicklighet är de faktorer som är av betydelse för att bedöma den sökandes lämplighet för den aktuella anställningen. All relevant erfarenhet bör värderas inom ramen för skickligheten och det ska vara fråga om en kvalitativ helhetsbedömning. Av grundläggande betydelse för meritvärderingen är alltså att de krav som är förknippade med anställningen och som har ställts upp i kravprofilen, bestämmer vilka skicklighetsfaktorer som ska beaktas och hur tungt dessa ska väga.

Faktorer av betydelse för bedömningen är (kopplat till kravprofilen):

- teoretisk och praktisk utbildning

- personliga egenskaper (till exempel prestationsförmåga, ledaregenskaper, samarbetsförmåga med mera)
- yrkeserfarenhet (kunskaper och erfarenheter som har förvärvats i andra offentliga eller privata anställningar eller i egen verksamhet).

Som framgår ovan beaktas personliga egenskaper vid meritvärderingen. Det är därför viktigt att kravprofilen anger vilka personliga egenskaper som ska vara uppfyllda. Arbetsgivaren bör också ha tänkt igenom hur bedömningen av dessa egenskaper ska ske för att säkerställa en saklig bedömning. Om ett anställningsbeslut överklagas är det av stor betydelse att arbetsgivaren kan redogöra för väl motiverade bedömningar av de sökande.

## Förtjänst

Med förtjänst avses den anställningstid som den sökande har i tidigare statliga anställningar. Förtjänst har idag en mycket begränsad betydelse vid meritvärderingen. Det är enbart i det fall skickligheten bedöms vara lika hos de sökande, som förtjänst kan vara utslagsgivande.

Enligt EU-domstolens rättspraxis är det inte tillåtet för en myndighet eller ett annat offentligt organ att, i samband med anställning som inte är undantagen från reglerna om fri rörlighet för arbetskraft, göra skillnad mellan offentlig anställning i det egna landet och sådan anställning i en annan medlemsstat, när tidigare offentlig anställning beaktas vid rekrytering.

## Föräldraledighet

Om den som söker en anställning har varit föräldraledig, ska även tiden för ledigheten räknas sökanden till godo som förtjänst. Om ledigheten omfattar hela arbetstiden bör den, efter det att barnet har uppnått 18 månaders ålder, räknas till godo bara med hälften, 3 § förordning (1985:335) om tillgodoräknande av tid för föräldraledighet vid tillsättningen av statligt reglerade tjänster. Vad som avses med föräldraledighet framgår av föräldraledighetslagen (1995:584).

## Andra sakliga grunder

Utöver förtjänst och skicklighet kan också andra sakliga grunder beaktas. I förarbetena till LOA ges exempel på sådana andra sakliga grunder. Dessa är:

- företrädesrätt till återanställning,
- rätt till omplacering,

- intresset av att bereda personer med olika funktionsvariationer sysselsättning samt
- jämställdhet mellan män och kvinnor.

I 4 § AF finns en uttrycklig regel om att anställningsmyndigheten, utöver förtjänsten och skickligheten, ska beakta sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål.

Syftet med denna bestämmelse är att myndigheterna också bör kunna beakta sådana bedömningsgrunder som stämmer överens med den allmänna samhällsutvecklingen på det personalpolitiska området, det vill säga allmänna arbetsmarknads-, social- och sysselsättningspolitiska mål. Någon bestämd rangordning mellan dessa, andra, sakliga grunder bör generellt sett inte tillämpas.

### Jämställdhetsintresset som saklig grund – positiv särbehandling

Som framgår ovan är jämställdhetsintresset en sådan saklig grund som kan beaktas vid tillsättning av statlig anställning och väga över den gradskillnad i fråga om förtjänst och skicklighet som finns mellan sökande av olika kön, när deras kvalifikationer är i stort sett, om än inte helt lika.

Könstillhörighet får dock bara betydelse om ett kön är underrepresenterat på arbetsplatsen. Om underrepresentation saknas finns inget jämställdhetsintresse att beakta. Underrepresentation av ett kön på en arbetsplats anses råda i det fall det ena könet utgör mindre än 40 procent av de anställda inom varje typ av arbete och varje kategori av arbetstagare.

Om jämställdhetsintresset beaktas är det upp till arbetsgivaren att avgöra om det, som en av flera sakliga grunder, ska fälla avgörandet vid tillsättningen i det enskilda fallet. Det blir i sådant fall också fråga om positiv särbehandling enligt diskrimineringslagen, det vill säga ett undantag från förbudet mot könsdiskriminering.

EU-domstolen har under vissa förutsättningar godkänt positiv särbehandling på grund av kön vid lika eller i stort sett lika meriter, som ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet. Detta förutsätter emellertid att arbetsgivaren gett uttryck för en sådan strävan i en jämställdhetsplan eller liknande som tagits fram i samråd med arbetstagarorganisationerna.

## Tjänstlediga och gravida

En myndighet är i regel inte skyldig att anställa en person för begränsad tid, till exempel i ett vikariat, om arbetstagaren till stor del inte kommer att kunna tjänstgöra under anställningstiden, till exempel på grund av studieledighet.

Det ska dock observeras att det, i motsvarande situation, inte är tillåtet att avstå från att anställa en gravid arbetssökande på grund av graviditeten eftersom diskriminering som har samband med graviditet utgör direkt könsdiskriminering. Sådan föräldraledighet som hänger samman med graviditeten jämförs i princip med själva graviditeten.

## Ålder

Ålder är inte en sådan saklig grund som kan beaktas vid tillsättning av statlig anställning utöver förtjänst och skicklighet. En myndighet får därför inte föreskriva en åldersgräns som villkor för en anställning. Inte heller får en myndighet, när den informerar om en ledig anställning, uttala något önskemål i fråga om de sökandes ålder.

Ålder är en av de diskrimineringsgrunder som skyddas av DL.

I 2 kap. 2 § DL anges emellertid några undantag från diskrimineringsförbudet. Om det är fråga om en egenskap, till exempel ålder, som har samband med diskrimineringsgrunderna och det är fråga om ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte och kravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet, kan särbehandling accepteras. Det är dock ett mycket snävt undantag som exempelvis skulle kunna komma ifråga vid anställning av en ung person för att arbeta som företrädare i en representativ roll med intressefrågor för unga. Ett annat undantag är att särbehandling på grund av ålder får ske om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

## Meritvärderingen

Vid meritvärderingen får arbetsgivaren tillämpa de kvalifikationskrav denne normalt använder sig av. Kraven får varken vara direkt eller indirekt diskriminerande och de måste framstå som förklarliga och rationella.

Vid bedömningen av om en arbetssökande blivit diskriminerad utgår AD från en meritvärdering som främst tar sikte på de sökandes utbildning, yrkes- och arbetslivserfarenhet och personliga lämplighet i relation till de

uppställda kraven i rekryteringen. Utvecklingen på arbetsmarknaden tycks gå mot en uppluckring av kraven på de sökandes formella meriter, medan sådana omständigheter som till exempel samarbetsförmåga och social kompetens får allt större betydelse. Det kan vara svårt att visa hur en arbetsgivare bedömt dessa faktorer och om bedömningen varit saklig. Arbetsgivaren bör därför väl motivera och noga dokumentera hur denna bedömning görs. Bevisreglerna i diskrimineringsmål gör förmodligen att den diskriminerande handlingen står mer i fokus än den arbetsökandes meriter i ärenden som rör anställningsförfaranden.

AD har i fråga om personliga egenskaper som saklig förutsättning framhållit att en arbetsgivare alltid har ett befogat intresse av att den som anställs är lämplig för anställningen såväl i att utföra arbetsuppgifterna som att samarbeta med chefer och kollegor. Referenstagningen är viktig för att få kunskap om en sökandes personliga egenskaper. Värderingen av de uppgifter som framkommer i referenstagningen ska ske objektivt och sakligt och bygga på en jämförelse av sökandenas kvalifikationer i förhållande till de krav som ställs på den aktuella befattningen.

Slutsatser om personlig lämplighet bör inte baseras på ett alltför begränsat underlag. För det fall en arbetsgivare inhämtar mer underlag bör detta ske med respekt för den sökandes personliga integritet.

Om arbetsgivaren har egna, tidigare erfarenheter av en sökande bör sådan information användas med viss försiktighet. Informationen bör vara aktuell och bedömningen av den sökande ska avse en jämförbar roll, som arbetstagare. Kunskap om en enskild medborgare från tidigare myndighetskontakter bör inte användas vid lämplighetsbedömningar i rekryteringssammanhang.

# 13. Anställningsbeslut samt avbrytande av anställningsförfarandet

## Information och förhandling inför anställningsbeslut

Någon allmän förhandlingsskyldighet finns inte inför anställningsbeslut. Däremot inträder förhandlingsskyldigheten enligt MBL vid omplaceringar som innebär en ny anställning och vid chefstillsättningar. Förhandlingsskyldighet gäller också enligt 32 § LAS om arbetsgivaren avser att anställa en arbetstagare när någon annan har återanställningsrätt eller företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad samt när fråga uppkommer utifrån att en av flera företrädesberättigade erbjuds återanställning eller en anställning med högre sysselsättningsgrad. Vidare är arbetsgivaren enligt 28 § LAS skyldig att underrätta berörd lokal arbetstagarorganisation, med vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal, när arbetsgivaren anställer en arbetstagare på en tidsbegränsad anställning.

För de arbetsgivare som har ett lokalt samverkansavtal gäller istället de former för information och förhandling som lokala parter har kommit överens om ska gälla inför anställningsbeslut.

## Klarläggande inför anställning

Arbetsgivaren och den sökande ska, på arbetsgivares initiativ, klarlägga vad som gäller i frågor av betydelse för anställningen såsom till exempel lön, anställningsform, omfattning, tillämpliga kollektivavtal och geografisk arbetsskyldighet. De klarlägganden som har gjorts bör dokumenteras och läggas i den kommande personalakten. Detta följer av 1 kap. 1 § Villkorsavtalen.

## Beslutet

Beslutet ska vara skriftligt. Hos myndigheten ska finnas en handling som visar dagen för beslutet, beslutets innehåll, vem som har fattat beslutet, vem som har varit med om den slutliga handläggningen utan att delta i avgörandet samt vem som har varit föredragande, 21 § MF. Avvikande mening ska antecknas i protokoll eller annan handling hos myndigheten, 30 § FL.

Anställningsärenden är undantagna från kravet på att i beslutet redovisa en motivering, vilket annars i allmänhet gäller i förvaltningsärenden, 32 § 2 st. 1 p. FL. Har skälen utelämnats i beslutet, bör myndigheten dock på begäran av part om möjligt upplysa om dem i efterhand, 32 § 4 p. FL.

## Upphävande av beslutet

En myndighet har i allmänhet inte möjlighet att upphäva ett beslut om anställning sedan beslutet expedierats eller myndigheten offentliggjort sitt beslut. Ett anställningsbeslut kan dock hävas i undantagsfall, till exempel om någon fått en anställning på grund av vilseledande uppgifter. Om en myndighet överväger att upphäva ett beslut som myndigheten meddelat bör samråd ske med Arbetsgivarverket. I den situationen ska särskilt beaktas att ett anställningsbeslut i staten både består i ett förvaltningsrättsligt beslut och ett civilrättsligt anställningsavtal.

## Information om beslutet

Information om en myndighets beslut om anställning ska lämnas på myndighetens anslagstavla, 7 § AF. Anslaget ska innehålla uppgifter om:

- vilket datum som det sattes upp på anslagstavlan
- vad som gäller i fråga om överklagande
- de avvikande meningar som har antecknats i protokollet eller i någon annan handling (8 § AF).

Av anslaget ska framgå att överklagandetiden är tre veckor, räknat från den dag då anslaget sattes upp hos den myndighet som har meddelat beslutet. Det ska också framgå vart skrivelsen med överklagandet ska skickas, det vill säga till den myndighet som har meddelat beslutet. Detta framgår av 22 § AF och 33§ FL.

Information om en myndighets beslut att anställa någon behöver dock inte lämnas på myndighetens anslagstavla när det gäller anställning som beräknas vara högst sex månader eller anställning av dem som redan är aspiranter hos myndigheten, se 7 § 2 st. AF.

Utöver vad som framgått ovan, har en myndighet ingen författningsreglerad skyldighet att särskilt underrätta de sökande som inte erhållit anställningen om beslutet. Detta om inte regeringen särskilt har föreskrivit det. I de fall då antalet sökande är begränsat är det dock enligt JO lämpligt att myndigheten också genom särskilt meddelande underrättar dessa om vem som erhållit anställningen.

Enligt Arbetsgivarverkets mening kan myndighetens anslagstavla vara såväl fysisk som digital. Det är väsentligt att anslagstavlan, oavsett dess form, finns tillgänglig för allmänheten vid myndighetens huvudkontor. Om anslagstavlan är digital, bör det tydligt framgå av rubriksättningen vad som utgör myndighetens anslagstavla och den bör vara lätt att hitta fram till. Att endast lämna generell information på myndighetens webbplats kan inte anses uppfylla förvaltningslagens krav.

## Underrättelse om tidsbegränsade anställningar

En arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal och som träffar ”avtal om tidsbegränsad anställning för arbete som avses med kollektivavtalet”, ska snarast underrätta den berörda lokala arbetstagarorganisationen om den tidsbegränsade anställningen, 28 § 1 st. LAS. Se mer om denna skyldighet i kapitel 6.

## Anställningsbevis

Enligt 6 c § LAS ska en arbetstagarare som regel få ett skriftligt bevis om anställningen med information om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Informationen ska lämnas så snart som möjligt eller senast den sjunde kalenderdagen efter att anställningen tillträtts respektive senast inom en månad.

Om en ändring sker, som avser något som omfattades av den tidigare informationen, ska ny information lämnas inom en månad, 6 e § LAS.



Inget hindrar att en myndighet utformar ett eget anställningsbevis eller lämnar informationen i ett dokument vid sidan av anställningsbeviset. Av 6 c § 2 st. LAS framgår vilka punkter informationen åtminstone ska omfatta. Uppräkningen är inte uttömmande. Om det finns andra väsentliga förhållanden ska också dessa anges.

Information avseende vissa av uppgifterna får ske genom hänvisning till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor, se 6 c § 4 st. LAS.

Om en myndighet i anställningsbeviset vill ange var en arbetstagare ska tjänstgöra såväl geografiskt som organisatoriskt, bör detta ske på ett sådant sätt att det framgår att placeringen gäller för närvarande, det vill säga till dess något annat beslutas. Detta för att undvika invändningar från arbetstagarens sida att anställningsbeviset ska uppfattas som en överenskommelse som begränsar arbetstagarens arbetskyldighet. Av samma skäl bör information om till exempel BESTA-koder och konteringar dokumenteras på annat sätt.

Ett anställningsbevis enligt 6 c § LAS utgör inte heller bevis om att anställningsbeslutet har vunnit laga kraft.

## Stationering utomlands

Enligt 6 d § LAS ska särskild information lämnas om en arbetstagare ska stationeras utomlands för längre tid än fyra på varandra följande veckor. Informationen ska lämnas före utresan. Den särskilda informationen avser bland annat i vilken valuta lönen ska betalas och, i förekommande fall, de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av utstationeringen.

## Skadeståndsansvar

Om arbetsgivaren försummar att lämna information eller lämnar felaktig information kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig. Arbetsgivarens försummelse påverkar dock inte anställningens giltighet eller innehåll i sig. Informationens bevisvärde kan dock vara stort.

## Andra åtgärder i samband med anställningsbeslutet

När beslutet om anställning har meddelats vidtar ett antal registrerings- och rapporteringsåtgärder. En personalakt bör läggas upp. Den bör innehålla bland annat beslutet, meritförteckning, betyg, matrikelutdrag och anställningsbevis. Om personalakten förs digitalt bör det säkerställas att hanteringen är förenlig med dataskyddsförordningen, eftersom hanteringen medför hantering av personuppgifter.

Regler om tjänstematrikel finns i förordning (1997:909) om handläggning av ärenden om statliga tjänstepensionsförmåner, även kallad handläggarförordningen. Enligt 5 § i denna förordning kan SPV utfärda föreskrifter och nu gällande föreskrifter finns i Arbetsgivarverkets författningssamling AGVFS 2003:5 A 1.

Registret Mareg uppdateras månatligen för alla anställda som omfattas av de statliga pensionsavtalen. Vid nyanställning ska arbetsgivaren ta reda på om arbetstagaren sedan tidigare är eller har varit ansluten till statlig tjänstepension. För tid som arbetstagaren inte är eller har varit ansluten ska arbetsgivaren begära in uppgifter om alla tidigare anställningar, så att SPV kan uppdatera Mareg.

Om anställningen har anmälts ledig till Arbetsförmedlingen enligt förordning (1984:819) om statliga platsanmälningar ska myndigheten, när rekryteringen är avslutad, snarast underrätta Arbetsförmedlingen om att anställningen inte längre är ledig.

Angående återlämnande och gallring av vissa ansökningshandlingar, se Riksarkivets författningssamling, RA-FS 2004:1.

## När får anställningen tillträdas?

Om något annat inte har föreskrivits finns det inget som hindrar att en myndighet låter den anställde tillträda anställningen på den dag som anges i beslutet, även om tiden för överklagande inte har löpt ut eller någon har överklagat beslutet. Om någon överklagar med framgång krävs sakliga skäl för att avsluta den första anställningen.

## Beslut att inte anställa någon

En myndighet kan besluta att avbryta anställningsförfarandet, om myndigheten till exempel anser att rekryteringsunderlaget är otillräckligt eller att det har uppkommit omständigheter som föranleder att inte någon bör anställas.

Innan myndigheten beslutar att inte anställa någon bör myndigheten informera arbetstagarorganisationerna. Om beslutet innebär en viktigare förändring av verksamheten ska ett sådant beslut förhandlas enligt 11 § MBL och på begäran även enligt 14 § MBL.

Myndighetens beslut om att avbryta ett anställningsförfarande behöver inte anslås. Beslutet får inte överklagas, 21 § 2 st. AF. Beslutet att avbryta anställningsförfarandet kan dock prövas enligt DL.

## Ny information

Om en myndighet, som avbrutit ett anställningsförfarande, beslutar att informera om anställningen på nytt, kan myndigheten besluta att tidigare sökande kan kvarstå som sökande om de fortfarande är intresserade. En förutsättning är emellertid att myndigheten på lämpligt sätt tar reda på de tidigare sökandes inställning i detta avseende. Detta kan till exempel ske genom en kontakt med de tidigare sökande. Alternativt kan det framgå av annonsen att tidigare sökande, före den nya ansökningstidens utgång, ska meddela om de vill kvarstå som sökande.

# 14. Flera anställningar i staten

Enligt 11 § LOA gäller som huvudregel att en anställning vid en myndighet upphör automatiskt, om arbetstagaren får en ny anställning vid annan myndighet. Den nya arbetsgivaren behöver alltså inte vidta någon åtgärd för att den tidigare anställningen ska upphöra. Vad som nu sagts gäller dock inte om något annat följer av

1. kollektivavtal, se nedan,
2. i fråga om fullmaktsanställda, se 19 § AF samt 4 p. övergångsbestämmelser till AF, eller av
3. föreskrifter som regeringen meddelar, till exempel i vissa myndighetsinstruktioner.

Vidare kan regeringen, om det finns särskilda skäl, besluta att anställningen inte ska upphöra, 11 § 2 st. LOA samt 3 § 3 p. AF.

Om en anställning hos en myndighet upphör i enlighet med 11 § LOA är det lämpligt att samma myndighet skriftligen underrättar arbetstagaren om det.

Det bör i sammanhanget nämnas att bestämmelsen kommer från en tid då det fanns regler om tjänsteförening och den tycks utgå ifrån att arbetstagare är tillsvidareanställda på heltid. Vad som gäller för en arbetstagare som kombinerar två anställningar på deltid, som tillsammans inte överstiger en heltid, framgår inte av lagtext, förarbete eller praxis.

## Ledighet i vissa fall

I 13 kap. 2 § Villkorsavtalen finns sådana avvikelser från 11 § LOA som nämns ovan i första punkten. Där regleras en möjlighet att i vissa fall inneha två statliga anställningar samtidigt. Något förenklat innebär reglerna att man har rätt att vara ledig från en tillsvidareanställning som omfattas av Villkorsavtalen, i högst två år, för att inneha en tidsbegränsad anställning som också omfattas av Villkorsavtalen. Rätten gäller inte den som får en verksledande eller därmed jämförlig anställning med rätt till särskilda avgångsförmåner som chef.

Bestämmelsen innehåller även regler om arbetstagarens informationskyldighet, så att den myndighet som beviljat ledigheten vet om och när arbetstagaren kommer tillbaka till den ursprungliga anställningen.

Även i andra fall får en arbetstagare vara ledig för att ha en annan anställning som omfattas av Villkorsavtalen om arbetsgivaren medger det. En sådan ledighet får omfatta högst sex månader om det inte finns särskilda skäl för längre ledighet, 13 kap. 3 § Villkorsavtalen. Om ledigheten inte beviljas upphör den första anställningen när arbetstagaren får den nya anställningen hos en annan statlig arbetsgivare.

För att närmare veta om en arbetstagare har rätt att inneha två statliga anställningar samtidigt måste man närmare ta reda på förutsättningarna i tillämpligt villkors- eller affärsverksavtal.

## Underrättelse till annan myndighet

Om en arbetstagare har flera anställningar hos olika myndigheter och förutsättningarna för det upphör, är det viktigt att den myndighet som konstaterar detta underrättar den andra myndigheten om saken. Innehas den anställning som arbetstagaren är ledig från, av en vikarie, måste myndigheten ta ställning till om anställningen ska återbesättas.

## Ny anställning hos någon annan arbetsgivare än den statliga

Om en arbetstagare får en anställning hos någon annan arbetsgivare än staten, gäller ett skriftlighetskrav för själva uppsägningen samt att en uppsägningstid ska iakttas, 10 § LOA. Om arbetstagaren kan börja i den nya anställningen före uppsägningstidens utgång blir beroende av om arbetsgivaren medger det eller inte.

# 15. Anställning av myndighetschefer med flera

Av 23 § MF följer att regeringen anställer myndighetschefer och överdirektörer vid myndigheter. Även andra författningar kan innehålla regler om att regeringen anställer myndighetschefer eller andra högre chefer, till exempel HF som anger att det är regeringen som anställer rektorer för högskolorna och förordning (2007:825) med länsstyrelseinstruktion som anger att regeringen anställer länsöverdirektörer och länsråd.

## Förfarandet vid anställning av myndighetschefer med flera

Förfarandet när regeringen anställer kan variera, se AU 1983/84:1 s. 3 f. Nedan följer tre exempel på olika förfaranden som kan bli aktuella när regeringen fattar beslut om anställning.

### 1. *Anställning utan ansökan eller anmälan*

Vissa höga anställningar, till exempel högre militära chefer, beslutas utan något föregående ansöknings- eller anmälningsförfarande. Vilka arbetstagare som anställs i denna ordning framgår av myndighetens instruktion eller annan författning, jämför 2 § AF och 23 § MF, se till exempel 24 § förordning (2007:1266) med instruktion för försvarsmakten.

Regeringen anställer oftast myndighetschefer efter ett öppet ansökningsförfarande med annonsering. Inget hindrar dock regeringen från att fatta ett anställningsbeslut utan något sådant öppet rekryteringsförfarande.

Regeringens anställningsbeslut om en myndighetschef kan inte överklagas. Detsamma gäller regeringens beslut om att anställa en ordinarie domare. Vid rekrytering av myndighetschefer gäller som huvudregel sekretess under hela rekryteringsprocessen. Regeringen kan dock besluta att sekretess inte ska gälla, 39 kap. 5 b § OSL.

### 2. *Anställning efter anmälan*

En annan grupp av arbetstagare anställs av regeringen efter anmälan av en myndighet eller dess chef. Vilka anställningar som beslutas i denna ordning framgår av myndighetens instruktion eller motsvarande författning, jämför 2 § AF och prop. 1993/94:185 s. 21. Ett exempel på det här förfarandet är beslut om anställning av länsöverdirektör och länsråd som beslutas av regeringen efter anmälan av landshövdingen enligt 24 § förordning (2017:868) med länsstyrelseinstruktion.

En sådan anmälan innebär en underrättelse till regeringen att anställningen i fråga blir eller har blivit ledig och bör återbesättas. Anmälan bör göras så snart det blir känt att anställningen blir ledig. Är det fråga om avgång på grund av pensionering, bör anmälan göras senast sex månader före avgången.

Departementet diskuterar med myndighetens chef förutsättningarna för anställningen och de krav som bör ställas på den som ska anställas. Därefter ska myndigheten informera om den lediga anställningen, 6 § 2 st. AF, om inte något annat följer av myndighetens instruktion eller annan författning, 2 § AF.

Myndigheten ska på lämpligt sätt informera dem som är intresserade av den lediga anställningen att skriftligen eller muntligen anmäla detta hos myndigheten. Det är alltså myndigheten som bedömer det lämpligaste sättet att informera om anställningen, till exempel genom en annons och i vilka publikationer en sådan annons bör införas. Finns det särskilda skäl som talar emot det behöver inte någon information lämnas, 6 § 2 och 3 st. AF.

Syftet är att genom en större öppenhet bredda rekryteringsunderlaget inför anställningar av chefer och därigenom underlätta rörligheten inom chefsskiktet inte bara mellan myndigheterna inbördes utan också mellan myndigheterna och övriga sektorer av arbetsmarknaden, se Regeringens förordningsmotiv (1982:6).

Efter informationen om den lediga anställningen meddelar myndighetschefen till fackdepartementet vilka som har anmält intresse för anställningen och eventuellt också sin bedömning av sökandena.

### *3. Anställning efter förslag*

Den tredje gruppen av anställningar är de som enligt myndighetens instruktion eller motsvarande författning ska beslutas efter förslag av en myndighet under regeringen, ibland av en särskild tjänsteförslagsnämnd. Till denna grupp hör bland annat rektorer och ordinarie domare.

Rektorer anställs enligt ett särskilt förfarande som regleras i HF. Förfarandet innebär att det är styrelsen för en högskola som lämnar förslag om vem som ska anställas som rektor, efter det att styrelsen hört lärare, övriga anställda och studenter på det sätt som styrelsen har bestämt. Inget hindrar dock en styrelse för en högskola att välja att annonsera efter kandidater till den lediga anställningen.

Ordinarie domare anställs enligt den ordning som följer av lagen (2010:1390) om utnämning av ordinarie domare. Lagen är tillämplig på alla anställningar som ordinarie domare, även domare med chefsbefattningar. I lagen föreskrivs att ärenden om utnämning av domare ska beredas i en statlig nämnd, Domarnämnden. Nämnden lämnar förslag till regeringen i ärenden om utnämning av domare. Regeringen är dock oförhindrad att frångå nämndens förslag.

De anställningar som sker efter förslag beslutas efter information om anställningen och ansökningsförfarande, 6 § 2 st. AF. Även i dessa ärenden är det, om inte något annat följer av en särskild författning, myndigheten som bedömer det lämpligaste sättet att informera om anställningen, till exempel genom en annons i vissa publikationer. Finns det särskilda skäl som talar emot det behöver någon information inte lämnas, 6 § 3 st. AF.

För dessa förfaranden är ansökningstiden inte reglerad i någon författning. När myndigheten ger information om en ledig anställning ska det av informationen eller annonsen framgå inom vilken tid ansökningar ska komma in till myndigheten.

Efter ansökningstidens utgång föreslår myndigheten en av de sökande till anställningen om det finns skäl för det. Myndigheten får också ange andra sökande som enligt dess bedömning bör komma i fråga närmast efter den föreslagne och därvid ange en ordningsföljd mellan dem. Därefter ska myndigheten skicka in förslaget och samtliga handlingar i anställningsärendet till regeringen.

I de fall en myndighet har samverkansavtal kan detta avtal reglera informations- och förhandlingsskyldigheten när en myndighet fattar beslut som är del i ett anställningsförfarande eller när myndigheten själv anställer någon. Samverkansavtalet ersätter den skyldighet att förhandla om förslaget som annars i vissa fall skulle gälla enligt 11 § MBL, se AD 1982 nr 8 och AD 1982 nr 34.

En myndighets förslag om att anställa en arbetstagare får inte överklagas, 21 § 2 st. AF. Det kan dock finnas särskild avvikande reglering i annan



författning, se 2 § AF. Som alternativ eller komplettering till förslagsförfarandet förekommer i en del författningar avgivande av yttranden. Yttranden får inte heller överklagas.

När regeringen sedan ska besluta om anställningen, kan den i och för sig gå utanför myndighetens förslag. Regeringen är också oförhindrad att beakta även ansökningar som har kommit in för sent.

## Anställningsformer

Av 9 § 1 p. AF följer att arbetstagare med en verksledande ställning, det vill säga myndighetschefer, får anställas tidsbegränsat. Vanligtvis anställs myndighetschefer vid en utpekad myndighet för sex år, även om en uttrycklig reglering härför saknas. Kortare anställningstid än sex år förekommer dock, om regeringen finner skäl för det, till exempel på grund av en förestående omorganisation vid myndigheten. En sexårsperiod kan åtföljas av en förlängning, vilket vanligen sker med tre år. Regeringen har möjlighet att anställa en myndighetschef tills vidare, vilket dock knappast förekommer.

En anställning som ordinarie domare är en fullmaktsanställning enligt LFA och därmed inte tidsbegränsad. Även anställning som Justitiekansler och Riksåklagare omfattas av LFA.

Anställning som rektor för en högskola är sex år men kan förnyas, två gånger om vardera högst tre år, 2 kap. 8 § HF.

## Information och förhandling

Enligt rättspraxis är en arbetsgivare skyldig att förhandla enligt 11 § MBL innan han anställer chefer. 11 § MBL är dispositiv och kan således ersättas av bestämmelser i kollektivavtal. Så har också skett när det gäller beredningen av regeringsärenden. Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna har slutit ett särskilt avtal, MBA-R, om formerna för samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna i sådana ärenden. Parterna har i avtalet enats om att förhandling eller information enligt MBL eller annan författning eller avtal, inte ska äga rum i sådana frågor som handläggs av regeringen och som rör förhållandet mellan staten som arbetsgivare och arbetstagare med statligt reglerade anställningar. Istället åtar sig staten att som arbetsgivare samverka med de statsanställdas centrala arbetstagarorganisationer genom information

eller överläggningar. I avtalet redovisas också de principer som arbetsgivaren ska följa i denna samverkan. Avtalet finns återgivet i prop. 1986/87:147 s. 6-9.

## Möjlighet till förflyttning

Myndighetschefer som är anställda för bestämd tid får enligt 33 § LOA förflyttas till en annan statlig anställning, som tillsätts på samma sätt, om det är påkallat av organisatoriska skäl eller annars är nödvändigt med hänsyn till myndighetens bästa. Det sagda gäller inte chefen för Arbetsgivarverket. Denne kan skiljas från anställningen före anställningstidens utgång, om det är nödvändigt av hänsyn till verkets bästa. Förflyttningsskyldigheten gäller både för myndighetschefer och för chefer vid affärsverken.

# 16. Rätten att överklaga ett anställningsbeslut

## Vem får överklaga?

En myndighets beslut att anställa någon kan i regel överklagas, 21 § 1 st. AF eller särskild bestämmelse i myndighetens instruktion, jämför 1 kap. 2 § LRA. En myndighets beslut att avbryta ett anställningsförfarande får dock inte överklagas, 21 § 2 st. AF.

Rätt att överklaga har den som beslutet angår, det vill säga den som sökt anställningen och som arbetsgivarens beslut gått emot, 42 § FL. Med en sökande jämföras den som anmält anspråk på företrädesrätt till återanställning eller högre sysselsättningsgrad.

När en myndighet avser att anställa är huvudregeln att myndigheten på lämpligt sätt ska informera om den lediga anställningen, 6 § AF, även om undantag finns. Enligt praxis kan emellertid även ett anställningsbeslut som inte föregåtts av information enligt 6 § AF, överklagas. Rätten att överklaga gäller alltså oavsett om myndigheten har informerat eller inte, men med den skillnaden att i princip vem som helst kan överklaga beslutet om information inte har getts, se Överklagandenämnden för högskolans beslut 2014-11-14, protokoll 10-14. Om myndigheten däremot har informerat om den lediga anställningen, kan bara de som sökt anställningen överklaga.

Oavsett vem som klagar ska överklagandet, förutsatt att det inkommit i rätt tid, överlämnas till den myndighet som har att pröva frågan.

## Har överklagandet kommit in i rätt tid?

Överklagandet ska ges in till den myndighet som har meddelat beslutet, 43 § FL. När ett överklagande kommer in till den myndighet som fattat anställningsbeslutet ska myndigheten endast pröva om överklagandet kommit in i rätt tid, det vill säga inom tre veckor från den dag då beslutet hängdes på anslagstavlan enligt 7-8 §§ AF, 22 § AF och 44-45 §§ FL. I lagen (1930:173) om beräkning av lagstadgad tid anges mer detaljerat hur man räknar tiden.

Om det kan antas att överklagandet har lämnats sista dagen för överklagandetiden på myndigheten eller avskilts för myndigheten på posten, anses den ha kommit in den dagen, om den kommer en behörig tjänsteman tillhanda påföljande arbetsdag. Enligt 43 § FL ska överklagande göras skriftligen. Överklagande kan ske genom mejl och ska då anses ha inkommit vid den tidpunkt som det funnits tillgängligt vid myndigheten. Myndigheten kan kräva att meddelandet bekräftas av avsändaren genom en egenhändigt undertecknad handling.

## Överklagandet sker i tid

Myndigheten behöver i allmänhet inte meddela något formellt beslut om att ett överklagande kommit in i rätt tid. Det kan dock vara lämpligt att den tjänsteman som har prövat frågan om rätt tid sätter ett signum eller dylikt på klagandens skrivelse. Myndigheten ska också registrera överklagandet, 5 kap. 1 § OSL, om inte myndigheten håller handlingarna ordnade på annat sätt, så att det utan svårighet kan fastställas att de kommit in.

Om myndigheten finner att överklagandet skett i rätt tid, ska den lämna över skrivelsen och övriga handlingar i ärendet till den myndighet som ska pröva överklagandet, 45 § FL.

Åtgärden att överlämna handlingarna enligt 46 § FL får regelmässigt anses innefatta ett ställningstagande av den innebörden att klagandens skrivelse har kommit in i rätt tid. Det ställningstagandet binder också den instans som ska pröva överklagandet. Sedan myndigheten har överlämnat handlingarna dit, ska överklagandet alltså anses ha skett i rätt tid.

Enligt 38 § FL ska en myndighet självmant ändra beslut som är uppenbart oriktiga på grund av nya omständigheter eller av någon annan anledning. Det gäller under förutsättning att det kan ske snabbt och enkelt och utan att det blir till nackdel för någon enskild part. Men, eftersom en ändring av ett anställningsbeslut kan leda till en nackdel för den som fått anställningen, kan den anställande myndigheten inte tillämpa 38 § FL. Istället prövas anställningsbeslutet av Statens överklagandenämnd eller, inom högskolesektorn, av Överklagandenämnden för högskolan. Överklagandet prövas bara i en instans. Det är alltså till någon av dessa nämnder som ett överklagande, som kommit in i rätt tid, ska överlämnas.

## Överklagandet sker för sent

Om ett överklagande däremot har kommit in för sent, ska myndigheten i regel avvisa överklagandet, 45 § FL. Ett sådant beslut förutsätter att myndigheten vet vilken dag klaganden fick del av beslutet. Någon ovisshet

på denna punkt torde dock i regel inte behöva uppstå i anställningsärenden, eftersom tiden för överklagande regelmässigt räknas från den dag då information om beslutet lämnades på anslagstavlan hos den myndighet som meddelat beslutet. Avvisningsbeslutet kan tecknas på klagandens skrivelse eller sättas upp som ett särskilt beslut. I båda fallen ska klaganden underrättas om beslutet. Samtidigt ska fullföljdshänvisning lämnas enligt 33 § FL.

Om förseningen beror på att myndigheten lämnar en felaktig fullföljdshänvisning i den information om anställningsbeslutet som anslås på anslagstavlan, ska överklagandet inte avvisas. Överklagandet ska inte heller avvisas om en oriktig eller ofullständig uppgift om hur man överklagar lämnats, 45 § 1 p. FL. Om myndigheten helt underlåter att lämna information om anställningen och ge fullföljdshänvisning börjar fristen om tre veckor inte att löpa och möjligheten att överklaga kvarstår utan bortre gräns.

Skrivelsen ska inte heller avvisas, om den inom överklagandetiden har kommit in till den myndighet som ska pröva överklagandet. I ett sådant fall ska denna myndighet vidarebefordra skrivelsen till den myndighet som har meddelat beslutet och samtidigt lämna uppgift om vilken dag skrivelsen kom in till den högre instansen, 45 § p. 2 och 47 § st. 2 FL.

### **Information om anställningsbeslut anslås inte**

Om information om beslutet inte anslås på anslagstavlan, får det till följd att överklagandetiden blir obegränsad, se Överklagandenämnden för högskolans beslut 2014-11-14, protokoll 10-14. I det fallet togs ett beslut från 2007 upp till prövning 2014.

### **Myndighetens yttrande**

Myndigheten är skyldig att på begäran av den instans som ska pröva överklagandet avge yttrande över överklagandet. Det är önskvärt att myndigheten, redan i samband med att den överlämnar handlingarna, bifogar detta yttrande, även om den högre instansen inte har begärt det. Någon direkt skyldighet att självmant avge yttrande föreskrivs dock inte i lagen.

### **Konsekvenserna av ett överklagande**

Syftet med att anställningsbeslut kan överklagas i förvaltningsrättslig ordning, är att säkerställa att beslut om anställning fattas i enlighet med

sakliga grunder, det vill säga utifrån reglerna om förtjänst och skicklighet. Ett beslut som går den klagandes väg kan innebära att

- ärendet återförvisas till myndigheten för fortsatt hantering, alternativt
- överklagandenämnden undanröjer myndighetens anställningsbeslut, beslutar att den klagande ska erbjudas anställning och överlämnar ärendet till myndigheten för erforderliga åtgärder.

I det första fallet får rekryteringsprocessen återupptas och i det senare fallet har nämnden utifrån befintligt underlag bedömt den klagande som skickligast. Den klagande ska då erbjudas en anställning vid myndigheten. Detta förutsätter givetvis att man först kommer överens om villkoren för anställningen, till exempel lön och anställningsform, se AD 2018 nr 24.

Vad avser frågan om myndigheten kan tillämpa provanställning, är det möjligt under förutsättning att avsikten verkligen är att pröva arbetstagaren och att arbetsgivaren iakttar reglerna i 1 kap. 9 § RF om objektivitet och saklighet. Principen innebär att arbetsgivaren inte får agera godtyckligt utan hanterar lika fall på lika sätt.

Konsekvensen av undanröjandet av ett statligt anställningsbeslut har tydliggjorts i AD 2016 nr 74. Eftersom det saknas lagbestämmelser med innebörd att anställningsavtalet upphör när anställningsbeslut undanröjs består det civilrättsliga anställningsavtalet. Det betyder att ett anställningsavtal i staten varken upphör eller kan sägas upp på andra grunder än LAS. I det aktuella rättsfallet fanns således inte saklig grund för uppsägning enligt 7 § LAS beträffande den arbetstagare vars anställningsbeslut undanröjdes. Konsekvensen av domen är att två personer blir anställda på samma befattning. Därmed kan det uppstå övertalighet, vilken får hanteras enligt regelverket rörande arbetsbrist.

## Domstolsprövning

Under vissa förhållanden kan ett anställningsbeslut även bli föremål för civilrättslig prövning, inom ramen för en arbetsrättslig tvist. Sådan arbetsrättslig tvist rör tillåtligheten av tidsbegränsad anställning och/eller diskriminering. Vad avser tvist om en anställning tidsbegränsats enligt regelverket eller inte kan domstolen förklara att anställningen ska gälla tills vidare samt utdöma skadestånd, 36 och 38 §§ LAS. När det gäller diskrimineringstvister kan domstolen utdöma diskrimineringsersättning,

men inte förklara att den klagande ska anställas, 5 kap. 1 § DL. Se mer om tvister i kapitel 20.

# Del 3. Anställningens upphörande

## 17. Tidsbegränsad anställning upphör

Detta kapitel innehåller en redogörelse för huvuddragen av förfarandet när en arbetstagare som är anställd för begränsad tid inte kommer att få fortsatt anställning.

Om provanställnings upphörande, se kapitel 7.

### Anställningen upphör utan uppsägning

Huvudregeln är att en anställning som gäller för bestämd tid eller tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt (så kallad längstanställning) upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång, om inte något annat har avtalats, 4 § 2 st. LAS.

En annan situation när en tidsbegränsad anställning kan upphöra utan uppsägning, är när en vikarie anställts på en längstanställning. Det brukar uttryckas på följande sätt. ”*Vikarien Anna anställs tillsvidare, så länge Erik är ledig, dock längst till och med ÅÅ-MM-DD.*” För det fall den ledige arbetstagaren, i det här fallet Erik, kommer tillbaka före slutdatumet behöver, enligt Arbetsgivarverkets mening, någon uppsägning inte ske för att vikariatet ska upphöra. Det ligger nämligen i vikariatets natur att det ska upphöra i och med att ordinarie arbetstagare återgår i arbete, om något annat inte har bestämts när vikarien anställdes, 4 § 2 st. LAS.



## Besked till arbetstagaren

Om en arbetstagare med tidsbegränsad anställning inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, ska arbetstagaren få ett skriftligt besked om detta minst en månad före anställningstidens utgång, 15 § LAS. Reglerna om besked i 15 § LAS tar i första hand sikte på de fall där anställningens slutdag på förhand går att slå fast. Varaktigheten av en tidsbegränsad anställning kan emellertid, som nämnts ovan, vara mer obestämd, till exempel vid ett vikariat.

Om anställningstiden är så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, ska beskedet i stället lämnas när anställningen börjar, 15 § 1 st. LAS. För myndigheter under regeringen gäller inte skyldigheten att lämna besked enligt 15 § LAS om anställningen varat i högst tre månader i följd, 10 § AF. Det kan likväl vara bra att ta för vana att lämna ett sådant besked och samtidigt ta ställning till om arbetstagaren har återanställningsrätt. Det bör noteras att det i 10 § AF även nämns feriarbete. Feriarbete utgör emellertid inte längre en tillåten grund för tidsbegränsad anställning enligt LAS.

### Förutsättningar för rätt till besked

En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos den anställande myndigheten, jämför AD 2003 nr 10, mer än tolv månader under de senaste tre åren eller sammanlagt mer än nio månader i SÄVA under de senaste tre åren. Anställningstid beaktas på samma sätt oavsett om anställningen avsett heltid eller deltid, eller om arbetstagaren varit tjänstledig eller inte. Även om rätten till besked enligt 15 § LAS utgår från anställningstid på anställande myndighet ska det, av beskedet enligt 16 § LAS, framgå om arbetstagaren har återanställningsrätt enligt 25 § LAS.

Kvalifikationstiden under treårsperioden ska uteslutande ha bestått av tidsbegränsad anställning enligt 5 § LAS hos anställande myndighet. Av AD 2016 nr 27 följer dock att denna skyldighet också gäller för anställningar som tidsbegränsats med stöd av högskoleförordningen. Mot denna bakgrund kan det vara lämpligt att lämna besked även avseende tidsbegränsade anställningar med stöd av annan lag än LAS, förordning eller kollektivavtal.

Av 3 § 3 st. LAS följer att en arbetstagare som har fått företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS omedelbart får rätt till besked enligt 15 § LAS.

En särskild bestämmelse om besked för en säsongsanställd arbetstagare ges i 15 § 2 st. LAS. Med arbetsgivare avses den anställande myndigheten.

Rätten till besked gäller oberoende av om det är på grund av arbetsbrist eller personliga förhållanden som anställningen inte kommer att fortsätta.

## Förlängd anställning för att inte bryta mot 15 § LAS

Om arbetsgivaren inte inom den föreskrivna månadsfristen har kunnat lämna besked till arbetstagaren om att anställningen inte kommer att fortsätta, till exempel därför att innehavaren återgått i arbete med kort varsel, kan arbetsgivaren undgå skadeståndsskyldighet för brott mot 15 § LAS genom att förlänga anställningen under den ytterligare tid som behövs för att en månad ska förflyta från tidpunkten då beskedet lämnades. En sådan förlängning av anställningen för begränsad tid står inte i strid med 4 § 1 st. LAS och främjar syftet med bestämmelsen i 15 § 1 st. LAS. Den ger nämligen, i likhet med reglerna om rätt till uppsägningstid, arbetstagaren ett visst rådrum och en lönegaranti inför anställningens upphörande.

## Beskedets innehåll och överlämnande

Ett besked enligt 15 § LAS ska vara skriftligt, 16 § 1 st. LAS. Utöver uppgiften att arbetstagaren inte kommer att få fortsatt anställning ska beskedet innehålla följande:

- *Fullföljdshänvisning*  
I beskedet ska anges vad arbetstagaren ska iaktta, om hen vill föra talan om att anställningen ska förklaras gälla tills vidare eller kräva skadestånd för brott mot reglerna om tidsbegränsning, så kallad fullföljdshänvisning, 16 § 2 st. LAS. Detta får inte bara göras genom hänvisning till vissa bestämmelser i lagen.
- *Information om företrädesrätt till återanställning*  
I beskedet ska dessutom anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte, 16 § 2 st. LAS. Av beskedet ska också framgå att arbetstagare, som har och vill utnyttja företrädesrätten, ska göra en anmälan om detta hos den myndighet där arbetstagaren är eller senast varit anställd. Anmälan får ske muntligen. Arbetstagaren har bevisbördan för att en anmälan har skett.

Beskedet ska lämnas till arbetstagaren personligen eller, om det inte är skäligt att kräva detta, i stället skickas i rekommenderat brev till hens senast kända adress, 16 § 3 st. LAS.

## Varsel till arbetstagarens organisation

Samtidigt som beskedet lämnas till arbetstagaren ska arbetsgivaren varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. Varsel-skyldigheten finns oavsett kollektivavtalsförhållanden, 30 a § 1 st. LAS. För myndigheter under regeringen behöver varsel enligt 30 § 1 st. inte lämnas i fråga om anställning för den som har uppnått pensionsåldern, 10 § 3 p. AF. Med pensionsålder avses 69 år, då det är så länge som en arbetstagare enligt 32 a § LAS har rätt att kvarstå i anställningen.

Anställningsförordningen undantar dock inte tillämpningen av 33 a § LAS enligt vilken 30 § LAS om underrättelse och varsel ska tillämpas för arbetstagare som fyllt 69 år. Hur bestämmelserna i LAS ska läsas tillsammans med 10 § 3 p. AF är därför oklart. Hursomhelst finns det inget undantag från skyldigheten att *underrätta* en arbetstagare som uppnått pensionsålder, varför det kan finnas anledning att inte frångå de vanliga rutinerna med både varsel och underrättelse.

## Rätt till överläggning

Både arbetstagaren och hans lokala arbetstagarorganisation har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet, 30 a § 2 st. LAS. Någon viss minsta tid inom vilken överläggningen ska begäras har lagstiftaren inte ansett vara nödvändig. På arbetsgivarsidan förs överläggningen av den myndighet som lämnat beskedet och varslet. Vid överläggningen ska en reell behandling av sakfrågan ske.

## Ledighet för att besöka

### Arbetsförmedlingen

Syftet med reglerna i 15 § LAS är att en arbetstagare, som inte har rätt till uppsägningstid, ändå ska ha en viss tid till sitt förfogande för att skaffa en annan anställning. För att underlätta arbetstagarens möjligheter att söka nytt arbete har arbetstagaren enligt 17 § LAS rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner, för att besöka Arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete. Denna rätt gäller oberoende av om det är på grund av arbetstagarens personliga förhållanden eller till följd av arbetsbrist som fortsatt arbete inte erbjuds.

## Avtal om omställning

Arbetstagare vars tidsbegränsade anställning löper ut i enlighet med anställningsbeslutet och vars anställningstid hos den funktionella arbetsgivaren uppgår till minst två år i en följd omfattas av 3 kapitlet i *Avtal om omställning*.

## Grundläggande omställnings- och kompetensstöd

De arbetstagare med kortare anställning än två år, som inte kvalificerar sig till Trygghetsstiftelsens stöd enligt Avtal om omställning, kan i vissa fall omfattas av ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd.

Det gäller bland annat anställningar som upphör för att anställningen är tidsbegränsad. Se mer om detta i kapitel 18.

# 18. Uppsägning på grund av arbetsbrist

En arbetstagare som är anställd tills vidare får sägas upp på grund av arbetsbrist. Innan uppsägningen får ske måste arbetsgivaren följa regler i MBL, TurA-S och LAS.

## Planering

Parterna har i *Avtal om omställning* gett uttryck för att ett effektivt och framgångsrikt omställningsarbete förutsätter ett strategiskt och förebyggande lokalt förändrings- och utvecklingsarbete. Arbetsgivaren ska genom detta arbete i möjligaste mån undvika framtida uppsägningar och stödja arbetstagarnas fortsatta rörlighet och anställningsbarhet på arbetsmarknaden, 1 kap. 2 § *Avtal om omställning*. Ett sådant förhållningssätt förutsätter planering.

Även för det fall uppsägningar på grund av arbetsbrist inte kan undvikas, förutsätts planering för att kunna uppfylla skyldigheter som följer av arbetsmiljölagstiftningen, främjandelagen, MBL, *Avtal om omställning* och LAS.

## Riskbedömning enligt AFS 2001:1

I Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1, anges att arbetsgivaren, när ändringar i verksamheten planeras, ska bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas, 8 § 2 st. Arbetsmiljöverket har i sina kommentarer till nämnda paragraf ytterligare preciserat åliggandet för arbetsgivaren på följande sätt:

”Det är angeläget att hänsyn tas till arbetsmiljön inför förändringar under löpande drift. Det är viktigt att hitta riskerna och åtgärda dem innan de byggs in i systemet. Personalen kan ibland fara illa vid en omorganisation, särskilt vid inskränkningar och nedläggning av verksamheten. Det är viktigt att tidigt få fram riskerna så att negativa följder av omställningsprocessen kan förebyggas.”

Arbetsmiljöverket har utarbetat en särskilt utformad blankett för riskbedömning. Blanketten kan hämtas från Arbetsmiljöverkets webbplats, [www.av.se](http://www.av.se).

## Varsel enligt främjandelagen

En arbetsgivare som avser att genomföra en driftsinskränkning ska enligt främjandelagen inom vissa närmare angivna frister, skriftligen varsla Arbetsförmedlingen om minst fem arbetstagare berörs av inskränkningen. Detsamma gäller om driftsinskränkningen under en period av 90 dagar kan antas föra med sig att antalet uppsägningar sammanlagt uppgår till minst 20 personer.

Arbetsgivarens skyldigheter enligt lagen är straffsanktionerade med varselavgift som kan utdömas vid underlåtelse. För att varselavgift ska utdömas förutsätts det att den felaktiga tillämpningen skett uppsåtligt eller av grov oaktsamhet.

För namnuppgift i varsel enligt främjandelagen gäller sekretess. Det finns dock inget hinder mot att en myndighet i sin egenskap av arbetsgivare fullgör sin skyldighet enligt 15 § 3 st. MBL att till förhandlingsmotparten lämna en kopia av det varsel som arbetsgivaren lämnat till Arbetsförmedlingen enligt främjandelagen.

## Förhandlingsskyldighet enligt MBL

Arbetsgivaren måste som regel på ett tidigt stadium förhandla enligt 11 § MBL, före beslut som kan medföra personalminskning. Förhandlingen bör i detta tidiga skede behandla övergripande frågor om myndighetens situation och de olika alternativ som kan finnas. Vid driftsinskränkningar som föranleder uppsägning är det därför praktiskt att myndigheten redan vid planeringen av driftsinskränkningen upprättar en preliminär tidsplan för de åtgärder som myndigheten måste vidta och de MBL-förhandlingar som ska föregå beslut om viktigare förändringar för verksamheten eller arbetstagare.

## Avtal om omställning

*Avtal om omställning* syftar till att stimulera arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist till ett snabbt återinträde på arbetsmarknaden. Avtalet kompletterar arbetsgivarens eget omställningsarbete och arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Parterna har bildat en stiftelse, Trygghetsstiftelsen, för att bedriva verksamhet, 1 kap. 7 § *Avtal om omställning*. Syftet med avtalet är således att upprätthålla arbetslinjen.

*Avtal om omställning* gäller för arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist och som har haft statlig/-a anställning/-ar i en följd under sammanlagt minst tolv månader, 2 kap. 1 § *Avtal om omställning*.

Avtalet gäller även för arbetstagare vars tidsbegränsade anställning löper ut, förutsatt att anställningstiden på myndigheten uppgår till minst två år i en följd. Avtalet omfattar också arbetstagare, med arbetsskyldighet på ny ort i samband med omlokalisering av myndighet, som säger upp sig, AD 2017 nr 59. Detta förutsätter att arbetstagaren har en anställning vid myndigheten som varat i en följd, under sammanlagt minst ett år, 4 kap. 1 § *Avtal om omställning*. I nämnda mål hade arbetstagarna och arbetsgivaren inte kommit överens om någon särskild placeringsort i samband med anställningsavtalets ingående. Mot denna bakgrund, och då avtalet om omställning även ska tillämpas vid omlokalisering, fann AD att arbetsskyldighet på den nya orten förelåg.

Undantag från avtalets tillämpningsområde följer av 1 kap. 3 § *Avtal om omställning*. Till exempel omfattas inte arbetstagare som anställts med stöd av 4 § AF eller motsvarande reglering. Ett annat exempel på arbetstagare som inte omfattas är arbetstagare som kan övergå till en ny arbetsgivare på orten med tillämpning av 6 b § LAS, men som motsätter sig detta och därför blir uppsagd på grund av arbetsbrist.

Ortsbegreppet i *Avtal om omställning* stämmer inte helt överens med den tolkning som Arbetsdomstolen har gjort av Ortsbegreppet i LAS. Med ort avses i *Avtal om omställning* ”ort eller i dess närhet” och en bedömning får göras från fall till fall. Vid denna bedömning tas hänsyn till om avståndet är pendlingsbart för arbetstagaren, varför också bostadsorten är av intresse. Innebörden av Ortsbegreppet i LAS är snävare och beskrivs nedan.

Senast i samband med att arbetstagaren delges uppsägning ska arbetsgivaren informera arbetstagaren om dennes rättigheter och skyldigheter enligt avtalet samt skriftligen underrätta stiftelsen om uppsägningen, 2 kap. 4 § *Avtal om omställning*.

Vidare innehåller *Avtal om omställning* regler om förlängd uppsägningstid, tjänstledighet under uppsägning och omställningsformer såsom insatser från stiftelsen och ekonomisk förstärkning. Avtalet innehåller också regler om företagshälsovård, särskild pensionsersättning och frivillig avgång.

Reglerna i avtalet är tillämpliga i upp till fem år från och med att anställningen upphört.

## Grundläggande omställnings- och kompetensstöd

De arbetstagare med kortare anställning än två år, som inte kvalificerar sig till Trygghetsstiftelsens stöd enligt *Avtal om omställning*, kan i vissa fall omfattas av ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Det framgår av bilaga 1 i *Överenskommelsen om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet inom statlig sektor*.

Det gäller anställningar som upphör på arbetsgivarens initiativ med anledning av arbetsbrist, sjukdom eller för att anställningen är tidsbegränsad. Arbetstagaren ska ha haft arbete som huvudsyssla i sammanlagt minst 12 månader av de senaste 24 månaderna, (ej bundet till en anställning hos statliga arbetsgivare). Som arbetsgivare kan det vara bra att informera om att stödet finns och att det är arbetstagaren själv som ansöker om det på Trygghetsstiftelsens webbplats.

Att delta i insatser inom ramen för stödet ger ingen rätt till ledighet. Om ledighet från arbetet ändå beviljas finns ingen rätt till lön under ledigheten.

## Reglerna om uppsägning på grund av arbetsbrist

### Vad är arbetsbrist?

För att en uppsägning på grund av arbetsbrist ska vara giltig krävs att uppsägningen är grundad på sakliga skäl, 7 § LAS, och skriftlig, 9 § 1 st. LOA.

Arbetsbristen kan vara föranledd av olika skäl. Det kan vara fråga om driftsinskränkning eller organisationsförändring som leder till övertalighet. Den kan också vara föranledd av ett regeringsbeslut. Ett sådant beslut kan innebära olika förändringar såsom att en myndighet ska upphöra eller omorganiseras. Har sådant beslut fattats får detta anses vara tillräcklig grund för att berörd myndighet ska vidta åtgärder för uppsägning på grund av arbetsbrist, i den mån beslutet kan antas medföra övertalighet.

AD 1993 nr 138 gällde ett fall där en länsstyrelse efter regeringens beslut, men före riksdagens beslut, sa upp personal. Förfarandet godtogs av AD som menade att länsstyrelsen ensam bar arbetsgivaransvaret och därför hade att självständigt pröva när och i vilken omfattning som en arbetsbrist hade uppkommit. AD fann dock i 1993 nr 214 att det var ”synnerligen tveksamt”



att en myndighet kunde föregå riksdagsbehandlingen och agera med utgångspunkt i en regeringsproposition. AD ansåg att ett sådant agerande i vart fall var uteslutet mot bakgrund av det parlamentariska läge som rådde år 1992.

En annan situation då arbetsbrist kan uppkomma är när anslagen till myndigheten minskas eller inte räcker till. En myndighet kan dock säga upp en arbetstagare på grund av arbetsbrist även om myndigheten har medel till fortsatt anställning. Myndigheten kan alltså till exempel fatta beslut om att lägga ned en viss del av sin verksamhet av andra skäl än medelsbrist.

En arbetsgivare kan, till följd av organisatoriska förändringar, förändrat uppdrag eller medelsbrist, delvis vilja förändra anställningsvillkoren för alla eller vissa arbetstagare. Om en arbetsgivare agerar och säger upp en arbetstagare innebär det emellertid att hela anställningsavtalet blir uppsagt. Uppsägning av en del av en anställning har förklarats sakna rättslig verkan. Om arbetsgivaren och arbetstagarna inte kan komma överens om nya villkor är arbetsgivaren därför hänvisad till att erbjuda omplacering, se nedan, enligt 7 § 2 st. LAS, till samma anställning men med nya villkor. För det fall arbetstagaren tackar nej till erbjudandet är det sakliga skäl för uppsägning, se AD 2012 nr 67 om omreglering inom Försvarsmakten till internationell arbetsskyldighet.

Det är arbetsgivaren som avgör om det råder arbetsbrist och det därmed finns sakliga skäl för uppsägning. Arbetsgivaren måste dock kunna redovisa sina bedömningar och underlaget för dessa på ett tillfredsställande sätt. Arbetsgivaren har rätt att avgöra om uppsägning ska ske, utifrån verksamhetens behov av bemanning i samband med att en tänkt uppsägningstid tar slut. Arbetsgivaren får emellertid inte säga upp ”för säkerhets skull”, utan ska vid sin bedömning utgå från sådana omständigheter som med någon säkerhet kan överblickas.

Frågan om en uppsägning på grund av arbetsbrist har varit grundad på sakliga skäl bedöms mot bakgrund av den situation som rådde när uppsägningen ägde rum. Ändras situationen så att en ny anställning kan erbjudas, blir det inte en fråga om uppsägningen varit giltig eller inte, utan i stället en fråga om den uppsagde arbetstagaren har återanställningsrätt eller inte. Återanställningsrätten i staten har dock begränsad betydelse med anledning av reglerna om förtjänst och skicklighet.

## Övergång av verksamhet – ej sakliga skäl

En övergång av ett företag, en verksamhet eller del av en verksamhet enligt 6 b § LAS utgör inte i sig sakliga skäl för uppsägning. Förbudet förhindrar dock inte förändringar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår, 7 § 3 st. LAS.

## Fingerad arbetsbrist

Om en arbetsgivare som grund för en uppsägning har åberopat arbetsbrist men det verkliga skälet till åtgärden är arbetstagarens personliga förhållanden (fingerad arbetsbrist), kan uppsägningen ogiltigförklaras på talan av arbetstagaren. Men för att en domstol mera ingående ska pröva arbetstagarens uppfattning om den egentliga anledningen till uppsägningen, krävs att arbetstagaren visar åtminstone sannolika skäl för påståendet att uppsägningen i själva verket beror på arbetstagarens personliga förhållanden.

## Omplacering

Ordet omplacering används i skilda bemärkelser. Begreppet avser både ändring av arbetsuppgifterna inom ramen för arbetstagarens arbetsskyldighet och utanför denna ram. Sker omplacering inom ramen för arbetskyldigheten sker detta i första hand med stöd av arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. Det finns dock inget som hindrar att en sådan omplacering görs med stöd av 7 § 2 st. LAS. Är det fråga om en omplacering utanför ramen för arbetskyldigheten sker detta med stöd av 7 § 2 st. LAS. Förutsatt att arbetstagaren tackar ja till erbjudandet omregleras anställningen.

Sakliga skäl för uppsägning finns inte om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig, 7 § 2 st. LAS. Arbetsgivaren måste alltså undersöka möjligheterna att omplacera arbetstagaren innan denne får säga upp arbetstagaren. Arbetsgivaren bör i första hand undersöka möjligheterna att ge arbetstagaren andra arbetsuppgifter inom ramen för anställningen. Om detta visar sig vara omöjligt, bör arbetsgivaren i andra hand söka erbjuda arbetstagaren annan anställning hos sig. Arbetet bör så långt som möjligt vara likvärdigt med det som arbetstagaren dittills har haft.

Ett beslut om omplacering måste i allmänhet föregås av förhandling enligt 11 eller 13 §§ MBL och, på begäran, även enligt 14 § MBL. Om parterna

har ett lokalt samverkansavtal kan man ha kommit överens om en annan ordning.

Omplaceringsskyldigheten gäller hela myndigheten, även till annan ort, och innebär att arbetsgivaren ska göra en noggrann utredning om det går att omplacera övertaliga arbetstagare till en annan anställning.

Omplaceringsutredningen ska omfatta alla lediga anställningar som arbetsgivaren vid uppsägningstidpunkten vet blir tillgängliga fram till den tidpunkt då en eventuell uppsägning ska träda i kraft, det vill säga när uppsägningstiden löpt ut. Detta gäller även om det är fråga om anställningar med högre eller lägre sysselsättningsgrad och såväl tillsvidare- som tidsbegränsade anställningar. En arbetsgivare kan inte fullgöra sin skyldighet enligt 7 § 2 st. LAS genom att erbjuda anställning hos en annan arbetsgivare. Är det i en tvist oklart om omplacering kunnat ske, anses normalt omplaceringsskyldigheten inte fullgjord.

Arbetsgivaren har dock ingen skyldighet att lägga om sin verksamhet på något mera genomgripande sätt. Någon skyldighet att skapa en ny anställning har inte heller arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan dock ibland vara skyldig att dröja med att återbesätta en ledig anställning. Omplaceringsskyldighet till en annan anställning gäller inte om det innebär att en annan arbetstagare sägs upp.

När arbetsgivaren vet vilka lediga anställningar som ingår i omplaceringsutredningen ska kvalifikationskraven för dessa matchas mot den aktuella arbetstagarens kompetens. Med kompetens avses här såväl utbildning som erfarenhet och personlig lämplighet. Har arbetstagaren tillräckliga kvalifikationer för någon av de lediga anställningarna ska hen erbjudas anställningen. Kravet på tillräckliga kvalifikationer anses uppfyllt, även om arbetstagaren behöver en viss, normal inlärningstid för den nya anställningen. Om arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för flera lediga anställningar ska arbetsgivaren erbjuda den anställning som ligger närmast arbetstagarens nuvarande anställning vad avser såväl arbetsuppgifter som ort.

Arbetsgivaren behöver inte erbjuda arbetstagare omplacering med utgångspunkt i anställningstid. Arbetsgivaren bör dock så långt som möjligt, med utgångspunkt i verksamhetens behov, försöka erbjuda arbetstagaren ett arbete som är likvärdigt med det som denne har. Om en arbetsgivare vill erbjuda de lediga anställningarna utifrån anställningstid finns det dock inget som hindrar det. För det fall arbetsgivaren väljer att utgå från verksamhetens behov och inte anställningstid, är det viktigt att arbetsgivarens förfarande är

transparent och kan förklaras utifrån objektiva och sakliga grunder. Likabehandlingsprincipen och kravet på god sed ska upprätthållas så att hanteringen inte uppfattas som ett kringgående av LAS regler.

En arbetsgivare ska inte ensidigt ta ställning till hur en arbetstagare kan tänkas svara på ett erbjudande. Det är upp till arbetstagaren att ta ställning till det erbjudande som arbetsgivaren presenterar. Om en arbetstagare tackar nej till ett erbjudande om omplacering utan godtagbara skäl, kan arbetsgivaren säga upp arbetstagaren. Arbetsgivaren måste dock först försäkra sig om att arbetstagaren förstår konsekvensen av att tacka nej till erbjudandet.

Omplaceringskyldigheten gäller inte efter beslut om uppsägning. Skyldigheten faller i och med att arbetsgivaren förvissat sig om att sakliga skäl för uppsägning finns. Däremot kan arbetstagaren ha återanställningsrätt under uppsägningstiden och under nio månader från den dag då anställningen upphörde. I en situation där det finns konkurrerande intressen mellan omplacering enligt 7 § 2 st. LAS och företrädesrätt till återanställning och till anställning med högre sysselsättningsgrad, går omplacering före.

## Omplacering till lägre sysselsättningsgrad

Vid omorganisation på en driftsenhet som innebär att arbetstagare vars arbetsuppgifter är lika ska erbjudas lägre sysselsättningsgrad, ska särskilda turordningsregler iakttas enligt 7 a § LAS.

Begreppet driftsenhet har samma innebörd som i 22 § LAS om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Om en indelning i olika organisatoriska enheter på en driftsenhet i huvudsak har till syfte att begränsa storleken på grupper och inte utgör avgränsning mellan olika verksamhetsdelar, saknar avgränsningen till organisatorisk enhet betydelse. Även vilket kollektivavtalsområde eller vilken facklig organisation som en arbetstagare hör till saknar betydelse.

Vidare ska arbetstagarna ha lika arbetsuppgifter. Med lika arbetsuppgifter avses samma eller i stort sett samma arbetsuppgifter. Det behöver inte innebära att arbetsuppgifterna i alla delar är identiska, men de ska i stora drag kunna anses vara lika.

Erbjudandet eller erbjudandena ska enbart omfatta arbetstagare som har högre sysselsättningsgrad än den lägsta sysselsättningsgrad som avses att erbjudas. Arbetstagare med kortare anställningstid ska erbjudas omplacering före arbetstagare med längre anställningstid. Vidare ska erbjudande med lägre sysselsättningsgrad lämnas före erbjudande med högre sysselsättningsgrad.

Varje arbetstagare måste få skäligen råd att överväga erbjudandet innan svaret lämnas. Den arbetstagare som godtar omplaceringserbjudandet får en ny anställning med den lägre sysselsättningsgraden. Tackar en arbetstagare nej till erbjudandet finns sakliga skäl för uppsägning på grund av arbetsbrist.

Om det uppstår situationer då en arbetsgivare avser att genomföra en omorganisation som innebär både uppsägningar och att arbetstagare erbjuds sänkt sysselsättningsgrad, ska bestämmelserna om turordning vid sänkt sysselsättningsgrad i 7 a § LAS tillämpas innan reglerna om turordning vid uppsägning i 22 § LAS aktualiseras. Det innebär dock inte att den som har tackat ja till ett omplaceringserbjudande om sänkt sysselsättningsgrad därigenom undantas från risken att bli uppsagd, men arbetstagaren behåller sin plats i den turordning som då ska tillämpas. I den mån det efter omreglering av sysselsättningsgrad fortsatt råder arbetsbrist får uppsägning alltså ske, med tillämpning av reglerna i 22 § 1 och 4 st, LAS, 9 § Överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på den statliga sektorn samt 3 § TurA-S.

En arbetstagare som accepterar ett erbjudande om omplacering till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad har rätt till en omställningstid enligt 7 b § LAS. Rätten till omställningstid förutsätter inte att arbetstagaren ingår i en grupp av arbetstagare vars arbetsuppgifter är lika. Även arbetstagare med unika arbetsuppgifter har rätt till omställningstid.

Under omställningstiden får arbetstagaren behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden börjar löpa när arbetstagaren accepterar erbjudandet och är lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, dock längst tre månader. Med anställningsförmåner menas lön och andra förmåner som avses i 12 § LAS.

Ett omplaceringserbjudande som även innebär andra förändringar än enbart sänkt sysselsättningsgrad och som inte beror på sänkningen omfattas inte av bestämmelserna. Det kan exempelvis vara en situation där arbetsgivaren är skyldig att erbjuda omplacering till ett ledigt arbete på deltid med annat

ansvar, andra arbetsuppgifter eller arbetstider, på en annan enhet eller avdelning, innan sakliga skäl för uppsägning kan föreligga.

## Omplacering före turordning

Angående förhållandet mellan arbetsgivarens omplaceringsskyldighet enligt 7 § 2 st. LAS och bestämmelsen i 22 § 4 st. LAS om omplacering inom turordningskretsen, klargjordes detta i AD 2009 nr 50 och 2011 nr 30.

Av rättsfallen följer att 7 § 2 st. LAS ska tillämpas före 22 § 4 st. LAS, eftersom turordningsreglerna förutsätter arbetsbrist. Om det verkligen är arbetsbrist eller inte är oklart så länge omplaceringsmöjligheterna inte utretts. Vidare framgår det av rättsfallen att omplacering enligt 7 § 2 st. LAS kan erbjudas med utgångspunkt i verksamhetens behov och att det således inte finns någon skyldighet att vid tillämpning av 7 § 2 st. LAS utgå från anställningstid.

## Turordning

Om det inte går att omplacera arbetstagare till lediga anställningar är det arbetsbrist. För att avgöra vilka arbetstagare som ska sägas upp, ska myndigheten upprätta en turordning enligt 22 § 1-2, 4 st. LAS, 3 § TurA-S, 12 § LOA, 9 § Överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet inom statlig sektor samt 23 § LAS. Det är viktigt att notera att 9 § Överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet inom statlig sektor kompletterar 22 § 2 st. LAS och 3 § TurA-S ersätter 22 § 3 st. LAS, men att 22 § gäller i övriga delar.

En arbetsgivare som bryter mot turordningsreglerna blir skadeståndsskyldig. Däremot kan ett brott mot enbart dessa regler inte leda till att uppsägningen ogiltigförklaras enligt 34 § 1 st. LAS.

Två principiella huvudfrågor uppstår när turordningen ska bestämmas:

- vad som definierar en turordningskrets:
  - ”i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter”
  - ”på orten”
- placering i turordningskretsen, det vill säga den inbördes ordningen mellan arbetstagare som ingår i samma krets.

## Turordningskretsen

Varje krets ska omfatta arbetstagare hos myndigheten på orten med arbetsuppgifter som är i huvudsak jämförbara med de arbetsuppgifter som arbetsbristen avser, 3 § TurA-S.

Arbetstagarna i varje krets ska utföra arbetsuppgifter som i stort sett är av jämförbar beskaffenhet och inriktning. För att kunna göra denna jämförelse krävs en noggrann kartläggning av vilka arbetsuppgifter respektive arbetstagare faktiskt utför.

AD har i flera domar prövat frågan om olika arbetstagare har haft i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter. Även om det är fråga om bedömningar utifrån förutsättningarna i de enskilda fallen så har domstolen gjort vissa allmänna uttalanden angående tolkningen av 3 § TurA-S. Dessa allmänt uttalade principer kan sammanfattas enligt följande:

1. Begreppet ”i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter” ska ges en relativt vidsträckt tolkning. AD har uttalat att 3 § TurA-S bygger på anställningsskyddslagens grundläggande regler om att längden av anställningstiden i princip ska vara avgörande för turordning mellan olika arbetstagare. AD har vidare särskilt pekat på det faktum att ju snävare man tolkar uttrycket ”i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter” desto mer uttunnat blir det skydd för anställningen som följer av en arbetstagares längre anställningstid.
2. Vid prövning av innebörden av 3 § TurA-S måste en arbetsgivare som vill göra gällande att arbetstagaren bör indelas i turordningskretsar, som endast omfattar någon enstaka person, vara beredd att på ett övertygande sätt redogöra för motiven till detta om indelningen sätts i fråga.
3. Avgörande för inplacering i turordningskretsar är vilka arbetsuppgifter som arbetstagaren faktiskt utför, det vill säga arbetstagarens titel är inte utslagsgivande.
4. En arbetstagare ska inplaceras i en turordningskrets om arbetstagarens arbetsuppgifter i huvudsak är jämförbara med arbetsuppgifterna för övriga arbetstagare inom turordningskretsen, även om arbetstagaren i mindre omfattning har arbetat med arbetsuppgifter som är jämförbara med dem som förekommer i en annan turordningskrets.
5. När en arbetstagare utför olika uppgifter har den så kallade 50/50-principen tillämpats sedan lång tid tillbaka. Principen innebär att en arbetstagare som utför vissa arbetsuppgifter, som omfattas av

arbetsbrist, mer än 50 % av sin arbetstid, så ska denna arbetstagare ingå i den för arbetsuppgifterna relevanta turordningskretsen på orten.

6. I princip är det arbetstagarnas arbetsuppgifter vid den tidpunkt då uppsägningen aktualiseras som är avgörande för inplacering i turordningskrets, under förutsättning att en arbetstagare inte endast tillfälligt har utfört arbetsuppgifterna.

Vad som får anses vara tillfälligt eller inte får avgöras i varje enskilt fall. En arbetstagare som utfört de aktuella arbetsuppgifterna i ett års tid, men alltså har en annan anställning på myndigheten, kan emellertid inte anses ha utfört dessa endast tillfälligt.

Vad avser innebörden av ortsbegreppet i TurA-S, överensstämmer det med AD:s syn på ortsbegreppet i 22 § LAS, och är snävare än ortsbegreppet i *Avtal om omställning*. AD:s praxis innebär att det kan finnas flera orter i en kommun och att en orts avgränsning följer av de geografiska förutsättningarna. Däremot kan orten aldrig omfatta mer än en kommun, även om det inte finns någon tydlig geografisk gräns.

De lokala parterna har rätt att sluta kollektivavtal om att turordningen istället ska omfatta arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter, men vid en del av myndigheten på en viss ort, delar av myndigheten på mer än en ort eller myndigheten i dess helhet. Detta följer av 5 § TurA-S. Ett sådant avtal får emellertid inte strida mot god sed eller innebära direkt eller indirekt diskriminering.

### Arbetstagarnas inbördes placering i turordningskretsen

Arbetstagarnas inbördes placering i kretsen ska bestämmas enligt reglerna i 22 § 4 st. och 23 § LAS med de avvikelser och tillägg som framgår av 3 § LAS, 12 § LOA, 8 § FML samt 10 och 17 §§ TurA-S.

Av 22 § 4 st. LAS följer att den inbördes placeringen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Detta gäller dock inte för arbetstagare som fyllt 67 år, se nedan. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Reglerna innebär att en arbetstagare med lång arbetstid kan omplaceras till en anställning, som ska finnas kvar och som innehas av en arbetstagare med



kortare anställningstid. Arbetstagaren med kortare anställning blir då uppsagd på grund av arbetsbrist. En sådan omplacering, inom turordningskretsen, förutsätter att arbetstagaren med längre anställningstid har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Regeln brukar kallas ”sist in, först ut”.

Med sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren, när det gäller turordning, avses all anställningstid i staten, 10 § TurA-S. Även anställningstid hos tidigare statliga arbetsgivare ska alltså räknas med. Anställningstid beaktas på samma sätt oberoende av om anställningen gällt tills vidare eller för begränsad tid, om den avsett heltid eller deltid. Även tidigare anställningstid hos staten i beredskapsarbete, arbete på en inskolningsplats, skyddat arbete, arbete i ungdomslag, anställning med lönebidrag, arkivarbete eller musikerhjälp som tidigare var en form av beredskapsanställning, ska tillgodoräknas arbetstagaren. Anställningstiden hos staten tillgodoräknas i sin helhet även om arbetstagaren varit tjänstledig. I en reservofficersanställning tillgodoräknas dock endast faktisk tjänstgöringstid.

Vid beräkning av anställningstid kan arbetstagaren få tillgodoräkna sig anställningstid från en icke statlig anställning om hen övergått till en statlig anställning i samband med verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, 3 § 2 p. LAS.

Om det finns särskilda skäl får anställningstid hos annan arbetsgivare än staten jämföras med sådan anställningstid, 10 § TurA-S. Av protokollsanteckningar till 10 § nämns två exempel på vad som anses vara särskilda skäl:

1. Arbetsuppgifterna i den statliga anställningen har nära samband med dem som utförs av vissa arbetstagare med icke-statlig anställning.  
*Protokollsanteckningen har, i denna del, tillämpats för anställda vid före detta Riksförsäkringsverket som också hade varit anställda vid någon eller några av dem då, icke statliga, försäkringskassorna.*
2. Då staten, efter byte av huvudmannaskap tagit över privat eller kommunal verksamhet.  
*Protokollsanteckningen har, i denna del, tillämpats för anställda vid Ekeskolan, en av Specialpedagogiska myndighetens skolor. Detta är en skola för döva som tidigare drivits i kommunal regi, men som förstatligats. Protokollsanteckningen är i denna del troligen överspelad, förutom för arbetstagare med anställningar långt tid tillbaka, då ett byte av huvudman oftast hanteras enligt reglerna om verksamhetsövergång.*

*Anställningstiden hos den före detta arbetsgivaren ska då räknas med enligt 3 § LAS.*

Som ovan angivna exempel visar ska bestämmelsen om särskilda skäl tillämpas ytterst restriktivt. Om en myndighet beslutar att ge vissa arbetstagare möjlighet att få tillgodoräkna sig viss icke-statlig anställningstid leder detta till att dessa arbetstagare får en fördel som kan leda till att andra arbetstagare får motsvarande nackdel, det vill säga får en sämre placering i turordningskretsen.

När en turordningskrets ska upprättas är arbetsgivaren skyldig att undersöka vilka anställningstider berörda arbetstagare får tillgodoräkna sig. Lämpligen görs detta genom att myndigheten begär ut ett tjänstematrikelutdrag från SPV. Eftersom det inte är helt säkert att en arbetstagares sammanlagda anställningstid finns redovisad i tjänstematrikelutdraget ska respektive arbetstagare också tillfrågas.

För arbetstagare med anställning hos en arbetsgivare som inte är statlig, men som likväl är medlemmar i Arbetsgivarverket och därför omfattas av det statliga avtalsområdet, (icke obligatorisk medlem), räknas bara anställningstiden hos denna arbetsgivare. 3 § 2-3 p. LAS ska emellertid tillämpas också av dessa medlemmar.

### Undantag avseende placering i turordning

En arbetsgivare med 50 eller fler månadsavlönade arbetstagare får, innan turordning fastställs, undanta högst tre arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten, 9 § *Överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet inom statlig sektor* och 22 § 2 st. LAS. Dessa personer ska ha företräde till fortsatt anställning. Begränsningen till tre personer ska gälla oberoende av hur många turordningskretsar som finns hos myndigheten. Sådant undantag från turordningen kan endast göras var sjätte månad. Tiden räknas från och med att den första uppsägningen skett.

När man ska bestämma arbetstagarnas placering i turordningskretsen, ska man också ta hänsyn till kravet att myndigheten på ett riktigt sätt fullgör rättskipnings- eller förvaltningsuppdrag, 12 § LOA.

Den som på grund av nedsatt arbetsförmåga har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren ska få företräde till fortsatt arbete oberoende av turordning, om det kan ske utan allvarliga olägenheter, 23 § LAS. Av 17 § TurA-S framgår att en arbetstagare, som har anställts enligt förordningen (1980:338) om anställning med lönebidrag, ska anses ha

beretts sådan särskild sysselsättning som avses i 23 § LAS. Ovan nämnda förordning är upphävd, men har blivit ersatt av förordningen (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. I sak innebär detta ingen förändring, eftersom en arbetstagare kan anställas med lönebidrag även enligt den nu gällande förordningen.

Ytterligare ett undantag från reglerna om placering i turordningskrets gäller för facklig förtroendeman enligt 8 § FML. Företråde till fortsatt arbete gäller dock bara om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Kan förtroendemannen bara efter omplacering beredas fortsatt arbete, gäller som förutsättning att hen har tillräckliga kvalifikationer för detta. Vid tvist om tillämpningen av regeln i 8 § FML har arbetstagarorganisationen tolkningsföretråde, 9 § 1 st. FML.

Slutligen har, enligt 33 b § LAS, inte heller arbetstagare som fyllt 69 år företrädesrätt enligt 22 § LAS. Detta betyder att hen som regel måste lämna arbetsplatsen.

## Förhandlingsskyldighet

En myndighet är förhandlingsskyldig enligt 11-14 §§ MBL före beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist, 29 § LAS. Förhandlingsskyldigheten avser bland annat frågor om omplacering samt frågor om turordningskretsar och arbetstagarnas inbördes placering. Vidare ska arbetsgivaren i samband med förhandlingen i god tid skriftligen underrätta motparten enligt 15 § 2 st. MBL samt lämna en kopia av de varsel som har lämnats till Arbetsförmedlingen enligt främjandelagen, 15 § 3 st. MBL.

## Uppsägningsbeskedet

Uppsägningsbeskedet ska vara skriftligt. I annat fall är uppsägningen ogiltig, 9 § 1 st. LOA. I uppsägningsbeskedet bör myndigheten ange att uppsägningen beror på arbetsbrist. I beskedet ska också anges vad arbetstagaren ska iaktta, om arbetstagaren vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig eller vill kräva skadestånd med anledning av uppsägningen, så kallad fullföljdshänvisning, 8 § 2 st. LAS. Detta får inte bara göras genom hänvisning till vissa bestämmelser.

I beskedet ska vidare anges om arbetstagaren har återanställningsrätt eller inte, 8 § 2 st. LAS. Av beskedet ska även framgå att arbetstagare, som har och vill utnyttja återanställningsrätt, ska göra anmälan om detta hos den

myndighet där arbetstagaren är eller senast har varit anställd. Angående företrädesrätt till återanställning, se kapitel 8.

Uppsägningsbeskedet ska som regel lämnas till arbetstagaren personligen, 10 § 1 st. LAS. Om det inte är skäligt att kräva detta får beskedet skickas till arbetstagarens senast kända adress.

## När anses uppsägningen ske?

Som huvudregel anses uppsägning ske när arbetstagaren får del av uppsägningen, 10 § 2 st. LAS. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett uppsägningsbesked har sänts i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress, anses uppsägningen ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses uppsägningen ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde. Det bör observeras att regeln om semester även gäller i det fall att arbetstagaren får del av uppsägningsbeskedet under semestern.

De ovan återgivna bestämmelserna anger utgångspunkten för tillämpningen av vissa andra regler i LAS, till exempel när uppsägningstiden, 11 § LAS och vissa frister, 40-41 §§ LAS börja löpa. Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen (1995:584) sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden emellertid inte löpa förrän vid den tidpunkt då arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet eller när arbetstagaren enligt sin anmälan om föräldraledighet skulle ha återupptagit sitt arbete, 11 § 3 st. LAS.

I Arbetsgivarguiden, som finns på Arbetsgivarverkets webbplats, hittar du blanketter för uppsägningsbeslut.

## Uppsägningstid

Bestämmelser om uppsägningstid finns i 11 § LAS, jämfört med 33 b § LAS. De innebär att arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av 1-6 månader beroende på den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren. Med arbetsgivaren avses i detta sammanhang även andra statliga myndigheter.

Avsteg får göras från 11 § LAS genom kollektivavtal med en central arbetstagarorganisation. Detta framgår av 2 b § 2 st. LAS. Enligt 14 kap. 3 § Villkorsavtalen har de centrala parterna avtalat om att vid uppsägning från arbetsgivarens sida gäller en månads uppsägningstid vid en

anställningstid på högst ett år samt en uppsägningstid på tre månader vid en anställningstid på mer än ett år. Med anställningstid enligt Villkorsavtalen avses den tid under vilken arbetstagaren i en följd har haft en eller flera statliga anställningar inom det statliga avtalsområdet. I förekommande fall ska dock tillämpas den längre uppsägningstid som gäller enligt 11 § 2 st. LAS för anställningsavtal som ingåtts från och med den 1 januari 1997. För anställningsavtal, som har ingåtts före den 1 januari 1997, ska istället 11 § 2 st. LAS i dess äldre lydelse tillämpas. Den bestämmelsen citeras nedan:

”Om en arbetstagare vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna i följd eller sammanlagt minst 12 månader under de senaste två åren, har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid av:

- Två månader vid fyllda 25 år,
- Tre månader vid fyllda 30 år,
- Fyra månader vid fyllda 35 år,
- Fem månader vid fyllda 40 år,
- Sex månader vid fyllda 45 år.”

I 16 § 3 mom. Affärsverksavtalen, anges hur lång uppsägningstid som gäller vid uppsägning från arbetsgivarens sida. Uppsägningstidens längd är beroende av om anställningsavtalet har ingåtts från och med den 1 januari 1997 eller om det ingåtts före den 1 januari 1997. För arbetstagare som har anställts från och med den 1 januari 1997 bestäms uppsägningstidens längd av hur länge vederbörande har varit anställd. Med anställningstid avses här anställningstid hos arbetsgivaren, det vill säga hos respektive affärsverk/myndighet som anges i 1 § 1 st. Affärsverksavtalen.

Enligt *Avtal om omställning* är uppsägningstiden enligt LAS eller kollektivavtal förlängd vid uppsägning på grund av arbetsbrist för anställningar som varat i 12 månader eller mer. Uppsägningstiden kan dock inte överskrida 12 månader, 2 kap. 5 § *Avtal om omställning*.

Arbetsgivaren kan medge att en arbetstagare får sluta sin anställning efter en kortare uppsägningstid, till exempel ett månadskifte. Vill arbetsgivaren förlänga uppsägningstiden så att flera arbetstagare slutar samtidigt, trots att de har olika långa uppsägningstider, bör detta ske efter samråd med Arbetsgivarverket.

Arbetstagare som omfattas av chefsavtalet har i de allra flesta fall en uppsägningstid om sex månader.

Semesterledighet får inte utan arbetstagarens medgivande förläggas till uppsägningstid som inte överstiger sex månader, 14 § semesterlagen, se kapitel 19.

Om uppsägningstiden är längre än sex månader är den del som överstiger sex månader inte skyddad i fråga om förläggning av semester. Som nämnts ovan kan arbetstagare i staten, som blir uppsagda på grund av arbetsbrist, ha upp till ett års uppsägningstid. I dessa situationer har arbetsgivaren således möjlighet att mot arbetstagarens vilja, men efter vederbörligt samrådsförfarande, lägga ut årets semester till sådan del av uppsägningstiden som överstiger sex månader.

När det gäller sparad semester framgår det av AD:s praxis att en arbetsgivare inte har rätt att mot arbetstagarens vilja lägga ut arbetstagarens sparade semester under tiden före anställningens upphörande. Enligt 20 § 1 st. semesterlagen är det nämligen arbetstagaren som väljer vilket semesterår den sparade semestern ska förläggas till.

## Avlöningsförmåner m.m. under uppsägningstiden

Enligt 12 § LAS har arbetstagaren rätt att behålla sin lön under uppsägningstiden. Detta gäller även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter eller får andra arbetsuppgifter än tidigare. Arbetsgivaren får dock om denne förklarar att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstid avräkna förmåner enligt 12 § LAS som arbetstagaren under samma tid har förvärvat i annan anställning. Detta följer av 13 § LAS.

Råder det tvist om lön under uppsägning bör man observera att sådan tvist omfattas av 35 § MBL och att kontakt därför skyndsamt bör tas med Arbetsgivarverket.

Enligt 14 § LAS får en uppsagd arbetstagare inte förflyttas till någon annan ort under uppsägningstiden, om hans möjligheter att söka nytt arbete därigenom inte obetydligt skulle försämrats. En uppsagd arbetstagare har också rätt till skälig ledighet från anställningen, med bibehållna anställningsförmåner, för att söka nytt arbete, se även i *Avtal om omställning* om ledighet under uppsägningstid.

Under uppsägningstiden har arbetstagaren rätt att vara tjänstledig utan löneavdrag för att genomföra de omställningsaktiviteter som arbetstagaren planerat och dokumenterat tillsammans med Trygghetsstiftelsen. Stiftelsen

och arbetstagaren ska informera arbetsgivaren om planeringen och arbetstagaren ska hålla arbetsgivaren underrättad om förändringar, 2 kap. 6 § *Avtal om omställning*.

## Tidsbegränsad anställning

En anställnings varaktighet och sättet för dess upphörande beror på vilken anställningsform som har valts.

Av 4 § 2 st. LAS framgår att anställningsavtal som gäller tillsvidare kan sägas upp av arbetsgivaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. Av nämnda bestämmelse följer att det endast är arbetstagare som är anställda tillsvidare som kan sägas upp på grund av arbetsbrist.

En renodlad visstidsanställning, det vill säga en anställning som löper från och med en viss tidpunkt till och med viss tidpunkt, är normalt sett inte möjlig att säga upp på grund av arbetsbrist. Anställningen upphör istället vid den avtalade anställningstidens utgång utan någon föregående uppsägning. Av 15 § LAS följer dock att arbetsgivaren kan vara skyldig att lämna besked om att arbetstagaren inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, jämfört med 10 § AF.

På statens område är det emellertid vanligt att myndigheterna använder sig av så kallad längstanställning. Ett exempel på detta är att anställningen gäller tillsvidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan tidsbegränsad anställning kan, under anställningstiden, sägas upp på grund av arbetsbrist med iakttagande av vad som gäller vid en vanlig tillsvidareanställning.

En anställning kan också gälla för en relativt bestämd tid. Det vanligaste exemplet är att en vikarie anställs till dess att den ordinarie arbetstagaren återgår i tjänst, dock längst till och med ett visst datum. En speciell konsekvens av en sådan vikariatsanställning är att om den ordinarie arbetstagaren blir uppsagd, till exempel på grund av arbetsbrist, får detta till följd att vikariens anställning upphör samtidigt med den ordinarie arbetstagarens anställning. Avsikten torde i allmänhet vara att vikariatet ska upphöra utan föregående uppsägning, inte enbart när den ordinarie arbetstagarens återgår i tjänst utan även när dennes anställning av någon annan anledning upphör.

Ytterligare ett exempel på en tidsbegränsning av arbetsuppgifter/uppdrag är tidsbegränsade chefsförordnanden. Arbetsdomstolen har ansett att detta är förenligt med LAS regler om anställningsformer då det tidsbegränsade

chefsförordnandet utgör en överenskommelse inom ramen för en befintlig tillsvidareanställning. Under det tidsbegränsade chefskapet är det viktigt att komma överens om vilka villkor som ska gälla under den tid arbetstagaren är chef och hur chefskapet kan komma att upphöra samt vad som händer därefter. Notera dock att Statens överklagandenämnd anser att ett tidsbegränsat chefsförordnande, för en arbetstagare som i sin tillsvidareanställning inte har något chefsansvar, är en ny anställning som ska tillsättas med utgångspunkt i reglerna om förtjänst och skicklighet, beslut nr 20/SAW/2019.

## Tjänstgöringsintyg och –betyg

Någon författningsreglering av skyldigheten för arbetsgivaren att utfärda tjänstgöringsintyg eller –betyg finns inte. Enligt praxis är arbetsgivaren dock skyldig att göra detta om arbetstagaren begär det när anställningen upphör.

Av tjänstgöringsintyg ska framgå hur länge arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren och vilka arbetsuppgifter arbetstagaren haft. Ett tjänstgöringsbetyg ska även omfatta ett värdeomdöme när det gäller arbetets utförande (AD 1986:25).



# 19. Uppsägning på grund av personliga skäl och avskedande

## Uppsägning eller avskedande?

Om en arbetstagare brutit mot centrala skyldigheter i anställningen på ett sådant sätt att arbetsgivaren, oftast genom personalansvarsnämnden (PAN), avser att skilja arbetstagaren från anställningen, gäller ett antal regler för hur sådant skiljande ska gå till. Reglerna redovisas nedan.

De omständigheter som ligger till grund för arbetsgivarens avsikt att skilja arbetstagaren från dennes anställning ska till att börja med utredas och en helhetsbedömning göras om det som inträffat utgör sakliga skäl för uppsägning eller till och med laga skäl för avskedande (då anställningen kan avslutas utan uppsägningstid). Det finns omfattande rättspraxis på området som ger vägledning i vad som typiskt sett utgör sakliga skäl för uppsägning respektive laga skäl för avskedande. Det är dock viktigt att betona att en sammanvägd bedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet alltid måste göras. Rekommendationen är att samråda med Arbetsgivarverket inför beslut om skiljande från anställningen.

I flera delar är den praktiska hanteringen av en uppsägning respektive ett avskedande densamma, vissa skillnader finns dock vilket framgår av tabellen nedan.

<b>Uppsägning 7 § LAS</b>	<b>Avskedande 18 § LAS</b>
"sakliga skäl"	"laga skäl"
Oftast ett upprepat beteende som trots åtgärder inte upphör, till exempel: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Misskötsamhet</li><li>▪ Olovlig frånvaro</li><li>▪ Samarbetssvårigheter</li></ul>	Oftast en allvarlig händelse som inte kan accepteras i ett anställningsförhållande, till exempel: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Brott i anställningen<ul style="list-style-type: none"><li>• ekonomiska oegentligheter</li><li>• våld</li><li>• hot om våld</li><li>• trakasserier av allvarlig karaktär</li></ul></li><li>▪ Arbetsvägran</li></ul>
Helhetsbedömning av om beteendet kommer att upphöra, mot bakgrund av: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Tillsägelser</li><li>▪ Tidigare omplaceringar</li><li>▪ Disciplinåtgärder</li></ul>	

Faktorer som också påverkar  
helhetsbedömningen:

- Ställning i organisationen/roll
- Anställningstid
- Ålder

Omplaceringsutredning/omplacering	
Tvåmånadersregeln, 7 § 2 st. LAS	
Varsel och underrättelse till arbetstagarorganisation och arbetstagare. Två veckors frist.	
Rätt till överläggning, en veckas frist	
Skriftligt beslut, PAN	
Uppsägningstid	Ingen uppsägningstid

## Villkor för uppsägning

### Allmänt

En arbetstagare som är anställd tills vidare kan sägas upp på grund av förhållanden som hänför sig till hen personligen, 7 § LAS.

För att en sådan uppsägning ska vara giltig krävs:

1. att den är grundad på sakliga skäl (7 § 1 och 2 st. LAS),
2. att den som regel inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än två månader innan underrättelse enligt 30 § LAS lämnades (7 § 4 st. LAS) och
3. att den är skriftlig (9 § 1 st. LOA).

Uppsägning av en del av en anställning saknar rättslig verkan.

Det är naturligt att arbetsgivaren reagerar på förseelser från arbetstagarens sida genom att påtala dem och eventuellt påpeka för arbetstagaren att ytterligare förseelser kan leda till disciplinpåföljd eller uppsägning. AD har också i sin rättstillämpning lagt stor vikt vid att arbetsgivaren handlar på detta sätt.

En uppsägning ska alltså inte framstå som överraskande eller omotiverad av den anledningen att det beteende som har föranlett uppsägningen tidigare inte har medfört någon reaktion från arbetsgivarens sida.

Om arbetsgivarens reaktioner inte leder till att misskötsamheten upphör, blir det ofta aktuellt att pröva om arbetstagaren ska påföras en disciplinpåföljd

enligt 14 § LOA. Om disciplinpåföljd, se Arbetsgivarverkets skrift *Statsanställdas tjänsteansvar*.

Av stor betydelse vid prövningen är de särskilda krav som anställningen i olika hänseenden ställer på innehavaren. Om arbetstagaren innehar en förtroendeställning är kraven större än annars, till exempel om arbetstagaren handhar ekonomiska medel för arbetsgivarens räkning.

Enligt förarbetena till LAS ska man inte inrikta bedömningen så mycket på vad som har hänt i det särskilda fallet, som på de slutsatser om arbetstagarens lämplighet som man kan dra av det inträffade. Exempelvis bör en arbetsvägran inte utan vidare anses utgöra grund för uppsägning. Men om den framstår som ett uttryck för en allmän ovillighet att rätta sig efter arbetsgivarens anvisningar finns sakliga skäl för uppsägning. Det är således av stor betydelse för bedömningen av en uppsägningsfråga hur arbetstagaren kan antas komma att sköta sig i framtiden.

Vid prövningen bör även beaktas hur lång tid arbetstagaren har varit anställd och om denne tidigare har misskött sig.

Eftersom en uppsägning på grund av personliga förhållanden, till exempel samarbetssvårigheter, ibland kan undvikas genom att arbetstagaren tilldelas andra arbetsuppgifter men arbetstagaren inte är villig att godta en sådan ändring, bör det framhållas att en arbetstagare hos staten har en vidsträckt skyldighet att utföra andra arbetsuppgifter inom myndigheten.

Tjänstgöringen kan sålunda ändras genom ett arbetsledningsbeslut så att arbetstagaren tilldelas andra arbetsuppgifter, inom ramen för sin arbetsskyldighet, som inte i grunden förändrar anställningens beskaffenhet.

## Sakliga skäl

Tidigare angavs i 7 § LAS att en uppsägning skulle grunda sig på saklig grund. Sedan den 1 oktober 2022 gäller istället att en uppsägning ska grunda sig på sakliga skäl. Avsikten med förändringen angavs vara en ökad förutsebarhet för såväl arbetsgivare som arbetstagare när det gäller uppsägning av personliga skäl. Förändringarna antas medföra ett ökat fokus på frågan om arbetstagaren har gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av sina skyldigheter enligt anställningsavtalet och vad hen har insett om detta.

Vad som ska anses som sakliga skäl anges inte närmare i LAS. Av förarbetena framgår att det inte är möjligt att i lagtexten eller i motiven detaljerat beskriva vad som utgör sakliga skäl. I stället får vägledning sökas

ur den numera omfattande praxis som finns på området och som fortsatt är relevant till stora delar.

I förarbetena (prop. 2021/22:176 s. 446) anges dock att frågan om sakliga skäl föreligger alltjämt ska avgöras med utgångspunkt i om den anställde på ett allvarligt sätt brutit mot anställningsavtalet och om hen insett eller bort inse detta. Avgörandet ska grunda sig på en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter. Vid helhetsbedömningen ska arbetstagarens personliga förhållanden, exempelvis ålder, sjukdom eller funktionsnedsättning, vägas in liksom hur arbetsgivaren har agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende. Även bakgrunden och orsaken till de omständigheter som läggs arbetstagaren till last ska beaktas i bedömningen.

Det ska dock inte längre göras någon avvägning mot arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen på grund av stor försörjningsbörda eller att hen har svårt att få en ny anställning. Det ska inte heller göras någon prognos om huruvida arbetstagaren kommer att fortsätta med det oönskade beteendet i framtiden.

I övrigt ska helhetsbedömningen av vad som är ett tillräckligt allvarligt åsidosättande göras på samma sätt som tidigare, för att kunna avgöra om en uppsägning av personliga skäl är motiverad. Det principiella kravet på möjligheten att vidta mindre ingripande åtgärder kvarstår. Med mindre ingripande åtgärder avses exempelvis stödjande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara och omplacering inom ramen för arbetsskyldigheten.

AD har framhållit att det måste ställas höga krav på precision i en arbetsgivares påståenden om misskötsamhet och på den bevisning som åberopas till stöd för en uppsägning på denna grund. Det måste finnas ett gediget underlag för att kunna göra en detaljerad bedömning av misskötsamhetens innebörd och omfattning.

Förbud mot uppsägning på vissa särskilda grunder finns i några lagar, till exempel lag (1994:1809) om totalförsvarspåbud, föräldraledighetslagen (1995:584) och lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. En uppsägning kan även angripas med stöd av diskrimineringslagen (2008:567).

Att en arbetstagare på grund av sjukdom, ålder eller nedsatt arbetsförmåga inte kan utföra sina arbetsuppgifter tillfredsställande utgör i princip inte sakliga skäl för uppsägning av arbetstagaren. Angående läkarundersökning

och skiljande från anställningen på grund av sjukdom för anställda med fullmakt, se 11 § respektive 6 § LFA.

## Omplaceringsskyldighet

Omplaceringsskyldighet gäller alltså också vid uppsägning på grund av personliga skäl och inte bara vid arbetsbrist. Omplaceringsskyldigheten behandlas i kapitel 18. Vad som anges där gäller också vid uppsägning på grund av personliga skäl, om det inte särskilt angivits att det gäller endast för uppsägning på grund av arbetsbrist.

Till skillnad mot omplaceringsskyldigheten vid arbetsbrist så har det i 7 § 2 st. LAS preciserats att omplacering med anledning av personliga skäl bara behöver ske en gång. Omplaceringen kan ha skett såväl inom som utom ramen för anställningen. Det avgörande är att arbetstagaren har fått klart för sig att erbjudandet lämnats för att undvika en uppsägning enligt 7 § 2 st. LAS. Om arbetstagaren även fortsättningsvis eller återigen gör sig skyldig till brott mot anställningsavtalet av sådan allvarlig karaktär att avtalsbrottet kan läggas till grund för en uppsägning, ska arbetsgivaren normalt inte behöva erbjuda ytterligare en omplacering.

Detta gäller dock inte om särskilda skäl föreligger. I förarbetena anges att ett exempel på särskilda skäl kan vara att en längre tid förflutit sedan den första omplaceringen. Vad som är längre tid framgår inte av förarbetena, men man anser att Arbetsdomstolens praxis, om hur lång tid en varning om att anställningen är i fara har betydelse vid ett senare uppsägningsförfarande, kan ge viss ledning. I AD 1981 nr 111 anger domstolen att en varning som har beslutats 1,5 år före uppsägningen ska tillmätas begränsad betydelse. Grundläggande förutsättningar för att särskilda skäl ska föreligga är också att det funnits lediga anställningar som arbetstagaren haft tillräckliga kvalifikationer för samt att det framstår som övervägande sannolikt att omplaceringen hade avhjälpt det beteende som läggs arbetstagaren till last.

Om det finns olika uppfattning om en omplacering tidigare har gjorts eller inte enligt andra stycket, har arbetsgivaren bevisbördan. Vid tvist om ytterligare omplacering borde ha gjorts ska arbetstagaren styrka att det föreligger särskilda skäl, att det funnits lediga anställningar som arbetstagaren haft tillräckliga kvalifikationer för samt att det framstår som övervägande sannolikt att omplaceringen hade avhjälpt det agerande som läggs arbetstagaren till last. Om det föreligger särskilda skäl för ytterligare omplacering övergår bevisbördan till arbetsgivaren.

I vissa fall, till exempel om det är tveksamt om det finns laga skäl för avskedande men eventuellt sakliga skäl för uppsägning, kan det komma i fråga att göra en omplaceringsutredning även då avskedande är det som i första hand övervägs. Detta kan få till följd att arbetstagaren erbjuds en annan anställning hos myndigheten.

## Helhetsbedömning

Vid fråga om sakliga skäl för uppsägning gör Arbetsdomstolen typiskt sett en helhetsbedömning.

Vid helhetsbedömningen är följande omständigheter av intresse:

- arbetstagarens agerande,
- huruvida arbetsgivaren tillrättaviserat arbetstagaren eller på annat sätt försökt få arbetstagaren att upphöra med det oönskade beteendet,
- om agerandet trots detta fortsatt,
- förekomsten av omplacering eller i vart fall omplaceringsutredning,
- arbetstagarens ställning i organisationen samt
- arbetstagarens ålder och anställningstid.

Det ska dock inte göras någon intresseavvägning gällande arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen med anledning av att arbetstagaren har en stor försörjningsbörda eller att arbetsmarknaden är sådan att hen på grund av personliga förhållanden kan ha svårt att hitta en ny anställning.

Det ska inte heller göras någon prognos om huruvida arbetstagaren i framtiden skulle kunna tänkas komma att åsidosätta sina skyldigheter i anställningen eller inte.

Vid uppsägning som aktualiserats på grund av sjukdom tar domstolen andra omständigheter i beaktande, se mer om detta i avsnittet nedan om praxis avseende uppsägning och avskedande.

## Villkor för avskedande

Om en arbetstagare grovt har åsidosatt sina skyldigheter mot arbetsgivaren, får arbetstagaren enligt 18-20 §§ LAS avskedas från anställningen med omedelbar verkan. Ett avskedande ska dock föregås av underrättelse och varsel samt eventuell överläggning enligt nedan.

Det är ofta en allvarlig händelse som inte kan accepteras i ett anställningsförhållande som föranleder ett avskedande. Det kan exempelvis röra sig om brott i anställningen, så som stöld eller andra ekonomiska oegentligheter, våld eller hot om våld på arbetsplatsen, trakasserier av allvarlig art eller arbetsvägran. Regeln i 18 § 1 st. LAS om grunden för avskedande ska tolkas restriktivt, det vill säga ska användas med försiktighet.

Avskedande bör därmed komma i fråga endast i sådana fall där det med hänsyn till såväl gärningens eller agerandets beskaffenhet som anställningens art och övriga omständigheter skulle verka stötande om arbetstagaren fick behålla sin anställning.

Om ett ärende förberetts för beslut enligt reglerna om avskedande (underrättelse, varsel och eventuell överläggning har skett), är personalansvarsnämnden oförhindrad att besluta att arbetstagaren ska sägas upp eller åläggas disciplinpåföljd i stället för att avskedas.

Om ärendet förberetts enligt reglerna om uppsägning eller disciplinärende, får däremot personalansvarsnämnden inte besluta om avskedande. För att ett sådant beslut ska få meddelas krävs det att myndigheten iakttar reglerna om förfarandet i ärenden om avskedande. Detta eftersom avskedande är en mer ingripande åtgärd än de övriga arbetsrättsliga åtgärderna.

I regel finns ingen omplaceringsskyldighet inför ett avskedande. I vissa fall, till exempel om det är tveksamt om det finns laga skäl för avskedande men eventuellt sakliga skäl för uppsägning, kan det komma i fråga att göra en omplaceringsutredning även då avskedande är det som i första hand övervägs. Detta kan få till följd att arbetstagaren erbjuds en annan anställning hos myndigheten.

Det kan vara svårt att som arbetsgivare ha framgång med ett avskedande när arbetstagaren begått ett brott utom anställningen. I AD 2007 nr 63 godtog dock AD ett avskedande av en hovrättsassessor som tre gånger uppsökt en bordell och även varit i kontakt med bordellen per telefon. AD fann att hovrättsassessorns handlande visserligen inte var brottsligt, men väl så olämpligt och omdömeslöst att det var grund för avskedande.

För arbetstagare som är anställda med fullmakt gäller 7 § LFA.

# Tvåmånadersregeln vid uppsägning eller avskedande

En uppsägning som beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen eller ett avskedande får inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § LAS. Underrättelsen anses i regel ha lämnats den dag då den kom arbetstagaren tillhanda. I de fall när någon sådan underrättelse inte lämnats räknas tvåmånadersfristen från tidpunkten för uppsägningen eller avskedandet.

I lagtexten används uttrycket ”inte grundas enbart på” och med det tydliggörs att arbetsgivaren inte endast kan åberopa omständigheter som varit kända mer än två månader. Tvåmånadersregeln utesluter dock inte att omständigheter som ligger längre tillbaka i tiden också åberopas som grund för en uppsägning under förutsättning att det även åberopas andra omständigheter som kommit till arbetsgivarens kännedom inom tvåmånadersfristen.

Det finns två undantagssituationer när arbetsgivaren får grunda uppsägningen eller avskedandet enbart på omständigheter som hen har känt till mer än två månader. Den ena är om tidsöverdraget beror på att arbetsgivaren dröjt med underrättelsen för att arbetstagaren antingen begärt det eller alternativt har medgivit avsteg från fristen för underrättelsen eller uppsägningen. Den andra möjligheten är om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas, 7 § 4 st. LAS.

Om arbetsgivaren på begäran eller med arbetstagarens medgivande dröjt med underrättelsen bör arbetsgivaren genom till exempel tjänsteanteckning tydliggöra att man använder sig av detta undantag.

Undantaget om det finns synnerliga skäl ska tillämpas restriktivt och bör användas i syfte att undvika klart stötande resultat, exempelvis vid ett allvarligt brott.

Tvåmånadersregeln behöver dock inte beaktas när arbetstagaren visar misskötsamhet av fortlöpande karaktär. Det kan till exempel vara fråga om samarbetssvårigheter eller bristande lämplighet. Är det dock att ses som en serie händelser, till exempel flera olovliga frånvarotillfällen, så är tvåmånadersregeln tillämplig.

I sådana fall där de närmare förhållandena är oklara börjar tvåmånadersfristen att löpa först sedan de närmare omständigheterna har



blivit utredda och arbetsgivaren kan överblicka situationen. Så anses vara fallet när arbetstagaren har erkänt brottet eller när annan bindande bevisning finns. I övriga situationer, det vill säga vid mer komplicerad och förnekad brottslighet, räknas fristen från det att den fällande brottmålsdomen vinner laga kraft och arbetsgivaren har fått reda på det. För att kunna ta ställning till om man ska avvakta med underrättelse och varsel bör arbetsgivaren närmare undersöka om förhållandena kan anses vara oklara eller inte.

Händelser som inträffat förhållandevis lång tid tillbaka tillmäts en begränsad betydelse när det gäller att ta ställning till om sakliga skäl för uppsägning finns.

En arbetsgivare har rätt att åberopa omständigheter som kommit till arbetsgivarens kännedom först efter det att avskedande har skett. Motsvarande torde gälla om arbetsgivaren får kännedom om händelser efter uppsägningsbeslutet, till exempel under uppsägningstiden.

Av förarbetena framgår att med arbetsgivaren bör jämföras arbetsledningen. Har arbetsledningen underlåtit att vidarerapportera vissa förhållanden till myndighetsledningen kan detta sannolikt inte åberopas till stöd för ett påstående att förhållandena inte var kända för arbetsgivaren.

## Underrättelse och varsel vid uppsägning eller avskedande

Arbetsgivaren ska i förväg underrätta arbetstagaren om att arbetsgivaren vill säga upp eller avskeda hen, 30 § LAS. Detta ska göras minst två veckor före en uppsägning och minst en vecka före ett avskedande. Arbetsgivaren ska också samtidigt varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör om den tilltänkta uppsägningen eller avskedandet, 30 § LAS. Varselskyldigheten gäller oavsett kollektivavtalsförhållanden. Varsel behöver inte lämnas i fråga om anställning för den som har uppnått pensionsåldern, 10 § 3 p. AF.

## Rätt till överläggning vid uppsägning eller avskedande

Den lokala arbetstagarorganisationen och arbetstagaren har rätt till överläggning med arbetsgivaren. Överläggning ska enligt 30 § LAS begäras senast en vecka efter det att underrättelsen eller varslet lämnades. Detta

anses i regel ske då underrättelsen respektive varslet kom mottagaren tillhanda.

Har överläggning begärts, får arbetsgivaren inte verkställa uppsägningen eller avskedandet förrän överläggningen har avslutats, 30 § 3 st. LAS. Vid överläggningen ska en reell behandling av sakfrågan göras.

## Beslut om uppsägning eller avskedande

Beslut om uppsägning eller avskedande fattas av personalansvarsnämnden, PAN. Detta följer av 25 § 1 p. MF, men förutsätter att regeringen beslutat att det ska finnas en sådan nämnd vid myndigheten. Detta framgår i sådant fall av myndighetens instruktion. I annat fall fattas beslutet av myndighetens chef eller den hen satt i sitt ställe.

## Besked om uppsägning eller avskedande

Ett besked om uppsägning eller avskedande ska vara skriftligt, 8 § 1 st. respektive 19 § 1 st. LAS. I annat fall är åtgärden ogiltig, 9 § LOA. Grunden för uppsägningen eller avskedandet bör inte anges i beskedet annat än om arbetstagaren begär det, till exempel vid en överläggning enligt 30 § LAS.

Arbetsgivaren är enligt 9 § respektive 19 § 3 st. LAS skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen eller avskedandet, även skriftligen om arbetstagaren så begär. Grunden bör anges uttömmande. I regel kan andra omständigheter än de som arbetsgivaren lämnat enligt 9 § eller 19 § 3 st. LAS, inte med framgång åberopas om saken förs till domstol.

I beskedet ska myndigheten, enligt 8 § 2 st. respektive 19 § 2 st. LAS, ange vad arbetstagaren ska iaktta om hen vill göra gällande att uppsägningen respektive avskedandet är ogiltigt eller vill kräva skadestånd på grund av arbetsgivarens åtgärd (så kallad fullföljdshänvisning). Detta får inte bara göras genom hänvisning till vissa bestämmelser. I besked om uppsägning ska också anges att arbetstagaren inte har återanställningsrätt, 8 § 2 st. LAS.

Besked om uppsägning eller avskedande ska som regel lämnas till arbetstagaren personligen. Om det inte är skäligt att kräva detta, får beskedet i stället skickas i rekommenderat brev till arbetstagarens senaste adress, 10 § 1 st. respektive 20 § 1 st. LAS.

Som huvudregel anses uppsägning eller avskedande ske när arbetstagaren får del av uppsägningen eller avskedandet, 10 § 2 st. respektive 20 § 2 st. LAS. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett besked har sänts i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress, anses uppsägningen ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses uppsägningen eller avskedandet ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde. Det bör observeras att regeln om semester även gäller i det fall att arbetstagaren får del av beskedet under semestern.

De ovan återgivna bestämmelserna anger utgångspunkten för tillämpningen av vissa andra regler i LAS, till exempel när uppsägningstiden, 11 § LAS och vissa frister, 40-41 §§ LAS börja löpa.

## Uppsägningstid

Bestämmelser om uppsägningstid, som bara tillämpas vid uppsägning och inte vid avskedande, finns i 11 § LAS, jämför 33 b §. De innebär att arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av 1-6 månader beroende på den sammanlagda anställningstiden hos den funktionella arbetsgivaren, se dock 3 § 1 st. 2 p. LAS. Avseende uppsägningstid för vissa chefer se chefsavtalet.

Avsteg får göras från 11 § LAS genom kollektivavtal med en central arbetstagarorganisation, 2 b § 2 st. LAS. I Villkorsavtalen har de centrala parterna avtalat om att vid uppsägning från arbetsgivarens sida gäller en månads uppsägningstid vid en anställningstid på högst ett år och tre månader vid en anställningstid på mer än ett år, 14 kap. 3 § 1 st. Villkorsavtalen. Med anställningstid enligt avtalet avses den tid under vilken arbetstagaren i en följd har haft en eller flera anställningar inom det statliga avtalsområdet, 14 kap. 3 § 2 st. Villkorsavtalen. I förekommande fall ska dock tillämpas den längre uppsägningstid som gäller enligt 11 § 2 st. LAS för anställningsavtal som ingåtts från och med den 1 januari 1997 eller för anställningsavtal som har ingåtts före den 1 januari 1997 enligt 11 § 2 st. LAS i dess äldre lydelse, 14 kap. 3 § 3 st. Villkorsavtalen. Enligt 16 § 3 mom. Affärsverksavtalen gäller andra tidsgränser. För de arbetstagare som faller under Affärsverksavtalens bestämmelser gäller istället samma tidsgränser som i 11 § LAS. Av 1 § 1 st. Affärsverksavtalen framgår att arbetstagaren tillgodoräknas anställningstid hos arbetsgivaren, det vill säga hos respektive affärsverk/myndighet.

Arbetsgivaren kan i uppsägningsbeskedet bestämma tidpunkten för anställningens upphörande till ett senare datum, till exempel ett månadsskifte, än det som skulle följa av en direkt tillämpning av reglerna.

Som framgår ovan har den anställda alltså ingen rätt till en uppsägningstid vid ett avskedande.

## Semester i samband med uppsägning

Semesterledighet får inte utan arbetstagarens medgivande förläggas till uppsägningstid som inte överstiger sex månader, 14 § semesterlagen.

När tvist råder om en uppsägnings giltighet gäller förbudet mot att lägga ut semester inte bara själva uppsägningstiden utan även den tid som anställningen kan förlängas till följd av tvisten om uppsägningens giltighet. Detta gäller dock av naturliga skäl bara i den mån den sammanlagda tiden inte överstiger sex månader.

När det gäller sparad semester framgår det av AD:s praxis att en arbetsgivare inte har rätt att mot arbetstagarens vilja lägga ut arbetstagarens sparade semester under tiden före anställningens upphörande. Enligt 20 § 1 st. semesterlagen är det nämligen arbetstagaren som väljer vilket semesterår den sparade semestern ska förläggas till.

## Avlöningsförmåner m.m. under uppsägningstiden

Enligt 12 § LAS har arbetstagaren rätt att behålla sin lön under uppsägningstiden. Detta gäller även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter eller får andra arbetsuppgifter än tidigare. Arbetsgivaren får dock om denne förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstid avräkna förmåner enligt 12 § LAS som arbetstagaren under samma tid har förvärvat i annan anställning. Detta följer av 13 § LAS.

Råder det tvist om lön under uppsägning bör man observera att sådan tvist omfattas av 35 § MBL och kontakt därför skyndsamt bör tas med Arbetsgivarverket.

Enligt 14 § LAS får en uppsagd arbetstagare inte förflyttas till någon annan ort under uppsägningstiden, om hans möjligheter att söka nytt arbete därigenom inte obetydligt skulle försämrats. En uppsagd arbetstagare har

också rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka Arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

## Avstängning

Enligt 12 kap. 7 § RF måste grundläggande bestämmelser om statligt anställnas rättsställning meddelas i lag. Arbetsdomstolen fastställde i AD 2022 nr 49 att en reglering om att statsanställda får stängas av från arbetet och när så får ske måste ses som grundläggande bestämmelser om deras rättsställning. Den enda reglering om avstängning som finns i lag är avstängning för fullmaktsanställda enligt LFA.

Därutöver kan en arbetstagare med stöd av arbetsledningsrätten och allmänna rättsgrundsatser om nöd försättas ur tjänst. Detta är inte att se som en avstängning utan är tänkt för att tillgripas vid en akut situation, till exempel om en arbetstagare är berusad på arbetsplatsen.

### Avstängning enligt LFA

Enligt 10 § LFA kan en fullmaktsanställd avstängas från arbetet i fyra situationer. Det kan ske om ett förfarande inleds som syftar till att hen avskedas eller om en åtgärd vidtas för att åtal ska väckas mot hen för en gärning som kan antas medföra avskedande. Det är således åtgärder som företas när en fråga om avskedande aktualiseras. En arbetstagare kan vidare bli avstängd om hen inte fullgör sina arbetsuppgifter tillfredsställande och detta beror på sjukdom eller något jämförligt förhållande. Det är avslutningsvis möjligt att avstänga en arbetstagare om hen inte följer ett beslut om läkarundersökning enligt 11 § LFA.

Enligt 15 § LFA ska Statens ansvarsnämnd fatta beslut om avstängning för ordinarie domare och andra arbetstagare som regeringen bestämmer. Avstängningsfrågan är så starkt kopplad till frågan om skiljande från anställning att den som har rätt att besluta om skiljande från anställningen även beslutar om avstängning. Av 12 § LFA framgår att ett beslut om avstängning inte ska underkastas föreskrifterna om förhandlingsskyldighet i 11-14 §§ MBL. I 6 kap. 9 § Villkorsavtalen regleras vad som gäller avseende löneförmåner under avstängningen.

# Praxis avseende uppsägning och avskedande

Det finns en mycket omfattande praxis på området som bland annat behandlas i ”Anställningspraxis”, Öman samt ”Anställningsskydd”, Toijer och Lunning. Arbetsdomstolen har publicerat sina avgöranden sedan år 2003 på sin webbplats, [www.arbetsdomstolen.se](http://www.arbetsdomstolen.se).

I det följande behandlas några vanliga grunder för uppsägning. Några av dessa grunder kan alternativt föranleda ett avskedande.

## Samarbetssvårigheter

Vid allvarliga samarbetssvårigheter kan det finnas sakliga skäl för uppsägning. I första hand bör dock samarbetsproblem lösas genom att arbetsgivaren tydliggör för den eller de berörda arbetstagarna att de ska ändra sitt beteende. Om detta inte leder till ett godtagbart resultat bör arbetstagarens tjänstgöringsförhållanden ändras. Går det inte att lösa problemen med omplacering genom arbetsledningsbeslut eller enligt 7 § 2 st. LAS får arbetsgivaren anses ha sakliga skäl för uppsägning av den arbetstagare som är orsaken till samarbetsproblemen. Är det svårt att säga att den ene bär större skuld än den andre till den uppkomna situationen, får arbetsgivaren säga upp endera av arbetstagarna.

*Rättsfall rörande samarbetssvårigheter:*

- AD 2000 nr 76 (byrådirektör vid Statens invandrarverk, inget omplaceringserbjudande)
- AD 2008 nr 91 (arbetsförmedlare uttalat sig nedsättande om chef)
- AD 2010 nr 62 (samarbetsproblem med kollegor och chefer under lång tid)
- AD 2020 nr 58 (samarbetsproblem kopplade till funktionsnedsättning i form av autism)

## Sjukdom

Trots att sjukdom i princip inte är sakliga skäl för uppsägning aktualiseras frågan i samband med skiljande från anställning.

Det framgår av förarbetena till LAS att sjukdom och sådan nedsatt arbetsförmåga som hör samman med sjukdomen i sig inte kan utgöra grund för uppsägning. Det kan dock förekomma fall när nedsatt arbetsförmåga på

grund av sjukdom kan utgöra sakliga skäl för uppsägning och det är när nedsättningen är stadigvarande och så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse.

Med stöd av förarbetena till LAS bör en anställning normalt inte kunna avslutas förrän arbetstagaren fått rätt till hel sjukersättning.

AD anser att regeln i LAS om sakliga skäl för uppsägning innebär ett principiellt förbud för en arbetsgivare att säga upp en arbetstagare på grund av sjukdom och att en sådan uppsägning därför bara kan ske i undantagsfall.

Av AD:s praxis framgår att domstolen vid bedömningen av om en sådan undantagssituation finns i huvudsak inriktar sin prövning på tre grundläggande förutsättningar:

1. För att en arbetsgivare ska anses ha sakliga skäl för uppsägning krävs att arbetstagarens nedsatta arbetsförmåga bedöms som stadigvarande och dessutom så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse. Denna bedömning görs i förhållande till arbetstagarens anställning.
2. Av stor praktisk betydelse är vidare att sakliga skäl för uppsägning inte finns om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.
3. Frågan om arbetsgivaren har sakliga skäl för uppsägning har även ett samband med en arbetsgivares skyldigheter enligt lag att medverka till rehabilitering och arbetsanpassning.

Det är arbetsgivarens ansvar att vidta de arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder som kan genomföras inom eller i anslutning till den egna verksamheten, till exempel arbetsträning, utbildning och omplacering. Förarbetena ger dock inte stöd för att arbetsgivaren kan åläggas ett längre gående ansvar för arbetstagarens rehabilitering än att vidta sådana åtgärder som syftar till att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren. Efter avslutad rehabilitering ska möjligheterna att omplacera arbetstagaren, i enlighet med 7 § andra stycket LAS, utredas. Finns det en ledig anställning till vilken arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer ska denna erbjudas.

En arbetstagare som genomgår arbetslivsinriktad rehabilitering är skyldig att medverka. Den arbetsrättsliga effekten av att en arbetstagare utan giltigt skäl vägrar delta i en rehabilitering blir enligt AD att arbetsgivaren anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar.

Närmare om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, se Arbetsgivarverkets skrift *Om sjukfrånvaro och rehabilitering*.

Avseende betydelsen av sjukdom när arbetstagaren gjort sig skyldig till brottslig handling eller annan allvarlig misskötsamhet så framgår det av AD:s praxis att personliga förhållanden typiskt sett endast i undantagsfall har en sådan tyngd att de kan få betydelse vid bedömningen av om ett handlade som i och för sig är av sådant allvarligt slag att det kan motivera ett avskedande.

Vid en tvist om en uppsägnings giltighet är det arbetsgivaren som har bevisbördan för att sakliga skäl finns. Det är alltså arbetsgivarens ansvar att visa att arbetstagaren inte kan utföra arbete av betydelse. Vidare ska arbetsgivaren visa att den har gjort en noggrann utredning i omplaceringsfrågan samt fullgjort sitt ansvar såvitt avser rehabiliterings- och anpassningsåtgärder. Oklarheter om fullgörandet av dessa skyldigheter går ut över arbetsgivaren, som därmed inte anses ha sakliga skäl för uppsägning.

För arbetstagare anställda med fullmakt gäller särskilda regler om anställningens upphörande på grund av sjukdom, 6 § LFA.

*Rättsfall rörande sjukdom:*

- AD 2002 nr 32 (brandman underkänd vid test)
- AD 2006 nr 83 (ambulanssjukvårdare med artros, omfördelning av arbetsuppgifter)
- AD 2014 nr 41 (stadigvarande nedsatt arbetsförmåga?)

## Alkoholmissbruk, alkoholism

Alkoholrelaterade problem kan dels bestå i att en arbetstagare kommer berusad till arbetet, men kan även bestå i andra avvikande beteenden som erfarenhetsmässigt ofta förekommer som en följd av alkoholintag, såsom låg arbetsprestation på grund av efterföljande trötthet, underlåtenhet att passa tider och frånvaro som inte är styrkt på sedvanligt sätt.

Alkoholrelaterade problem är ofta svåra att hantera för en arbetsgivare. Även om de juridiska principerna kan sägas vara ganska klara, så uppstår osäkerhet om hur det enskilda fallet ska bedömas juridiskt när frågan om uppsägning kommer upp. Detta beror på att gränsen mellan alkoholmissbruk och alkoholberoende av sjukdomskaraktär ofta är svår att dra.



När det gäller alkoholrelaterade problem som inte i medicinsk mening kan bedömas ha sjukdomskaraktär framgår det av förarbetena att onykterhet i anställningen kan medföra uppsägning. Vanligtvis krävs dock att förseelsen upprepas för att uppsägningen ska vara giltig. En arbetsgivare bör behandla dessa fall på samma sätt som den behandlar annan misskötsamhet som saknar samband med sjukdom.

Om det däremot handlar om misskötsamhet som beror på alkoholberoende av sjukdomskaraktär får som huvudregel inte uppsägning ske.

En uppsägning kan ske först efter en intresseavvägning mellan arbetsgivarens intresse av att få slut på de problem som alkoholmissbruket inneburit för arbetsplatsen och arbetstagarens intresse av att få behålla anställningen. Vid den avvägningen ska beaktas om arbetsgivaren har gjort vad som skäligen kan fordras för att man ska komma till rätta med problemen utan att behöva tillgripa uppsägning.

AD inriktar prövningen på i huvudsak följande frågor:

- En prognos måste göras av arbetstagarens förutsättningar att fortsättningsvis sköta sina arbetsuppgifter.
- Endast mycket allvarlig misskötsamhet och därmed förenad med väsentligt bristfällig arbetsinsats kan läggas till grund för uppsägning.
- Arbetsgivaren måste, med hänsyn till de resurser han förfogar över, aktivt verka för en lösning av problemen, till exempel genom arbetslivsinriktad rehabilitering samt omplacering.
- Avsevärd betydelse ska också tillmätas arbetstagarens egen inställning till sin sjukdom, det vill säga om arbetstagaren är oemottaglig för den hjälp eller stöd som ges eller om arbetstagaren anstränger sig för att komma ifrån sitt alkoholmissbruk.

AD har angående alkoholmissbruk uttalat att ett alkoholmissbruk utan beroende aldrig är en sjukdom. Själva beroendet kan emellertid vara av sjukdomskaraktär. Avgörandet måste baseras dels på missbrukets art och grad, dels på vad som ur behandlingssynpunkt är lämpligast. Endast läkare, väl förtrogna med alkoholfrågor, kan i det individuella fallet och efter noggranna undersökningar avgöra när missbruket nått sådan intensitet att det kan anses vara av sjukdomskaraktär.

## Befattning med narkotika

AD har i domen 1984 nr 9 gjort allmänna uttalanden där domstolen framhållit att uppsägning på grund av narkotika principiellt måste bedömas på ett annat sätt än uppsägning som föranleds av alkoholbesvär. Domstolen har bland annat konstaterat att hanteringen av narkotika är straffbar i sig. Det arbetsrättsliga skyddet för en arbetstagare som missbrukar narkotika torde vara svagare än skyddet för en arbetstagare med en alkoholsjukdom. Även avskedande kan aktualiseras beroende på omständigheterna.

## Brott i anställningen

I förarbetena till LAS framhålls att det finns anledning att tillämpa ett strängt betraktelsesätt i fråga om förmögenhetsbrott och andra brott som begås i anställningen eller som annars riktas mot arbetsgivaren eller begås på arbetsplatsen. Detta beror inte minst på att anställningen i allmänhet bygger på ett mer eller mindre utpräglat förtroendeförhållande och att det därför ofta ges tillfällen till tillgreppsbrott eller dylikt. Inte heller våld eller hot om våld hör hemma i arbetsmiljön. Hänsyn bör dock tas till omständigheterna i det enskilda fallet. Utgångspunkten är dock att arbetsgivaren ska kunna kräva att arbetstagarna inte gör sig skyldiga till sådana handlingar. Uppsägning på grund av brott i anställningen kan därför ofta anses sakligt grundad om det inte finns förmildrande omständigheter. Om en arbetstagare grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren genom sin brottslighet, kan arbetstagaren istället avskedas från anställningen med omedelbar verkan.

I fråga om arbetstagare hos staten är myndigheten skyldig att anmäla vissa brott i anställningen till åtal, 22 § LOA.

*Rättsfall rörande brott i anställning:*

- AD 2000 nr 14 (polis som brutit mot tystnadsplikt)
- AD 2009 nr 23 (polis dömd för misshandel i tjänsten)
- AD 2013 nr 94 (officer köpt materiel som används privat)
- AD 2013 nr 95 (tillgreppsbrott på arbetsplatsen)

## Brott utom anställningen

Brott och närliggande agerande som begås utom anställningen kan i särskilda fall utgöra sakliga skäl för uppsägning. Det är då främst fråga om brott som visar att arbetstagaren måste bedömas som olämplig för sin anställning med hänsyn till arten av hans arbetsuppgifter.

*Rättsfall rörande brott/närliggande agerande utom anställningen:*

- AD 2002 nr 26 (anställd på Banverket som på fritiden bland annat hotat tågkonduktör)
- AD 2007 nr 63 (domare uppsökte bordell)
- AD 2014 nr 85 (officer dömd för misshandel och ofredande av underåriga barn)

## Arbetstagaren uteblir från arbetsplatsen

En inte ovanlig situation är att en arbetstagare uteblir från arbetsplatsen under en tid utan att underrätta arbetsgivaren och utan att det finns anledning att anta att arbetstagaren har laga förfall, till exempel är sjuk.

En arbetstagares viljeförklaring att han vill lämna anställningen måste på det statliga området i princip ske skriftligen, till exempel per mejl, för att vara giltig och kunna läggas till grund för ett beslut om entledigande, 10 § LOA. Det räcker alltså inte med att arbetstagaren muntligen har informerat arbetsgivaren om att hen slutar sin anställning.

En lång frånvaro, utan laga förfall, från arbetsplatsen kan utgöra sakliga skäl för uppsägning från arbetsgivarens sida.

Innan arbetsgivaren inleder en uppsägning på grund av frånvaro, bör arbetsgivaren på alla möjliga sätt ha försökt utreda om det fanns giltiga orsaker för frånvaron, så kallat laga förfall. Detta kan till exempel vara sjukdom. Det kan vara lämpligt att arbetsgivaren söker arbetstagaren i hemmet och även tar kontakt med hens fackliga organisation.

*Rättsfall rörande att utebli från anställningen:*

- AD 2003 nr 70 (trots förvägrad ledighet vårdade sjuksköterska anhörig och uteblev i fyra veckor, se även AD 2016 nr 24)
- AD 2021 nr 21 (polis åkte till Seychellerna och sjukskrev sig under den vecka av resan han ej beviljats semester)

## Några andra typfall

*Arbets- och ordervägran:*

- AD 2002 nr 58 (vägran att utföra icke tillräckligt kvalificerade arbetsuppgifter)
- AD 2010 nr 81 (arbetsvägran under två dagar)
- AD 2014 nr 9 (bland annat arbetsvägran och samarbetsproblem)

*Underlåtit att följa arbetsgivarens policy eller dylikt:*

- AD 1999 nr 96 (lektor som inte bedrivit forskning och bedrivit undermålig undervisning)
- AD 2006 nr 69 (otillåtna slagningar av anställd vid Försäkringskassan, se även AD 2014 nr 49 och AD 2019 nr 38)
- AD 2008 nr 90 (nattarbetande behandlingsassistent bland annat installerat larm mot arbetsledningens vilja, se även AD 2011 nr 24)
- AD 2013 nr 25 (lektor misskött examinationer och utan behörighet ingått avtal)

*Bristande duglighet:*

- AD 1999 nr 96 (universitetslektor misskött sitt arbete)
- AD 2002 nr 44 (miljökonsult uppsagd på grund av bland annat bristfällig arbetsprestation)
- AD 2007 nr 95 (ingenjörers arbetsprestation understeg väsentligen genomsnittet)
- AD 2011 nr 20 (pilot ansågs inte uppnå den absoluta lägsta prestationsnivån)

*Sexuella trakasserier:*

- AD 2006 nr 73 (officer på bal för kadetter)
- AD 2011 nr 84 (upprepade sexuella trakasserier)
- AD 2013 nr 12 (upprepade sexuella trakasserier)
- AD 2021 nr 10 (sexuella trakasserier mot tredje man)

## Tvist

Information om vad som gäller vid tvist om uppsägning på grund av personliga skäl och avskedande finns i kapitel 21.

# 20. Anställningens upphörande i andra fall

## Arbetstagare som har fyllt 69 år

Av 32 a § LAS framgår att en arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då hen fyller 69 år.

Av 33 § LAS följer att vid en uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 69 år gäller inte reglerna om sakliga skäl för uppsägning, arbetsgivaren behöver inte lämna besked enligt 8 § st. 2 LAS eller uppge grunden för uppsägningen enligt 9 § LAS och inte heller behöver arbetsgivaren tillämpa reglerna om ogiltighet i 34 § LAS.

Enligt 33 a § LAS ska vid en uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 69 år 30 § LAS om underrättelse, varsel och rätt till överläggning tillämpas om inte förhandling enligt 11-14 §§ MBL har hållits i frågan. Av 10 § 3 p. AF framgår emellertid att varsel enligt 30 § första stycket LAS inte behöver lämnas i fråga om anställning för den som har uppnått pensionsåldern. Hur bestämmelserna i LAS ska läsas i förhållande till 10 § 3 p. AF är oklart. Det finns inget undantag från skyldigheten att *underrätta* en arbetstagare som uppnått pensionsålder, varför det kan finnas anledning att inte frånga de vanliga rutinerna med både *varsel* och *underrättelse*.

Av 33 b § LAS framgår att en arbetstagare som har fyllt 69 år inte har rätt till en längre uppsägningstid än en månad och inte heller har företrädesrätt enligt 22, 23 25 eller 25 a §§ LAS.

Av 33 c § LAS följer att bestämmelsen i 35 § LAS om ogiltigförklaring och 19 § st. 2 LAS om information om vad arbetstagaren ska iaktta om hen vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt inte ska tillämpas om arbetstagaren har fyllt 69 år.

I 33 d § LAS stadgas att för en arbetstagare som har fyllt 69 år övergår inte en särskild visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a § LAS.

Ändringar i Villkorsavtal och Villkorsavtal-T, Affärsverksavtal och Affärsverksavtal-T har gjorts med anledning av ovan angivna förändringar i

LAS. Uppsägningstiden för en arbetstagare som fyllt 69 år är en månad. Även Chefsavtalet har ändrats och uppsägningstiden för arbetstagare som omfattas av avtalet och som fyllt 69 år är tre månader. Från och med den

Arbetstagare som är anställda enligt lagen om fullmaktsanställning berörs inte av ovan nämnda förändringar av LAS. Fullmaktsanställda är skyldiga att avgå från anställningen vid den ålder som anges i författningar eller kollektivavtal. Sådan avgångsskyldighet är reglerad i Villkorsavtal och Villkorsavtal-T, Affärsverksavtal och Affärsverksavtal-T och innebär att fullmaktsanställda är skyldiga att avgå från anställningen vid utgången av den månad då arbetstagaren fyller 68 år eller den senare tidpunkt vid vilken arbetsgivaren lämnar besked om det. Fullmaktsanställda som själva väljer att säga upp sig har, efter att de passerat ovan nämnda åldrar, en uppsägningstid om tre månader. Detta följer antingen av Villkorsavtal, Villkorsavtal-T, Affärsverksavtal och Affärsverksavtal-T eller av Chefsavtalet.

## Hel sjukersättning

Om en arbetstagare har beviljats hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken har arbetsgivaren möjlighet att avsluta anställningen. Så snart arbetsgivaren fått kännedom om beslutet om sjukersättning, och det vunnit laga kraft, ska arbetsgivaren enligt 4 b § LAS meddela arbetstagaren att anställningen kommer att avslutas. Meddelandet ska vara skriftligt. Reglerna om krav på sakliga skäl för uppsägning gäller således inte i denna situation.

## 21. Tvister om anställningsskydd

De vanligast förekommande arbetsrättsliga tvisterna avser påstått brott mot LAS. En arbetstagare, arbetssökande eller före detta arbetstagare kan även påkalla en arbetsrättslig tvist med en arbetsgivare om diskriminering.

Nedan följer en genomgång av vad sådana LAS-tvister kan innebära, frister och vilka sanktioner som kan aktualiseras.

Av inskränkningsskyddslagen framgår att en arbetstagare inte kan överklaga ett beslut till regeringen, en förvaltningsdomstol eller förvaltningsmyndighet om beslutet fattats av en arbetsgivare med offentlig ställning, och beslutet ska handläggas enligt LRA. Regler om att arbetstvister ska handläggas enligt LRA framgår av 1 kap. 1 § LRA och att anställningstvister, med stöd av LAS, ska handläggas enligt LRA framgår av 43 § LAS. Detta innebär att tvister om anställningsskydd inte går att överklaga förvaltningsrättsligt, utan bara kan prövas av domstol.

### Ogiltigförklaring av uppsägning och avskedande

En arbetstagare som blivit uppsagd eller avskedad kan yrka att uppsägningen eller avskedandet ska ogiltigförklaras. Är det fråga om en uppsägning på grund av arbetsbrist och tvisten enbart rör frågan om turordningsbrott (och inte omplaceringsskyldigheten) kan uppsägningen inte ogiltigförklaras, 34 § 1 st. LAS. Då kan talan bara avse yrkande om skadestånd, se nedan. Men, om arbetstagersidan utöver påståendet om turordningsbrott även påstår brott mot omplaceringsskyldigheten enligt 7 § 2 st. LAS, kan yrkande om ogiltigförklaring framställas.

Sedan den 1 oktober 2022 gäller att vid tvist om giltigheten av en uppsägning enligt 34 § LAS, upphör anställningen när uppsägningstiden har löpt ut. Domstolen kan inte under tiden som tvisten pågår interimistiskt besluta att anställningen ska bestå efter uppsägningstidens utgång eller vid en senare tidpunkt, 34 § 2 st. LAS. En arbetstagare som blivit uppsagd och som har framgång med sin talan, har förutom rätten att återgå i arbetet,

också rätt att erhålla den uteblivna lönen retroaktivt samt allmänt skadestånd.

Har arbetstagaren blivit avskedad kvarstår arbetstagaren inte i anställningen så länge tvisten består, 35 § LAS. Domstolen kan inte heller i dessa fall efter yrkande, interimistiskt besluta att anställningen ska bestå till dess tvisten är slutligt avgjord, 35 § 2 st. LAS. En arbetstagare som blivit avskedad och som har framgång med sin talan, har förutom rätten att återgå i arbetet, också rätt att erhålla den uteblivna lönen retroaktivt samt allmänt skadestånd.

## Frister

Enligt LAS gäller vissa frister för en arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande 40 § 1 st. LAS. Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetsgivaren underlåtit att i beskedet om uppsägning eller avskedande ange fullföljdshänvisning enligt 8 § 2 st. eller 19 § 2 st. LAS uppgår dock tidsfristen till en månad och räknas från den dag då anställningen upphörde.

En särskild fråga är hur preciserad en underrättelse enligt 41 § LAS måste vara för att verka preskriptionsavbrytande. Arbetsdomstolens praxis innebär att även ganska allmänt hållna formuleringar godtas. Dock får kravet på precisering inte sättas alltför lågt. Ett minimikrav som måste vara uppfyllt är att det framgår att ogiltighetsförklaring kommer att yrkas. Det räcker inte med att arbetstagaren endast förklarar att sakliga skäl för uppsägning saknas.

Vidare gäller vissa frister för väckande av talan om ogiltighet vid domstol, 40 § 3 st. LAS. Arbetstagare, som inte företräds av en arbetstagarorganisation, ska väcka talan inom två veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut och talan ska väckas i tingsrätten. Som regel betyder detta att arbetstagaren har fyra veckor på sig att väcka talan efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. För arbetstagare som företräds av en arbetstagarorganisation, se nedan.

## Tidsbegränsad anställning ska gälla tillsvidare

En tidsbegränsat anställd arbetstagare som menar att anställningen begränsats i strid mot LAS, kan yrka att anställningen ska gälla tillsvidare.



Domstolen kan, om sådant yrkande framställs, besluta att anställningen ska bestå tills tvisten har slutligt avgjorts, 36 § 2 st. LAS.

## Frister

Om en arbetstagare har för avsikt att framställa ett sådant yrkande ska hen underrätta arbetsgivaren om detta inom en månad efter det att anställningen upphörde, 40 § 2 st. LAS.

Vidare gäller frister för väckande av talan vid domstol enligt 40 § 3 st. LAS. Arbetstagare, som inte företräds av en arbetstagarorganisation, ska väcka talan i tingsrätt inom två veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut. Detta betyder att arbetstagaren har i regel sex veckor på sig att väcka talan efter det att anställningen upphörde. För arbetstagare som företräds av en arbetstagarorganisation, se nedan.

## Skadeståndstalan

En arbetstagare kan, utöver möjligheten att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller avskedande eller ett yrkande om att en tidsbegränsad anställning ska gälla tills vidare, även yrka skadestånd enligt 38 § LAS. Möjligheten att föra en skadeståndstalan finns för brott mot LAS och är således inte begränsad till uppsägningar, avskedande och tidsbegränsade anställningar. Den gäller till exempel även för brott mot turordningsregler, underlåtenhet att ge besked enligt 15 § LAS eller att ange att arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning, 16 § LAS.

Vid en ogiltigförklarad uppsägning eller ogiltigförklarat avskedande ska det allmänna skadeståndet bestämmas enligt 38 a § LAS. Där anges att när ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär ska bestämmas, ska särskilt syftet att motverka överträdelser av dessa bestämmelser beaktas.

Ett skadestånd enligt 38 § för tid efter anställningens upphörande kan inte bestämmas till mer än de belopp som anges i 39 § LAS.

Skadestånd kan utgå till en arbetstagarorganisation, men bara om arbetsgivaren försummat sina skyldigheter mot organisationen.

En part som har vitsordat ett skadeståndsbelopp eller medgett att brott mot LAS har begåtts kan i regel inte ändra sig.

## Frister

Fristerna för yrkande om skadestånd eller annat fordringsanspråk som grundar sig på LAS är längre än de som redovisats ovan, 41 § LAS. Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Har arbetsgivaren underlåtit att i beskedet om uppsägning eller avskedande ange fullföljdshänvisning räknas tiden i stället från den dag då anställningen upphörde. Rör frågan en felaktigt tidsbegränsad anställning räknas tiden från anställningstidens utgång. Slutligen, om det är fråga om brott mot 6 f § LAS, räknas tiden från den dag då någon anställdes på den lediga anställningen.

Vidare gäller frister för väckande av talan om skadestånd vid domstol, 41 § 2 st. LAS. Arbetstagare, som inte företräds av en arbetstagarorganisation, ska väcka talan i tingsrätt inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut. Som regel betyder detta att arbetstagaren har åtta månader på sig att väcka talan efter det att uppsägningen eller avskedande skedde. För arbetstagare som företräds av en arbetstagarorganisation, se nedan.

## Förhandling i tvister om skiljande från anställning eller tidsbegränsad anställning

Vid tvist om skiljande från anställning ska arbetstagarorganisationen påkalla förhandling inom underrättelsetiden, det vill säga såvitt avser ogiltighetstalan inom två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde, 40 § 3 st. LAS och såvitt avser skadeståndstalan inom fyra månader efter det att uppsägningen skedde, 41 § 2 st. LAS.

Sådan förhandling kan påkallas med stöd av förhandlingsrätten i MBL eller med stöd av kollektivavtal. För förbund inom Saco-S och OFR/S,P,O samt Seko följer förhandlingsrätten av HA, se bland annat 5 kap. 1 § HA. Förhandlingsrätten för arbetstagarorganisationer som inte är motparter på statens område följer av MBL.

Oavsett vilken arbetstagarorganisation som företräder arbetstagaren ska förhandling föras på en nivå och påkallas inom underrättelsetiden två veckor. Huvudregeln är att tvisten, på arbetsgivarsidan, förhandlas av Arbetsgivarverket. Arbetsgivarverket har dock, till ett stort antal

myndigheter, delegerat rätten att förhandla LAS-tvister till myndigheten. Om så är fallet bör myndigheten samråda med Arbetsgivarverket innan en sådan tvist avslutas i oenighet. Angående delegering, se Arbetsgivarverkets delegeringsbeslut på webben.

En tvisteförhandling om ogiltighet av en uppsägning eller skadestånd för brott mot LAS, bör i regel avslutas vid förhandlingstillfället.

## Förhandling i andra LAS-tvister

Andra LAS-relaterade tvister, undantaget de som räknas upp i 5 kap. 1 § HA, förhandlas ibland på en nivå och ibland på två nivåer. Detta beror på vem som företräder arbetstagaren.

- Företräds arbetstagaren av Saco-S, OFR/S,P,O eller Seko förhandlas tvisten på två nivåer, 4 kap. 5 § 1 st. HA samt 4 kap. 7 § 2 st. HA, jämför 5 kap. 1 § HA.
- Företräds arbetstagaren av en annan arbetstagarorganisation omfattas tvisten inte av HA och förhandlas därför bara på en nivå. På arbetsgivarsidan förs förhandlingen av Arbetsgivarverket eller den myndighet som Arbetsgivarverket bestämmer.

## Väcka talan

Vidare gäller enligt LAS vissa frister för organisationen för att väcka talan vid domstol. Avser yrkandet ogiltigförklaring ska organisationen väcka talan inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades, 40 § 3 st. LAS. Avser yrkandet skadestånd ska organisationen väcka talan inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades, 41 § 2 st. LAS. Fristerna är desamma oavsett vilken arbetstagarorganisation som företräder arbetstagaren.

Talan som förs av en arbetstagarorganisation väcks i Arbetsdomstolen. Enligt 4 kap. 7 § LRA får talan inte tas upp till prövning av Arbetsdomstolen om förhandling i tvisten inte ägt rum.

## Preskriptionsinvändning

Iakttas inte fristerna för såväl underrättelse som för väckande av talan har parten förlorat sin talan, 42 § LAS. Om arbetstagaren förlorat sin talan, ska arbetsgivaren göra invändning om detta vid den första förhandlingen i tvisten och annars när arbetsgivaren första gången för talan i målet, det vill säga i regel när arbetsgivaren avger svaromål. Görs invändningen senare

beaktas den inte, om motparten framhåller att invändningen gjorts för sent. Frågan om dessa krav är uppfyllda tas alltså bara upp av domstolen efter invändning av arbetsgivaren.

## 39 § LAS

I 39 § LAS finns en tariff för hur ett skadestånd ska bestämmas och som utgår från arbetstagarens anställningstid hos arbetsgivaren. Tariffen är avsedd att tillämpas då en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom som innebär att en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats eller att en anställning ska gälla tills vidare. Bestämmelsen i 39 § LAS gäller även på det statliga området utom för anställda med fullmakt. Detta framgår av förarbetena till LOA, prop. 1993/94:65, s. 102. Även om bestämmelsen i och för sig är tillämplig i förhållande till arbetstagare som är tillsvidareanställda i staten, så framgår det av samma förarbeten att bestämmelsen bara kan komma till användning i undantagsfall och att man har för avsikt att noggrant följa hur den kommer att tillämpas på statens område. Arbetsmarknadsutskottet utgår från att det endast i ytterst sällsynta fall blir fråga om att en statlig arbetsgivare inte anser sig kunna följa ett domstolsutslag, AU 1993/94: AU 16 s. 13. Skälet till denna restriktiva hållning är att det förväntas att en statlig arbetsgivare rättar sig efter en domstols dom om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande. En myndighet som överväger att tillämpa 39 § LAS bör mot denna bakgrund därför samråda med Arbetsgivarverket om detta.

# Bilaga – förteckning över rättsfall, förarbeten, JO-uttalanden m.m.

Nedan följer en förteckning över rättsfall, förarbeten, JO-uttalanden m.m. Den utgör ett urval av de hänvisningar som funnits med i tidigare upplagor av *Anställningsskydd* och *Att anställa*. Därtill har också nyare hänvisningar, i någon mån, tillkommit.

Urvalet av rättsfall har skett med utgångspunkt i offentlig sektor, därför finns bara ett fåtal rättsfall från den privata sektorn med. Vissa rättsfall har många år på nacken, men har ändå fått vara kvar för att de representerar den statliga sektorn och dess särart.

När det gäller hänvisningar till vissa gamla förarbeten kan innehållet i dessa synas självklara eller överspelade. De finns likväl med för att underlätta förståelsen för rättsområdets utveckling.

Förteckningen utgår i huvudsak från skriftens kapitelindelning och vissa hänvisningar återkommer eftersom de är relevanta utifrån olika perspektiv.

## Kap. 1 Inledning och grundläggande bestämmelser

Författning och regleringsbrev i förhållande till LAS

1982 nr 144

1984 nr 77

## Kap. 2 Begreppen arbetstagare och uppdragstagare

Ds 2002:56 s. 110 ff. Gränsdragning mellan arbetstagare och uppdragstagare

---

### **Arbetstagare**

1976 nr 64

Privattandläkare som även arbetat med militärtandvård

---

1977 nr 8	Sekreterare hos utskrivningsnämnd
1977 nr 23	Tandläkare inom försvaret och läkare hos landsting
1979 nr 155	Installatör av värmearläggningar
1980 nr 89	Buszförare som genomgår utbildning hos kommunen
1981 nr 18	PR- och reklamman
1981 nr 58	Måleriarbete
1981 nr 172	Artister engagerade för en turné
1982 nr 105	Föräldramedverkan vid daghem
1983 nr 62	Anvisningsläkare inom försvarsmakten
1983 nr 113	Journalist som knutits till en tidning för begränsad tidsperiod
1983 nr 182	Delägare som arbetat i bolaget
1985 nr 28	Vicevärd i en mindre bostadsrättsförening
1989 nr 39	Lokalombud till en tidning
1989 nr 81	Person som utfört arbete åt en förening enligt konsultavtal
1990 nr 116	Parkeringsvakt
1995 nr 26	Arkitekt med eget aktiebolag
1997 nr 123	Anställd som efter uppsägning köpt aktier i företaget och fortsatt sitt arbete
1998 nr 11	Person som skött ekonomisk förvaltning åt ett pastorat
2005 nr 16	Tv-producent
2012 nr 24	Programledare med tidsbegränsade anställningar följt av uppdragsavtal
2013 nr 92	Före detta anställd chaufför som sedan anlitas genom bemanningsföretag
<b>Inte arbetstagare</b>	
1981 nr 121	Åkeri överlät tankbilar till anställda chaufförer som därefter utförde transporter enligt avtal mellan åkeriet och två företag
1983 nr 89	Försäljare åt ett handelsbolag
1983 nr 161	Delägare eller anställd i företaget
1983 nr 168	En som person som under 15 år utfört fönsterputsning åt en kommun
1983 nr 183	Vårdat sin hustru i hemmet mot ersättning från en kommun
1984 nr 124	Tolk
1985 nr 57	Familjehemsföräldrar enligt omsorgslagen
1994 nr 66	Externa personundersökare som under ett flertal år på heltid utfört undersökningar
1994 nr 104	TV-recensent i en dagstidning
1995 nr 32	Ungdomspraktikant
1997 nr 17	Deltagande i projekt för anpassning av socialbidragstagare till arbetsmarknaden
1998 nr 138	Journalist som under flera år regelbundet har medverkat i en tidning, se även 1987 nr 21
2002 nr 40	Försäkringsmäklarombud
2004 nr 18	Förtroendevald i en ideell organisation
2005 nr 33	Skorstensfejarmästare
2012 nr 59	Personer som fått anvisad praktik enligt socialtjänstlagen
2013 nr 32	Cellist som övergått från tillsvidareanställning till ett uppdragsförhållande

NJA 1981 s. 601	Person som utfört arbete åt bolag som "konsult" var arbetstagare i förmånsrättslagens mening
JK 1985 s. 281 ff.	Sysslomän var enligt utsökningsbalken inte arbetstagare hos staten

## Kap. 3 Åtgärder för ökad mångfald och jämställdhet

<b>Jämställdhet</b>	
C-407/98 Abrahamsson m.fl.	Positiv särbehandling kan vara tillåten vid lika eller i stort sett lika meriter, art 2 (1) och (4) i direktiv 76/207/EEG det s.k. likabehandlingsdirektivet (nu ersatt av direktiv 2006/54/EG).
2004 nr 44	Fråga om könsdiskriminering i samband med rekrytering inom polisen, skickligheten sätts främst vid lika eller i stort sett lika skicklighet.
2010 nr 91	Fråga om könsdiskriminering i samband med rekrytering inom Arbetsförmedlingen. Arbetsgivare bör inte dra slutsatser om personlig lämplighet baserat på ett alltför begränsat underlag.
<b>Skäliga anpassningsåtgärder</b>	
2010 nr 13	Synskadad jurist, ej skäligt kräva nytt ärendehanteringssystem.
2017 nr 51	Döv arbetssökande, årlig kostnad för anpassning på drygt 500 000 kronor, ansågs inte skäligt.

## Kap. 4 Arbetsledningsbeslut

1983 nr 105	Regeringsbeslut att, mot rättschefens vilja, förändra dennes arbetsuppgifter innebar att rättschefen skiljdes från sin anställning. Beslutet saknade verkan. Se även 2010 nr 51 om tingsnotarien.
1984 nr 64	Arbetsleda vikarier inom ramen för arbetsskyldigheten.
1985 nr 6	Kommun placerade grundskolerektor, mot hans vilja, vid centrala skolförvaltningen för förfullgörande av administrativa arbetsuppgifter avseende grundskolan. Skiljdes inte från sin anställning.
1985 nr 53	Arbetsleda vikarier inom ramen för arbetsskyldigheten.
1991 nr 114	Landsting förflyttade ambulanssjukvårdare till arbete som vaktmästare. Ansågs skild från anställningen, inte saklig grund.
1994 nr 24	Förflyttning av tandläkaren vid Dalabergs vårdcentral i Uddevalla (fastställeasetalan), jmf AD 2017 nr 59 om arbetsskyldighet i samband med omlokalisering).
1994 nr 77	Kommun beordrade platschef inom barnomsorgen till arbete med att leda verksamheten vid en av kommunens förskolor, kombinerat med "ansvar för socialt områdesarbete". Förändringen likställdes med avskedande.
1995 nr 101	Barnomsorgschef skulle fullgöra arbetsuppgifter som verksamhetschef för familjehems-, kontaktfamiljs- och feriearbetsverksamhet. Förändringen likställdes inte med ett skiljande från anställningen.
1995 nr 133	Att förflytta en avdelningsföreståndare med arbetsledande och administrativa arbetsuppgifter till en tjänst som sjuksköterska jämfördes med ett avskedande.

## Kap. 6 Anställningsformer

1986 nr 12	Allmänna uttalanden om säsongsbegreppet.
2002 nr 3	Giltigt vikariat trots att ersättaren inte var knuten till viss ledig arbetstagares anställning, särskilda omständigheter.
2002 nr 92	Ingen övergång till tillsvidareanställning då arbetstagaren varit tidsbegränsat anställd med stöd av skollagen, se även 2013 nr 42 i förhållande till 9 § AF, 4 kap. 12 a § HF, jmf med 42 § 3 st. LOA.
2004 nr 58	Övergång från vikariat till tillsvidareanställning, trots regler i grundlag och högskoleförordning.
2019 nr 56	Hur ska kvalifikationstiden "sammanlagt mer än två år" i 5 a § LAS beräknas?

## Kap. 7 Provanställning

1987 nr 148	Det är inte tillåtet att förnya en provanställning utom under mycket speciella förhållanden.
1990 nr 92	Arbetsgivarens bevisbörda.
1991 nr 40	Uppenbart omotiverad provanställning.
2020 nr 53	Provanställd och föräldraledig.
2022 nr 28	Giltigt skriftligt besked om avbrytande av provanställning

## Kap. 8 Företrädesrätt till återanställning

1982 nr 51	Beaktas som sökande
1988 nr 160	Principiellt om återanställningsrätt
1994 nr 113	Beräkning av anställningstid
1997 nr 106	Anmälan om återanställningsrätt
2000 nr 26	Säsongsanställda
2000 nr 51	Deltidsanställda – högre sysselsättningsgrad
2002 nr 126	LRA:s tillämpning
2003 nr 4	Inhyrd personal
2003 nr 53	Anställningen ska ha avslutats pga. arbetsbrist, jmf högskoleförordningen
2007 nr 7	Inhyrd personal

## Kap. 10 Information om ledig anställning

### Information om ledig anställning



## Kap. 11 Förberedelser inför anställningsbeslut

### Samarbete med konsulter i rekryteringsärenden

JO 1989/90 s. 415	Inledande samarbete med konsultföretag måste följas av ansökningsförfarande i enlighet med offentlighetsprincipen.
RÅ 1996 ref. 25	Intresseanmälningar till konsultbolag ansågs inkomna till myndigheten och som allmänna handlingar.
JO 2005/06 s. 376	Ett bemanningsföretag svarade för myndighetens annonsering samt urval. Uttalanden om vikten av att skilja på ansökningshandlingar och intresseanmälningar samt myndighetens ansvar att bedöma samtliga ansökningar utifrån reglerna om förtjänst och skicklighet.
HFD 2017 ref. 15	Av avtalet mellan myndigheten och konsulten framgick att myndigheten hade sådant inflytande över och insyn i rekryteringen att handlingarna ansågs vara allmänna.

### Ansökningshandlingar

JO 1983/84 s. 329	En myndighet bör enligt 8 § FL (numer 13 §) kontakta en sökande och ge hen möjlighet att komplettera sin ansökan.
-------------------	---

## Kap. 13 Anställningsbeslut samt avbrytande av anställningsförfarandet

JO 1983/84 s. 329	Om antalet sökande är begränsat är det lämpligt att myndigheten också genom särskilt meddelande underrättar dessa om vem som erhållit anställningen.
JO 1991/92 s. 351, 364	Befogenhet att upphäva ett beslut om anställning sedan beslutet expedierats eller sedan myndigheten offentliggjort ett beslut. Även om den anställande myndighetens möjlighet att tillämpa omprövning enligt 27 § FL (numer 38-39 §§).
2003 nr 20	Avsaknad av skriftlig information om anställningen enligt LAS påverkar inte anställningsavtalets giltighet eller innehåll i sig.
Ds 2005:27 s. 17 f.	Arbetsgivarens försummelse av 6 § LAS påverkar inte anställningsavtalets giltighet eller innehåll i sig.

## Kap. 14 Flera anställningar i staten

2000 nr 60	Otillåten tjänsteföringen, två statliga tillsvidareanställningar på heltid, tillämpning av 11 § LOA
------------	---

## Kap. 15 Anställning av myndighetschefer med flera

Rapporten Ds B 1982:4, Statliga chefsfrågor

Regeringens förordningsmotiv 1982:6

Prop. 1984/85:219, om ny personalpolitik, s. 9 ff.

Prop. 1986/87:99, om den statliga förvaltningen, s. 62 ff.

Prop. 1993/94:185, Förvaltningsmyndigheternas ledning, s. 20 ff.

SOU 2011:81, Myndighetschefers villkor

Prop. 2009/10: 56, Sekretess i vissa anställningsärenden

SOU 2022:8, Rätt och rimligt för statligt anställda

## Kap. 16 Rätten att överklaga ett anställningsbeslut

JO 1980/81 s. 449	Myndigheten kan kräva att meddelandet bekräftas av avsändaren genom en egenhändigt undertecknad handling, 10 § FL (numer 21-22 §§)
Överklagandenämnden för högskolan, 13 mars 2015	Ett vikariat som övergått till en tillsvidareanställning är inte att se som ett nytt överklagbart anställningsbeslut. Det är en konsekvens av LAS.

## Kap. 18 Uppsägning på grund av arbetsbrist

### Allmänt

Inte möjligt att säga upp del av anställning	1985 nr 72
Vad är arbetsbrist?	1976 nr 111, 1978 nr 57, 1980 nr 168, 1983 nr 127, 1984 nr 26, 1993 nr 101, 1993 nr 214, 1995 nr 163, 2010 nr 46
Fingerad arbetsbrist?	1994 nr 140, 2012 nr 11
Förhållandet mellan 7 § 2 st. LAS och 22 § 4 st. LAS	1996 nr 144, 2005 nr 57, 2009 nr 50, 2011 nr 3
Omplacering vid arbetsbrist	1976 nr 49, 1976 nr 111, 1983 nr 127, 1984 nr 19, 1984 nr 26, 1984 nr 82, 1987 nr 93, 1989 nr 126, 1996 nr 149, 2012 nr 11, 2012 nr 16, 2013 nr 13
Tillräckliga kvalifikationer	1980 nr 168, 1984 nr 19, 1984 nr 82, 1987 nr 126

I huvudsak jämförbara arbetsuppgifter	1977 nr 41, 1977 nr 59, 1992 nr 90, 1993 nr 85, 1993 nr 89, 1993 nr 133, 1993 nr 138, 1993 nr 143, 1993 nr 172, 1993 nr 220, 1996 nr 48, 1998 nr 50, 1998 nr 88, 1998 nr 136, 1999 nr 24, 2010 nr 94
Ortsbegreppet	1977 nr 59, 1993 nr 99
Anställningstid, 23 § LAS och ålder	1993 nr 139, 1994 nr 113, 2011 nr 37
Uppsägningsbeskedet	1988 nr 77
Uppsägningstiden	1984 nr 19, 1990 nr 31
Tidsbegränsad anställning: upphörande och tidsbegränsade chefskap	1984 nr 64, 1990 nr 98, 1997 nr 42, 2008 nr 92
Frister och preskription	1979 nr 89, 1984 nr 62, 1991 nr 47
Anställningen består och ogiltigförklaring	1976 nr 111, 1979 nr 29, 1995 nr 127
Skadeståndsrättsliga frågor	1985 nr 75, 1989 nr 12, 1994 nr 61
Varselavgifter	NJA 1985 s. 3
Tillräckliga kvalifikationer	1999 nr 24, 2013 nr 13

## Kap. 19 Uppsägning på grund av personliga skäl och avskedande

### Allmänt

Villkor för uppsägning	1985 nr 72 1993 nr 61 1994 nr 122	Inte möjligt säga upp del av anställningsavtal Allmänna uttalanden om begreppet saklig grund Gränsdragningen mellan personliga skäl och arbetsbrist
Påtala förseelser	1989 nr 76	1996 nr 10
Lösa personalproblem enbart med disciplinära åtgärder	1987 nr 52	
Anställningens särskilda krav	1977 nr 18 1977 nr 67 1977 nr 119 1979 nr 25	Institutionsföreståndare vid lärarhögskola Kassörska, flera fall av tillgrepp ur kassan Rektor Arbetsledare, missbruk av förtroende
När arbetstagaren är facklig förtroendeman	2007 nr 53	Avskedad tunnelbaneförare, tillika facklig förtroendeman
Hur ser arbetstagarens "prognos" ut?	1986 nr 124 1989 nr 99	Postiljon skötte sig bättre sedan han fått en "sista chans", inte saklig grund för uppsägning Inte visat att vaktmästare inte kunde förmås rätta sig efter regler
Arbetsleda till andra arbetsuppgifter istället för att skilja arbetstagaren från anställningen	1983 nr 105 1985 nr 6	Förändring av arbetsuppgifter, mot expeditors- och rättschefs vilja, innebar egentligen att han skiljdes från anställningen, åtgärden förklarades sakna verkan Grundskolerektor omplacerades till kvalificerade administrativa uppgifter inom grundskolan

	1991 nr 114	Ambulansförare omplacerades till vaktmästare
	1995 nr 101	Barnomsorgschef skulle fortsättningsvis i stället utföra arbete som verksamhetschef för familjehems-, kontaktfamiljs- och feriebarnsverksamhet
	1995 nr 133	Avdelningsföreståndare omplacerades till sjuk-sköterska
Krav på bevisning	1987 nr 63	Hade avskedad skötare varit onykter på arbetsplatsen?
	1996 nr 102	Syokonsulent sades upp på grund av olovlig frånvaro, bristande arbetsprestationer och underlåtenhet att iaktta arbetstider
	1987 nr 135	Högskoledirektör, samarbetssvårigheter och förtroendekris, 34 § LAS tillämplig
	1987 nr 144	Pastoratsadjunkt, samarbetssvårigheter, 34 § LAS tillämplig
	1995 nr 122	Kapten vid Försvarsmakten var medlem i Hell's angels, 34 § LAS inte tillämplig
	2021 nr 57	Omplacering av kammaråklagare till nya arbetsuppgifter som är lika kvalificerade som de gamle är inte att anse som ett skiljande från anställningen.

#### **Omplaceringsskyldigheten**

Skäligt att kräva	1981 nr 51, 1982 nr 30, 1987 nr 2
Inom hela myndighetens verksamhetsområde	1987 nr 144, 1989 nr 126
Undantag från omplaceringsskyldighet	1982 nr 30, 1985 nr 27, 2003 nr 85, 2004 nr 56
I stället för avskedande	1981 nr 168, jmf 1987 nr 73, 1997 nr 28
Erbjudande så nära befintlig anställning som möjligt	1981 nr 1
Normal upplärningstid	1978 nr 84, 1979 nr 96, 1984 nr 82
Bevisbördan	1981 nr 51, 1983:110, 1984 nr 2, 82, 1989 nr 98, 102 och 126
Hur långt sträcker sig skyldigheten?	1984 nr 82, 1987 nr 42
Inte inrätta ny anställning	1980 nr 168, 1984 nr 82, 1987 nr 42, 1996 nr 125
Dröja med att återbesätta	1982 nr 60
Inte om en annan arbetstagare friställs	1977 nr 151 och 1982 nr 155
Till högre sysselsättning	1984 nr 82
Befordran	1995 nr 107, jmf AD 2013 nr 13
Arbetskyldigheten	1981 nr 6 och 155, 1982 nr 29, 112, 152, 1983 nr 177, 1985 nr 6, 2017 nr 59 (omlokalisering)
Arbetstagare som tackar nej	1978 nr 161, 1981 nr 100, 1983 nr 110, 1989 nr 126
Bastubadarprincipen	1978 nr 89, jmf 1981 nr 6, 1982 nr 29 och 112, 1983 nr 46, 1983 nr 105, 1983 nr 174 och 177, 1985 nr 6, 1986 nr 11 och 28, 1987 nr 18, 1989 nr 67, 1991 nr 106

#### **Tvåmånadersregeln**

Kännedom efter avskedande	1981 nr 51, 1985 nr 97
Fortlöpande förhållanden	1977 nr 18, 1989 nr 126, 1991 nr 118 och 1992 nr 145, 1995 nr 82, jmf 1985 nr 97
Förhållanden som inte kan överblickas	1981 nr 160, 1984 nr 109 och 2013 nr 25
Ströbergfallet	1986 nr 59
Lagakraftvunnen dom eller intern utredning	2006 nr 116
<b>Överläggning, uppsägningsbesked, uppsägningstid</b>	
Reell behandling av sakfrågan ske	1978 nr 68, 2002 nr 44
Andra omständigheter än de som framgår av beskedet	1975 nr 17, 1976 nr 44, 1981 nr 111, 1982 nr 44, 1983 nr 189, 1984 nr 119, 1989 nr 102, jmf 1977 nr 1 och 16
Fullföljdshänvisning får inte ske endast genom hänvisning till vissa bestämmelser	1975 nr 4
Uppsägningsbesked får skickas till arbetstagarens senast kända adress	1988 nr 77
Avlöningsförmåner under uppsägningstiden	1985 nr 71, 1996 nr 125
Avdrag på från lönen under uppsägningstiden	1984 nr 54, 1980 nr 145, 1990 nr 82
Ledighet under uppsägningstid för att söka arbete	1980 nr 28
<b>Grunder för uppsägning eller avskedande</b>	
Deltagande i otillåten strejk	1975 nr 31, 1981 nr 10, 1986 nr 16, 1987 nr 5
Ordervägran	1975 nr 22, 1977 nr 1, 1978 nr 6, 117, 1980 nr 10, 1981 nr 100, 1982 nr 52, 81, 1983 nr 24, 1985 nr 71, 1994 nr 82, 1999 nr 96
Bristande duglighet	1975 nr 68, 1976 nr 87, 1978 nr 13, 161, 1980 nr 122, 1982 nr 30, 1983 nr 150, 1984 nr 119, 1986 nr 13 1989 nr 29, 1989 nr 74, 2002 nr 44
Upprepad olovlig frånvaro	1975 nr 4 och 22, 1981 nr 120 och 140, 1993 nr 130 (sen ankomst, sammanfattning av gällande rätt), jmf 1984 nr 119, 1986 nr 62 och 160, 1996 nr 102, 2003 nr 70
Enstaka frånvaro	1980 nr 52
Hot om våld	1984 nr 88, 1985 nr 27 och 80, 1986 nr 116, 1987 nr 5 (hot under strejk), 1989 nr 102 (chef som hotats) 1985 nr 27, 1985 nr 80 (våld och hot om våld mot överordnade och arbetskamrater)
Illojalitet	1982 nr 98, 159 och 160 (lärare vid privatskola), 1983 nr 93 och 1996 nr 15 (konkurrerande verksamhet), 1986 nr 95, 1987 nr 22, 1988 nr 67, 1994 nr 79, 2000 nr 116, (skatterevisor)
Missbruk av förtroende eller dylikt	1979 nr 25, 1981 nr 144 och 163, 1983 nr 64, 86 och 108, 1984 nr 15 och 48, 1986 nr 22 och 51, 1987 nr 130, 1988 nr 123, 1991 nr 82, 1994 nr 10, jmf dock 1995 nr 122 (officer, medlem i mc-klubb), 1995 nr 89, 1997 nr 28, 2006 nr 69 (Försäkringskassan), 2007 nr 63 (domare uppsökte bordell)

Säkerhetsprövning	1989 nr 42	Personalkontroll genomfördes på initiativ av arbetsgivaren. Med anledning av vissa registeruppgifter blev arbetstagaren uppsagd. Omständigheterna var okända för arbetstagaren, inte saklig grund för uppsägning.
	2000 nr 17	En arbetsgivare sade upp arbetstagare sedan Luftfartsverket meddelat att arbetstagaren inte uppfyllde säkerhetskraven. Arbetsgivaren hade inget alternativ, saklig grund för uppsägning. Dom föregicks av ett interimistiskt beslut, se 1999 nr 39.
	2019 nr 39	En polis uppfyllde inte längre kraven på att inneha en skyddsklassad anställning. För att uppfylla kraven på en rättvis rättegång enligt Europakonventionen måste skälen som ligger till grund för säkerhetsprövningen kunna prövas. Även om Europakonventionens regler om rätten till privatliv.
	2021 nr 63	En arbetstagare blev uppsagd på Migrationsverket med anledning av att hen inte längre uppfyllde säkerhetsskyddslagens förutsättningar för godkänd säkerhetsprövning. Arbetsdomstolen fann att staten i ett sådant fall har att styrka dels att arbetstagaren avböjt ett skäligt erbjudande om annat arbete, dels förekomsten av sådana omständigheter som gör att det kan antas att arbetstagaren inte är pålitlig ur säkerhetssynpunkt. Uppsägningen ogiltigförklarades.
	2022 nr 3	Polismyndigheten beslutade att en hos myndigheten anställd polis inte längre var godkänd för placering i säkerhetsklassat arbete med anledning av samröre med kriminella personer. Arbetsdomstolen fann att det fanns laga skäl för avskedande.
	2022 nr 49	En anställd hos Polismyndigheten har efter säkerhetsprövning enligt säkerhetsskyddslagen inte längre godkänts för säkerhetsklassad anställning. Enligt Arbetsdomstolen lyckades inte staten visa att arbetstagaren agerat som staten påstått och att det därmed inte funnits saklig grund för uppsägningen, som ogiltigförklarats. Även fråga om avstängning och förhandlingsskyldighet.
Arbetsstillstånd	1979 nr 90	Sedan arbetsstillstånd inte förlängts har arbetsgivaren haft att omedelbart skilja arbetstagaren från anställningen, utan att beakta reglerna i LAS.
Dataslagningar	2006 nr 69	Arbetstagare vid Försäkringskassan har sagts upp under åberopande av att de handlagt ärenden trots att jäv förelegat samt gjort otillåtna slagningar i datasystemet. Arbetsdomstolen har funnit att tjänstemännen handlat i strid mot de föreskrifter som reglerar Försäkringskassans verksamhet. Uppsägningarna bedömdes vara sakligt grundade.
	2014 nr 49	En arbetstagare vid Försäkringskassan har sagts upp under åberopande av att hon brutit mot jävsregler och interna behörighetsbestämmelser. Arbetsdomstolen fann att arbetstagaren inte medvetet handlagt närståendes ärenden men att hon brutit i sin jävskontroll i sådan omfattning att det förtjänar

	2019 nr 38	allvarlig kritik. Det förelåg inte saklig grund för uppsägning. En arbetstagare avskedades från Migrationsverket efter att ha gjort ett stort antal otillåtna slagningar i myndighetens databas. De flesta slagningarna låg längre bak i tiden. Arbetsdomstolen fann att det inte fanns laga skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning.
<b>Samarbetsvårigheter</b>		
Saklig grund för uppsägning	1977 nr 18	Institutionsföreståndare vid lärarhögskola, allvarliga samarbetsproblem som berott på arbetstagaren
	1981 nr 1	Förskollärare, trakasserier av arbetskamrater, bristande pedagogiskt handlag, vägran att ta annat erbjudet arbete
	1981 nr 85	Orkestermusiker, oförmåga att samarbeta med övriga orkestermedlemmar
	1982 nr 163	Provokativt och kränkande uppträdande mot företrädare för arbetsgivaren och olovlig frånvaro
	1984 nr 52	Veterinär, vägran att samarbeta med arbetsledningen och brott mot arbetskyldigheten
	1988 nr 101	Förvaltningschef vid en högskola, bristande förtroende och samarbete i högskolans ledning och förvaltning
	1989 nr 129	Redaktör, samarbetsproblem, kränkande uttalanden
	1991 nr 118	Husmor, samarbetsproblem
	1996 nr 77	Föreståndare för förskola, arbetsgivaren hade försökt finna en lösning som var acceptabel för kollegorna och för föreståndaren
	1997 nr 100	Byrådirektör på AMS hade handlat i strid med beslutsordning, kränkande bemötande, ovilja att rätta sig efter arbetsgivarens anvisningar
	2006 nr 112	Avdelningsekonom inom kollektivtrafiken, hade samarbetsproblemen tydliggjorts för arbetstagaren samt betydelsen av sjukskrivning vid uppsägningstillfället
Inte saklig grund för uppsägning	1977 nr 72	Kyrkovaktmästare, påstådd bristande samarbetsvilja gentemot arbetsledningen
	1977 nr 126	Telefonist, påstående att hon vållat otrivsel på arbetsplatsen
	1987 nr 52	Lokalvårdare hos kommun, påstådd misskötsamhet i förening med personliga problem
	1987 nr 63	Arbetstagare på sjukhem, påstådd misskötsamhet i förening med onykterhet
	1987 nr 111	Fastighetsskötare, påstådd misskötsel av arbetet
	1989 nr 76	Konsumentvägledare hos kommun, påstående om samarbetsproblem
	1989 nr 99	Vaktmästare, ej visat att arbetstagaren inte kunde förmås rätta sig efter regler
	1989 nr 126	Lärare hos kommun, allvarliga samarbetsproblem, ej fullgjord omplaceringsskyldighet
	1990 nr 112	Arbetsledare, ej visat att saklig grund föreligger

	1994 nr 95	Arbetsledare, fråga om visad oförmåga att rätta sig efter föreskrifter om arbetets utförande
	1996 nr 82	Idrottslärare, olämpligt språkbruk, favorisering, illojalitet och samarbetsproblem, rättade sig efter samtal
	2000 nr 76	Byrådirektör vid Statens invandrarverk, samarbetssvårigheter, fråga om arbetsgivaren uppfyllt sin omplaceringskyldighet, även fråga om avstängning
<b>Sjukdom</b>		
Saklig grund för uppsägning	1982 nr 133	Alkoholism, sjukdomsliknande tillstånd, kunde inte utföra arbete av någon betydelse
	1986 nr 51	Kriminalvårdare med alkoholmissbruk utgjorde säkerhetsrisk
	1987 nr 164	Tidningsbud kunde inte utföra arbete av någon betydelse
	1993 nr 42	En montör med förslitningsskada och en montör med kärlförträngning i fingrarna, "vita fingrar"
	1993 nr 96	Köksbiträde på Karolinska sjukhuset med kronisk bröstvärk
	1993 nr 203	Psykisk sjukdom påverkade samarbetet
	1993 nr 215	Kommunal sekreterare med psykiska besvär
	1994 nr 121	Arbetstagare vägrade utföra arbetsuppgifter på grund av sjukdom
	1997 nr 39	Postanställd med ryggbesvär som inte medverkade till rehabilitering
	1997 nr 115	Vårdbiträde med pisksnärtskada, Perstorpsdomen
	1998 nr 167	Arbetstagare var skyldig att medverka i sin rehabilitering
	1999 nr 26	Forskare led av psykisk sjukdom, skyldighet att medverka i sin egen rehabilitering
	2001 nr 1	Ingenjör led av elöverkänslighet
	2001 nr 59	Alkoholsjuk vaktmästare (lönebidrag), misskötsamhet, medverkade inte i sin egen rehabilitering, omplaceringskyldigheten uppfyllt
	2006 nr 11	Vårdbiträde som efter fullgjord rehabilitering tackade nej till omplaceringserbjudande avseende skolmåltidsbiträde på deltid
	2006 nr 57	Postsorterare med värkande nacke och höger axel och arm
	2006 nr 83	Ambulanssjukvårdare med artros i knäna
2007 nr 12	Postsorterare med värk i främst höger handled och underarm	
2022 nr 34	Administratör med sjukdomen multipel skleros som inte varaktigt kunde utföra arbete av betydelse.	
Inte saklig grund för uppsägning	1978 nr 139	Kronisk alkoholism, stor arbetsplats
	1979 nr 67	Kronisk alkoholism
	1980 nr 42	Misskötsamhet eller sjukdom?
	1982 nr 130	Kronisk alkoholism
	1982 nr 137	Vice värd led av alkoholsjukdom
	1987 nr 164	Tidningsbud som på grund av sjukdom bar ut tidningarna för sent
	1994 nr 12	Fara för arbetstagarens hälsa utgjorde inte saklig grund för uppsägning
	1994 nr 94	Upplagt vårdbiträde med lönebidrag



	1997 nr 73	Sjuksköterska vid ett landsting med pisksnärtskada		
	1998 nr 13	Städare med nack- och skulderbesvär som omplacerats flera gånger		
	1999 nr 2	Skadegörelse berodde på sjukdom		
	1999 nr 10	Farmekreparatören, arbetsgivaren hade inte fullgjort sin skyldighet att utreda möjligheten till fortsatt anställning		
	2001 nr 92	Fastighetsskötare med astma och allergi, arbetsgivaren ansågs skyldig att pröva möjligheten att omfördela arbetsuppgifter		
	2002 nr 32	Brandman som underkänts vid tester som man måste klara för att få rök- och kemdyka		
	2006 nr 90	Svetsare med förslitningsskada, arbetsgivaren hade inte fullgjort sin skyldighet att utreda möjligheterna till fortsatt anställning		
<b>Narkotika</b>			<b>Saklig grund för uppsägning</b>	<b>Laga skäl för avskedande</b>
1979 nr 143	Socialassistent, medhjälp till narkotikabrott före anställningen och därefter fortsatt brottslig verksamhet av samma slag.	Ja		
1984 nr 9	Befattning med narkotika	Nej		
1986 nr 21	Befattning med narkotika	Nej		
1990 nr 80	Försäkringssekreterare vid Försäkringskassan dömd för organiserad smuggling av heroin.			Ja
1998 nr 52	Butikschef brukade och förvarade narkotika på arbetsplatsen.	Ja		Nej
1999 nr 47	Arbetstagare vid SJ dömdes för narkotikabrott som hade samband med eget missbruk. Missbruket hade upphört, prognosen var god, SJ hade inte skadats, lång anmärkningsfri anställningstid.	Nej		
2005 nr 86	Fråga om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar för en vårdare vid Kriminalvården som dömts för narkotika- och dopningsbrott.			Ja
2007 nr 33	Servicetekniker som utfört arbete narkotikapåverkad samt kört rattfull i tjänsten med bolagets bil.	Ja		
<b>Brott i anställningen</b>				
Saklig grund/laga skäl	1977 nr 119	Rektor och lärare, grovt bedrägeri, skäl för avskedande från tjänsten som rektor, men ej från lärartjänsten, jmf AD 1994 nr 46		
	1984 nr 116	Förste verkmästare vid SJ, stöld, grov förskingring och mutbrott, grund för avskedande		
	1986 nr 154	Postiljon, stöld, grund för avskedande		
	1988 nr 26	Postmästare, förskingring, grund för avskedande		
	1990 nr 55	Kontorsassistent vid polismyndighet, förmögenhetsbrott mot arbetsgivaren grund för uppsägning		
	1990 nr 101	Behandlingsassistent inom socialvården, sexuellt ofredande, grund för avskedande		

	1991 nr 138	Lärare, sexuellt ofredande av elev grund för avskedande
	1994 nr 46	Rektor och vårdlärare vid vårdgymnasium, grundlösa avlöningsunderlag, avskedande från såväl rektors- som vårdlärartjänsten, praxis redovisas avseende tillgrepps- eller trolöshetsbrott enligt både LAS och LOA
	1996 nr 99	Stadsarkitekt överförde arbetsgivarens rättigheter enligt billeaseavtal på sig själv/närstående, inte grund för avskedande, men för uppsägning
	1997 nr 141	Psykiskt sjuk polis snattade för andra gången, även misshandel, försök till misshandel och våld mot tjänsteman, ingen möjlighet till omplacering, saklig grund för uppsägning
	1998 nr 25	Postanställd som efter 20 års anställningstid tog 60 kronor ur en kassa, grund för avskedande
	1998 nr 30	Psykiskt sjuk postanställd misshandlade arbetskamrat på personalbuss till arbetet, grund för avskedande
	1999 nr 16	Läkemedelsberoende sköterska tog pengar från brukare, grund för avskedande
	1999 nr 64	Vaktmästare vid tingsrätt försökte våldta en arbetskamrat på en personalfest efter arbetstid, grund för avskedande
	2002 nr 33	Chaufför med alkoholberoende av sjukdomskaraktär som i sin anställning gjort sig skyldig till grovt rattfylleri, grund för avskedande
	2002 nr 83	Vårdbiträde tog vid två tillfällen pengar från vårdtagare, intressant angående brottmålets bevisverkan i AD, grund för avskedande
	2003 nr 32	Behandlingsassistent inom psykvården inledde sexuell relation med vårdtagare under hans vårdansvar, grund för avskedande
	2006 nr 111	Lärare gav oprovocerat en elev en relativt kraftig örfil. Trots engångshändelse, grund för avskedande
	2006 nr 127	En arbetstagare kastade under arbetstid en kniv efter en arbetskamrat, dock utan att kniven träffade, grund för avskedande
Inte saklig grund	1997 nr 139	Postiljon tog hem en till sig adresserad postförskotts försändelse utan att betala för den, oklara rutiner
	2002 nr 26	Banarbetare vid Banverket använde olovligen och rattfull tjänstebil på fritiden för att stjäla, orsakade trafikolycka, skador på bilen och smet från platsen
	1983 nr 162	Badmästare, grov förskingring sex år tillbaka i tiden
	1987 nr 90	Vårdare, dömd för grov stöld i Italien, ej tillförlitligt styrkt att han begått gärningen
	1989 nr 31	Föreståndare för servicehus, dömd för mutbrott, förmildrande omständigheter
	2004 nr 82	Vårdare tillfogade vårdtagare skador i ansiktet, friades i tingsrätten, AD fann inte att vårdaren haft uppsåt, ej grund för skiljande. Vårdaren dömdes sedan till misshandel i Hovrätten.
<b>Brott utom anställningen</b>		
Laga skäl för avskedande?	1980 nr 89	Bussförare, osanna uppgifter vid anställningstillfället om tidigare brott, grund för avskedande

	1987 nr 73	Yrkesofficer, dömd till sluten psykiatrisk vård för försök till mord, fråga om omplacering och avskedande
	1988 nr 180	Byrådirektör vid riksrevisionsverket, bokföringsbrott, laga skäl
	1989 nr 52	Rådman vid tingsrätt, snatterier, grund för avskedande
	1992 nr 51	Domare, två rattfylleribrott, grund för avskedande
	1994 nr 52	Präst, misshandel av en tonårig dotter, inte grund för avskedande
	2007 nr 63	Hovrättsassessor, köpt sexuella tjänster, bedömdes inte brottsligt, men olämpligt och grund för avskedande
Saklig grund för uppsägning	1977 nr 119	Rektor, grovt bedrägeri i tjänsten, avskedades från rektorstjänsten men fick behålla tjänst som adjunkt i kommunen, jmf 1994 nr 46
	1981 nr 158	Lastbilschaufför, körkort och trafik kort var spärrade för ett år, någon omplaceringsmöjlighet fanns inte
	1990 nr 39	Receptionist, bedrägeri och urkundsförfalskning
	1990 nr 55	Kontorsassistent vid polismyndighet, förmögenhetsbrott mot arbetsgivaren
	2001 nr 2	Brevbärare, grov våldtäkt av dotter, fem års fängelse, brottet i sig i förening med strafftiden utgjorde saklig grund. Se även 2001 nr 94 och jmf 2004 nr 30
	2001 nr 94	Brevbärare dömd till sex års fängelse, grov våldtäkt av dotter, saklig grund för uppsägning på grund av straffets längd. Se även 2004 nr 30
	2003 nr 81	Sjukskriven tunnelbaneförare uppbar sjuklön samtidigt som han arbetade som bussförare för annan arbetsgivare, även fråga om olämpligt stor bisyssla
	2006 nr 77	Integrationshandläggare, grov fridskränkning, grov kvinnofridskränkning och övergrepp i rättssak
	2009 nr 96	Yrkesofficer som dömts för sexuellt utnyttjande av underårig till åtta månaders fängelse
	2014 nr 85	Yrkesofficer som dömts för ofredande och misshandel av sina egna barn
Inte saklig grund för uppsägning	1978 nr 86	Frånvaro från arbetet under sju månader för att avtjäna fängelsestraff för brott utom tjänsten
	1994 nr 44	Passkontrollant, förskingring med mera, ej avskedande
	1998 nr 20	Kriminalvårdare, misshandel av sambo, alkoholist
	2001 nr 60	Skyddsvakt vid Riksbanken, dömd för häleri, borde omplacerats till växeltelefonist
	2004 nr 30	Brevbärare, dömd till två år och åtta månaders fängelse för våldtäkt och misshandel
<b>Poliser</b>		
Laga skäl för avskedande	1981 nr 168	Konstitutorial, stöld och skadegörelse utom tjänsten, allmänna uttalanden om avskedande enligt LOA
	1989 nr 69	Förskingring utom tjänsten
	1990 nr 16	Osant intygande innefattande missbruk av tjänsteställning
	1990 nr 66	Förskingring utom anställningen

	1992 nr 42	Rattfylleri och andra brott utom tjänsten
	1992 nr 91	Bedrägeri utom tjänsten
	1994 nr 80	Tjänstefel och osant intygande i tjänsten
	1997 nr 13	Grovt rattfylleri, grova olovliga körningar, allmänna uttalanden om 18 § LAS vid brottslighet inom det offentliga området
	1997 nr 95	Snatteri, lång anställningstid, ej förenligt med anställningen
	1999 nr 31	Förskingring i två fall, riktat mot kollegor, beloppet ansågs inte ringa
	2000 nr 14	Brott mot tystnadsplikten, lång anställningstid
	2002 nr 80	Barnpornografibrott
	2005 nr 71	Misshandel, ej ringa
	2006 nr 85	Grov kvinnofridskränkning
	2009 nr 23	Misshandel av två ungdomar i samband med ingripande i tjänsten
	2011 nr 29	Misshandel av frihetsberövad person i polisens arrestintag
	2020 nr 44	Polis dömd för misshandel. Brottmålets bevisvärde i AD.
Inte laga skäl eller saklig grund	1984 nr 112	Extra polisman har efter tio månaders tjänstgöring gjort sig skyldig till trafiknykterhetsbrott, inte saklig grund
	1991 nr 76	Polisman, oaktsamhetsbrott, inte laga skäl
	1992 nr 38-41	Rattfylleribrott utom tjänsten, rehabiliteringsfall, inte laga skäl
	1992 nr 123	Rattfylleribrott, numera rehabiliterad, inte laga skäl
	1994 nr 37	Bedrägeri utom anställningen, inte laga skäl
	1995 nr 104	Grovt rattfylleri, rehabiliterad
	2004 nr 2	Misshandel, olaga hot, förmildrande omständigheter, inte laga skäl och inte heller saklig grund
	2004 nr 9	Misshandel, olaga frihetsberövande, falsk angivelse, avancemang efter händelsen, engångsföreteelse, goda vitsord, inte laga skäl och inte heller saklig grund
	2007 nr 20	Mejl till kommunalråd, missaktning för personer med annat etniskt ursprung, kränkande, otillbörligt och otäckt, dock yttrandefrihet, inte laga skäl och inte heller saklig grund
	2011 nr 56	Civilanställd inom polisen som dömts för misshandel, ej ens saklig grund för uppsägning, inte laga skäl och inte heller saklig grund

## Kap. 20 Anställningens upphörande i andra fall

2007 nr 40	Beslut om hel sjukersättning utan tidsbegränsning måste ha vunnit laga kraft innan anställningen kan avslutas.
------------	--

# Hänvisningar till förarbeten

## **Prop. 1971:30, lag om allmänna förvaltningsdomstolar, m.m.**

När anses en avi eller skrivelse ha inkommit? s. 146

## **Prop. 1973:129, lag om anställningsskydd**

### *Förhandlingsskyldighet*

Beslut som kan leda till personalminskning s. 90 och 143

### *Arbetsbrist*

Utgör saklig grund s. 65 och 123

### *Sjukdom*

Uppsägning av arbetstagare med sjukpenning s. 126 f.

### *Tvåmånadersregeln*

Fällande brottmålsdom s. 243

### *Omplacering*

Befordran s. 62

Inom och utom ramen för arbetskyldigheten s. 121

Inom hela myndigheten s. 121

Till ett så likvärdigt arbete som möjligt s. 121 ff. och 243

Annan arbetstagare friställs s. 122

Att tacka nej s. 243

### *Anställningstid*

Tjänstledighet s. 117

### *Turordning*

Arbetstagare som fyllt 67 år s. 103 ff. och 275

23 § LAS s. 262

### *Överläggning*

En reell behandling av sakfrågan ska ske s. 176

### *Uppsägningsbesked*

Fullföljdshänvisning s. 126 f.

Återanställningsrätt s. 127

Lämnas personligen s. 127 f. och 245 f.

Åberopade omständigheter, 9 § s. 130

### *Uppsägningstid*

Förflyttning och ledighet, 14 § 1 st. LAS s. 101 och 130

Semester s. 128

Längre uppsägningstid s. 128

### *Frister och preskription*

När prövar domstolen preskription?	s. 156
<i>Skadestånd</i>	
Till arbetstagarorganisation	s. 84 f. och 152
<i>Tidsbegränsad anställning</i>	
Ordinarie innehavare återgår i arbete	s. 118
Anställningen ska bestå, interimistiskt beslut	s. 150 f.
<i>Besked enligt 15 § LAS</i>	
Undvika brott mot 15 §	s. 165 och 172
Kvalifikationstiden ska bestå av tidsbegränsade anställningar	s. 252
Lämnas oavsett anledning till att anställningen inte förlängs	s. 253
<i>Återanställningsrätt</i>	
Tillräckliga kvalifikationer	s. 260
<b>Prop. 1974:77, lag om rättegång i arbetstvister</b>	
När prövar domstolen preskription?	s. 156
<b>Prop. 1974:88, lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen</b>	
Förflyttning och ledighet, 14 § 1 st. LAS	s. 181
Flera anställningar och rätt till ledighet enligt 14 § 2 st. LAS	s. 181
Andra fall av personliga skäl	s. 231 ff.
Annan ort under uppsägningstiden	s. 181 f.
Ledighet under uppsägningstid, flera anställningar	s. 181
<b>Prop. 1974:174, lag om ändring i statstjänstemannalagen (gamla LOA)</b>	
Arbetsbrist bör framgå av uppsägningsbeskedet	s. 51
Arbetsuppgifter av jämförbar beskaffenhet och inriktning	s. 54
Tillräckliga kvalifikationer och normal inlärningsperiod	s. 57
Omplacering inom hela myndigheten	s. 57
Återanställningskretsen	s. 65 f.
Om omplaceringsansvaret vid arbetsbrist och flera anställningar	s. 58 f.
<b>Prop. 1975:78 om lagstiftning angående ansvar för funktionärer i offentlig verksamhet, m.m.</b>	
Avstängning av uppsagd arbetstagare	s. 166
Tvåmånadersregeln och arbetsgivarbegreppet inom staten	s. 250 och 256
<b>Prop. 1975/76:105, bil. 1, lag om medbestämmande i arbetslivet</b>	
Förhandla före beslut om omplacering	s. 354
<b>Prop. 1975/76:105 bil. 2, lag om offentlig anställning (gamla LOA)</b>	
Om arbetsskyldigheten	s. 212 ff.
LOA och LFA kompletterar RF och är tvingande, om annat inte anges i respektive lag	s. 248
<b>Prop. 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag m.m.</b>	
Skälet till att arbetstagarorganisationerna ska få information om beslutade visstidsanställningar	s. 53 f.

Omplacering som innebär befordran	s. 62
Andra fall av personliga skäl	s. 64 ff.
I första hand ändra sitt beteende	s. 72
Vem bär störst skuld?	s. 72
Brott i anställningen	s. 72
Skadestånd till arbetstagarorganisation om arbetsgivaren försummat sina skyldigheter mot organisationen	s. 84 f. och 152
Annan ort under uppsägningstiden	s. 101 och 130
Beräkning av anställningstid	s. 117
Skälen för att avbryta en provanställning kan i princip inte bli föremål för rättslig prövning	s. 124 och 147
Uppsägningsbeskedet ska överlämnas personligen	s. 127
10 § 2 st. om semester gäller även om arbetstagaren tar del av uppsägningsbeskedet under semestern	s. 128
Arbetsgivaren kan i uppsägningsbeskedet bestämma tidpunkten för anställningens upphörande till ett senare datum än det som följer av reglerna	s. 128
Arbetsgivaren behöver bara skicka erbjudande om återanställning till arbetstagarens senast uppgivna adress	s. 139
Skyldigheten att lämna underrättelse enligt 28 § inträder när anställningsbeslutet meddelas	s. 142
Uppsägning får inte verkställas om överläggning begärts och inte har avslutats	s. 145
Bestämmelsen i 31 § tar över 11-14 §§ MBL	s. 146 f.
Besked enligt 31 § i förhållande till begärd överläggning	s. 147
Förhandlingsskyldighet vid återanställningsrätt	s. 147 ff.
Vikariat tillsvidare, dock längst till en viss tidpunkt	s. 118
<b>Prop. 1985/86:80, ny förvaltningslag</b>	
Överklagandet anses ha kommit in i rätt tid när det överlämnas till Statens överklagandenämnd	s. 74
Om myndighetens yttrande till Statens överklagandenämnd	s. 75
<b>Prop. 1989/90:6, förslag till ändringar i bland annat anställningsskyddslagen</b>	
<i>Överläggning enligt 30 a §</i>	
Om beskedet enligt 15 §	s. 29 f.
Reell behandling av sakfrågan	s. 29 f.
Ingen frist för begäran om överläggning	s. 30
<b>SOU 1993:32, ny anställningsskyddslag</b>	
Om skälig tid för att tillträda erbjudande om återanställning	s. 458
<b>Prop. 1993/94:65, en ändrad lagstiftning för statsanställda m.fl., (LOA)</b>	
Beslut om anställning betraktas som myndighetsutövning	s. 43
Utövande av en annan tjänst	s. 46 f.
Säsongsbegreppet	s. 49
Vikariat tillsvidare, dock längst till en viss tidpunkt	s. 60
Fullgöra rättsskipnings- och förvaltningsuppgifter, 12 § LOA	s. 63
Brott mot turordning kan inte leda till ogiltigförklaring	s. 64
Anmäla intresse för återanställningsrätt	s. 66
Omplaceringskyldigheten före återanställningsrätt	s. 66

Uppsägning och avskedande enligt LAS utgör inte myndighetsutövning	s. 93
Avstängning vid uppsägning	s. 97 ff.
Tvåmånadersregeln och brottmål	s. 100
<b>Prop. 1993/94:67 om ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetlivet</b>	
Tvåmånadersregeln	s. 39 och 64
<b>Prop. 1994/95:102, lag om övergång av verksamhet och kollektiva uppsägningar</b>	
6 b § LAS är inte saklig grund	s. 41 ff., jmf s. 82
En provanställning får inte avbrytas endast på grund av verksamhetsövergång	s. 82
<b>Prop. 1996/97:16, en arbetsrätt för ökad tillväxt</b>	
Återanställningsrätt, arbetsgivaren behöver inte inrätta nya anställningar	s. 45 ff.
Omplaceringskyldigheten går före återanställningsrätten	s. 46
<b>Prop. 2018/19:91, anställningsskyddet förlängs tills arbetstagaren fyllt 69 år</b>	
Rätten att kvarstå i anställningen ska förlängas	s. 18 ff.
Arbetsgivaren ska kunna säga upp arbetstagaren utan krav på saklig grund när las-åldern har uppnåtts	s. 24 ff.
Den särskilda möjligheten till tidsbegränsad anställning av äldre tas bort	s. 42 f.
<b>Prop. 2021/22:176, Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden</b>	
Sakliga skäl	s. 125





ARBETSGIVARORGANISATIONEN FÖR STATLIGA ARBETSGIVARE



Mäster Samuelsgatan 60, 111 21 Stockholm



Växel: 08-700 13 00



[www.arbetsgivarverket.se](http://www.arbetsgivarverket.se)



[registrator@arbetsgivarverket.se](mailto:registrator@arbetsgivarverket.se)