

# **Avsluta en anställning – personliga skäl**

Mikael Jonasson  
Almega

Malmö den 25 november 2019

## **Avsluta en anställning – personliga skäl**

En fråga om att vidta  
rätt åtgärd vid rätt  
tillfälle och om att göra  
medvetna vägval!

## Grupp 1

Brott mot  
Ag/närstående  
Grov illojalitet

ett avsiktligt eller  
grovt vårdslöst  
förfarande som inte  
rimligen ska behöva  
tålas i något  
rättsförhållande

## Grupp 2

Misskötsamhet

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

## Grupp 3

Nedsatt  
arbetsförmåga  
Bristande kompetens

att inget arbete av  
betydelse längre kan  
utföras av arbetstagaren

# Procedur och formalia

## Formella krav

- iaktta förhandlingsskyldighet
- underrättelse/varsel
- överläggning
- omplaceringsutredning
- omplaceringserbjudande
- skriftligt besked
- lämnas personligen
- redovisa skäl på begäran

## Informella krav

- varning/erinran
- facklig medverkan
- tvåmånadersregeln
- preskription

# Grupp 1

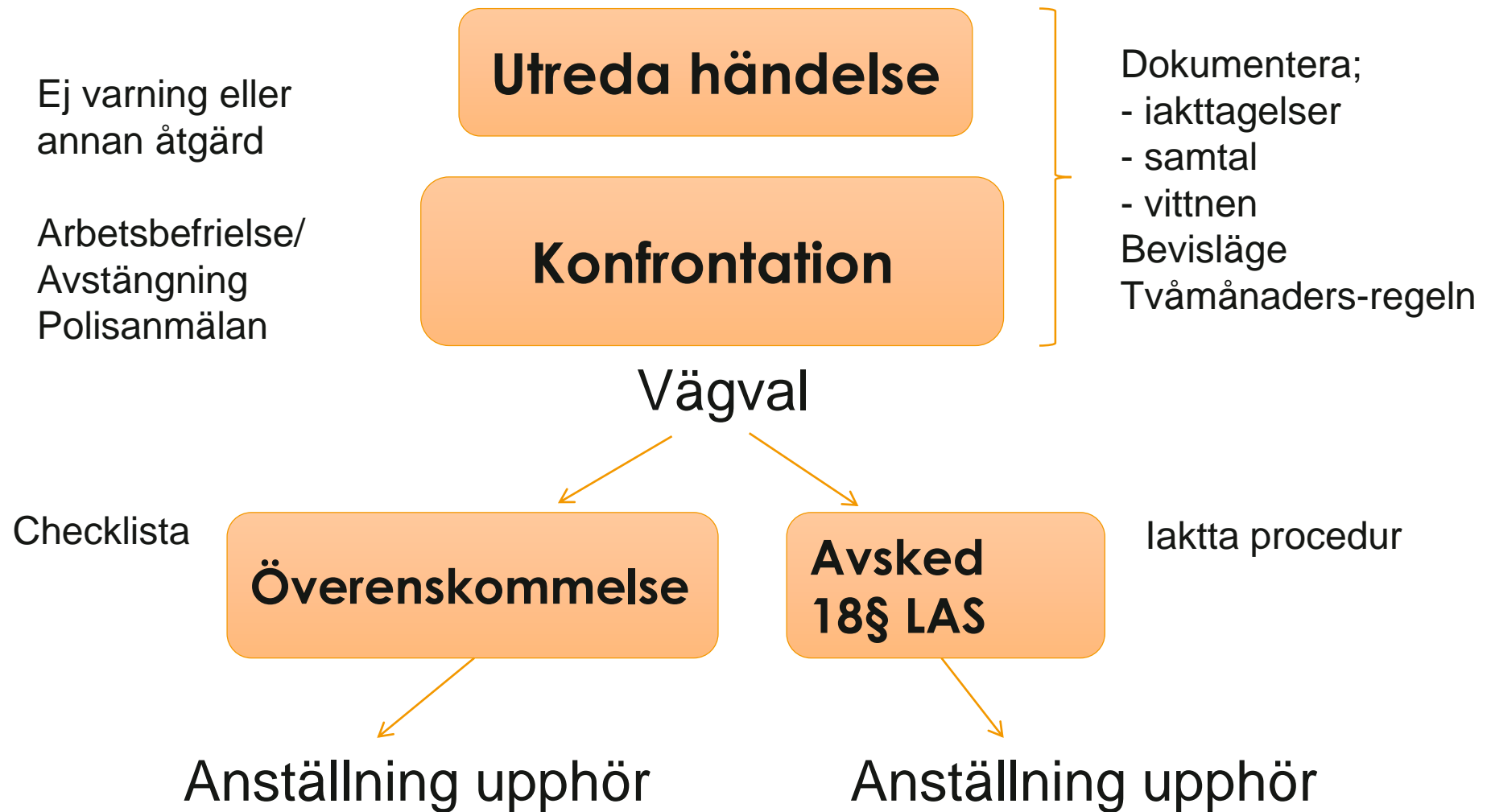
Brottslig verksamhet mot arbetsgivaren

- Våld eller hot om våld
- Ekonomisk brottslighet
- Stöld
- Förskingring

Illojal konkurrens

Anställningen upphör med omedelbar verkan

# Grupp 1



# Grupp 2

Misskötsamhet

- Arbetsvägran
- Sena ankomster
- Olämpligt uppträdande
- Onykterhet i tjänsten

Samarbetssvårigheter

Anställningen upphör efter uppsägnings tid

## Grupp 2

Beslutsunderlag;  
Anställningstid  
Ålder  
Ställning  
Verksamhet  
Omplaceringsalt.

**Tillrättavisning**

**Varning**  
**Klargör konsekvens**

Dokumentera;  
- händelser  
- klagomål  
- samtal  
Bevisläge  
Tvåmånaders-regeln

Vägval

Förhandla

**Omplacera  
inom ramen**

**Omplacera  
7§ LAS**

Erbjud paket  
Konsekvens vid  
nej

Beordra

Säga upp (iaktta procedur)



# Grupp 3

Sjukdom

Anställningen upphör efter uppsägningstid

Alkoholism

Dåliga  
arbetsprestationer/Otillräckliga  
kvalifikationer

# Grupp 3

Beslutsunderlag;  
Arbetsförmåga  
Hjälpmedel  
Omfördelning  
Omplaceringsalt.

Handlingsplan/  
uppföljning

**Utreda orsaker  
Klarlägga behov  
Bedöma förmåga**

**Stöd/råd anpassning  
Klargör konsekvens**

Dokumentera;  
- brister  
- samtal  
- åtgärder  
Bevisläge

Vägval

**Överens-  
kommelse**

**Omplacera  
7§ LAS**

Erbjud paket  
Konsekvens vid  
nej

Anmälan  
TRR

Säga upp (iaktta procedur)

# Lång väg till dom- steg för steg

## Arbetsgivare med kollektivavtal

Arbetstagare som är med i facket tvistar om uppsägningar i AD.

# 18

MÅNADER I GENOMSNITT



**Källa:** Tidsangivelserna i grafiken är ungefärliga och bygger på en genomgång av SOU 2012:62. Hur lång tid en tvist tar varierar i stort mellan olika tvister.

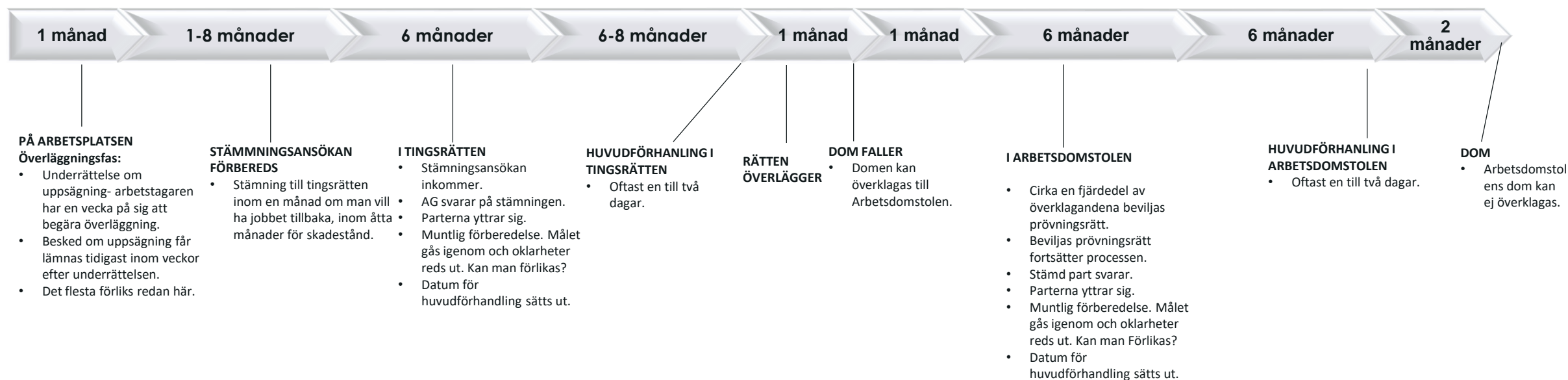
# Lång väg till dom- steg för steg

## Arbetstagare som inte är med i facket

Arbetstagare utan stöd från arbetstagarorganisation tvistar om uppsägning i Tingsrätt.

36

MÅNADER tar varannan tvist



**Källa:** Tidsangivelserna i grafiken är ungefärliga och bygger på en genomgång av SOU 2012:62. Hur lång tid en tvist tar varierar i stort mellan olika tvister.