

## UPPSÄGNING PÅ GRUND AV PERSONLIGA SKÄL OCH AVSKEDANDE – TILLÄMPNINGSANVISNINGAR

### 1. Inledning

Den mest centrala bestämmelsen i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) är att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad.

Kravet på saklig grund gäller både då en uppsägning sker på grund av arbetsbrist efter en verksamhetsförändring och då den beror på förhållanden som hänför sig till den enskilda arbetstagaren personligen dvs. uppsägning på grund av personliga skäl.

Då handläggningen skiljer sig åt mellan de två grunderna för uppsägning avser denna info enbart reglerna för uppsägning på grund av personliga skäl samt avskedande. Reglerna och tillämpningsanvisningarna för uppsägning på grund av arbetsbrist framgår av Info Övertalighet inom Stockholms stad. Reglerna och tillämpningsanvisningarna avseende rehabilitering framgår av Stockholms stads Rehabiliteringsprocess.

LAS regel om saklig grund för uppsägning från arbetsgivarens sida kompletteras av regler om uppsägningsskydd i särskild lagstiftning t.ex. diskrimineringslagen eller av allmänna arbetsrättsliga principer såsom god sed på arbetsmarknaden

För avskedande dvs. när arbetsgivaren låter arbetstagarens anställning upphöra omedelbart utan föregående uppsägningstid, ställs enligt LAS krav på laga grund för avskedande.

Innan beslut fattas om såväl uppsägning på grund av personliga skäl som avskedande måste arbetsgivaren göra en bedömning av om omständigheterna som anförs är tillräckliga för att utgöra skäl för att avsluta arbetstagarens anställning. Det är ytterst viktigt att såväl arbetstagarens förseelser som arbetsgivarens insatser är dokumenterade.

Bedömningen är ofta svår att göra och kan föranleda höga skadestånd för arbetsgivaren om saklig grund för uppsägning eller laga grund för avskedande saknas.

## 2. Uppsägning på grund av personliga skäl

### 2.1 Begreppet saklig grund

Enligt 7 § första stycket LAS ska en uppsägning från arbetsgivarens sida som ovan nämnts vara sakligt grundad.

Lagen innehåller dock ingen definition av vad som utgör saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl utan vägledning finns istället i den rättstillämpning som vuxit fram i Arbetsdomstolens praxis.

Att begreppet saklig grund inte definierats i lagtexten beror på att uppsägningsfallen är så olika och arbetsplatsens förhållande varierar i så stor utsträckning att lagstiftaren inte bedömt det vare sig möjligt eller lämpligt att generellt fastställa vad som betraktas som saklig grund. Bedömningen måste alltid göras i det enskilda fallet.

### 2.2 Sammanvägd bedömning

För att kunna avgöra om saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl föreligger ska en sammanvägd bedömning av samtliga omständigheter göras. Bedömningen består i en avvägning mellan arbetstagarens intresse av att behålla anställningen och arbetsgivarens intresse av att inte behöva tåla förhållanden som inverkar negativt på verksamheten.

### 2.3 Faktorer vid bedömningen

Faktorer som har betydelse vid intresseavvägningen mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen är bl.a.

- Anställningstid hos arbetsgivaren. Längre anställningstid ger ett starkare anställningsskydd.
- Är förseelserna enstaka eller upprepade.
- Arbetstagarens ålder. En äldre, mer erfaren arbetstagare har ett starkare skydd för anställningen.
- Arbetstagarens ställning i organisationen. Ju högre ansvarsställning i organisationen desto högre krav kan arbetsgivaren ställa på arbetstagarens skötsamhet
- Arbetstagarens historik hos arbetsgivaren. Har arbetstagaren tidigare misskött sig?
- Arbetsgivarens storlek. Ju större arbetsgivare desto större möjligheter att lösa situationen på annat sätt än genom uppsägning.
- Prognos om framtiden. Finns det anledning att anta att arbetstagaren kommer att förändra sitt agerande?

## 2.4 Uppsägning - sista åtgärden

När arbetsgivaren får kännedom om en förseelse ska arbetsgivaren sakligt utreda vad som inträffat. Arbetsgivaren ska förhöra sig om anledningen till arbetstagarens agerande, och tydliggöra att arbetstagaren måste ändra sitt felaktiga agerande och på så sätt ge arbetstagaren möjlighet till bättring. Detta görs vanligtvis genom samtal, eventuella handlingsplaner och om så krävs stödjande insatser.

Beroende på det felaktiga agerandets art och omfattning kan arbetsgivaren behöva utge en eller flera disciplinpåföljder i form av skriftlig varning med stöd av kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB) § 11.

Arbetsgivaren måste också tydliggöra för arbetstagaren att dennes anställning är i fara om de påtalade bristerna inte åtgärdas.

En uppsägning får endast vidtas som en sista åtgärd när andra, mindre ingripande åtgärder har gjorts för att försöka förmå arbetstagaren att ändra sitt agerande utan att någon förbättring skett.

## 2.5 Omständigheter som kan utgöra grund för uppsägning på grund av personliga skäl

### 2.5.1 Misskötsamhet i arbetet

Misskötsamhet i arbetet kan bestå i t.ex. sena ankomster, olämpligt uppträdande, olovlig frånvaro, brott mot rutiner eller instruktioner och arbetsvägran.

Enstaka förseelser eller bagatellartade sådana som inte inneburit betydande svårigheter för arbetsgivaren är knappast ens vid upprening saklig grund för uppsägning.

Det ställs höga krav på att arbetsgivaren ska ha vidtagit omfattande åtgärder för att försöka få arbetstagaren att ändra sitt beteende. För att misskötsamheten ska kunna utgöra saklig grund för uppsägning krävs att den är upprepad, att arbetstagaren därigenom är olämplig för anställningen, och att arbetstagaren fortsatt missköta sig trots att han eller hon har medvetandegjorts om att anställningen kan komma att sägas upp.

Är arbetstagaren frånvarande från arbetsplatsen ska arbetsgivaren omgående försöka få kontakt med denne för att utreda orsaken till frånvaron. Olovlig frånvaro kan utgöra saklig grund för uppsägning men enbart om arbetstagaren utan giltigt skäl avhåller sig från arbete under en inte obetydlig tid

och arbetsgivaren har vidtagit långtgående insatser för att få arbetstagaren att infinna sig på arbetet.

### 2.5.2 Samarbetssvårigheter

Samarbetssvårigheter kan utgöra saklig grund för uppsägning om de är av mycket allvarlig art och påverkar verksamheten på ett negativt sätt. Det ställs stora krav på arbetsgivaren att försöka lösa samarbetsproblem på ett konstruktivt sätt. Skulle det inte vara möjligt att lösa samarbetsproblemen genom t.ex. tillrättavisande samtal har arbetsgivaren enligt AB § 6 möjlighet att stadigvarande förflytta en arbetstagare inom ramen för dennes anställningsavtal, då samarbetsproblem kan utgöra vägande skäl enligt AB. Innan arbetsgivaren fattar beslut om förflyttning måste arbetsgivaren enligt 11-14 §§ lagen (1976:580 om medbestämmande i arbetslivet (MBL)) förhandla med den fackliga organisation arbetstagaren är medlem i.

### 2.5.3. Bristande prestationer

Bristande duglighet eller dåliga arbetsprestationer som inte har sin förklaring i tilltagande ålder, sjukdom och som inte heller kan beskrivas som misskötsamhet kan endast i undantagsfall utgöra saklig grund för uppsägning. För att saklig grund ska kunna föreligga krävs att arbetstagarens prestationer väsentligen understiger vad arbetsgivaren normalt kan anses räkna med och att arbetsgivaren vidtagit betydande stödinsatser för att försöka få arbetstagaren att öka sina prestationer.

### 2.5.4 Illojalitet

Genom anställningsavtalet följer en skyldighet för arbetstagaren att vara lojal mot arbetsgivaren. Lojalitetsplikten innebär att arbetstagaren ska utföra de arbetsuppgifter denne är anställd för att utföra, följa de föreskrifter arbetsgivaren lämnar, inte begå brott gentemot arbetsgivaren eller på annat sätt skada arbetsgivaren. Arbetstagaren får inte heller bedriva konkurrerande verksamhet med arbetsgivaren.

Illojalitet kan utgöra saklig grund för uppsägning och i vissa särskilt allvarliga fall beroende på t.ex. arbetstagarens ställning laga skäl för avskedande.

### 2.5.5. Yttrandefrihet

Enligt 2 kap. 1 § p. 1 Regeringsformen (RF) är varje medborgare gentemot det allmänna, exempelvis en kommunal förvaltning, tillförsäkrad yttrandefrihet.

Denna grundlagsskyddade yttrandefrihet innebär att offentliganställda har en frihet att i tal, skrift, bild eller på något annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor. Det gäller om även det arbetstagaren framför innebär kritik eller medför negativa konsekvenser för arbetsgivaren.

Yttrandefriheten innebär dock inte att arbetstagaren får bryta mot till exempel sekretessregler eller vidta brottsliga handlingar såsom förtal.

## 3. Avskedande

Enligt 18 § LAS får arbetsgivaren avskeda arbetstagaren om denne grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren och därigenom brutit mot anställningsavtalet på ett mycket allvarligt sätt. Enligt lagens förarbeten avses ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligtvis ska behöva tålas i något rättsförhållande.

### 3.1 Faktorer att beakta?

Då avsked är förbehållet mycket allvarliga brott mot anställningsavtalet saknar normalt sett förmildrande faktorer som anställningstid och ålder betydelse. Det finns dock exempel i Arbetsdomstolens praxis på att omständigheterna kring förseelsen och arbetstagarens personliga förhållanden har vägts in även vid bedömningen av ett avskedande och arbetsgivaren måste alltid göra en samlad bedömning av förhållandena kring händelsen och omständigheterna i övrigt.

### 3.2 Omständigheter som kan utgöra grund för avskedande

#### 3.2.1 Våld eller hot om våld

Våld eller hot om våld på en arbetsplats utgör mycket allvarliga förseelser och kan utgöra laga grund för avskedande. Om våldet eller hotet om våld riktar sig mot vårdtagare, brukare, elev, kollegor, chef etc. är det ytterst allvarligt och utgör normalt avskedandegrund.

#### 3.2.2 Förmögenhetsbrott

Vid förmögenhetsbrott t.ex. stöld, bedrägeri förskingring som begås i anställningen, på arbetsplatsen eller annars riktar mot arbetsgivaren föreligger oftast laga grund för avskedande.

### 3.3. Brott utanför anställningen och fängelsestraff

Brott begångna utanför anställningen utgör vanligtvis inte laga grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl. Beroende på anställningens karaktär och brottets art kan dock i undantagsfall omständigheterna vara sådana att en uppsägning eller ett avskedande kan godtas.

Fängelsestraff och frånvaron från arbetet kan utgöra ett problem för arbetsgivaren. Lagstiftaren har dock valt att utgå från att arbetsgivaren har beredskap för att kunna hantera att de anställda av olika skäl kan vara frånvarande under kortare eller längre perioder. Frånvaro från arbetet för att avtjäna fängelsestraff utgör inte olovlig frånvaro.

Av Arbetsdomstolens praxis framgår att endast vid mycket långvariga straff i kombination med brottslighetens art kan ett skiljande från anställningen bli aktuellt.

## 4. Bevisbördan vid uppsägning och avskedande

Bevisbördan att styrka de omständigheter som åberopas som grund för uppsägning från arbetsgivarens sida eller avskedande ligger helt på arbetsgivaren. Det ställs mycket höga krav på arbetsgivarens bevisning som ska vara detaljerad och direkt.

Finns vittnen till det inträffade bör de uppmanas att så snart som möjligt lämna en skriftlig redogörelse över vad de sett och när det skett.

I vissa fall t.ex. vid misstänkta förmögenhetsbrott kan det vara lämpligt att förutom arbetsgivarens egen utredning av det inträffade anlita professionell expertis på området.

Det är ytterst viktigt att såväl arbetstagarens förseelser som arbetsgivarens insatser är dokumenterade.

## 5. Avstängning innan uppsägning, avskedande etc.

Avstängning enligt AB § 10 är en tillfällig åtgärd i avvaktan på att arbetsgivaren kan ta ställning till ett eventuellt beslut om uppsägning, avskedande eller annan åtgärd.

Beslut om avstängning ska grundas på en saklig bedömning att det inte är möjligt eller lämpligt att arbetstagaren befinner sig på arbetsplatsen. Det är arbetsgivaren som ensidigt, under skadeståndsansvar, fattar beslut om avstängning.

**5.1 Beslut att tillfälligt ta arbetstagaren ur arbete**  
Enligt AB § 10 mom. 1 kan en arbetstagare tillfälligt tas ur arbete av arbetsgivaren om arbetstagaren t.ex. genom sitt uppträdande sätter säkerheten i fara eller allvarligt stör ordningen på arbetsplatsen och inte rättar sig efter tillsägelse eller kommer berusad till arbetet.

**5.2. Avstängning på grund av svårare fel eller försummelse i arbetet mm.**

För det fall arbetstagaren misstänks för eller har gjort sig skyldig till svårare fel eller försummelse i arbetet, brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse utom anställningen kan arbetsgivaren stänga av arbetstagaren med stöd av AB § 10 mom. 2. Denna avstängningsgrund används när arbetsgivaren får kännedom om vad som hänt men behöver utreda händelsen närmare.

Huvudregeln är att arbetstagaren stängs av med bibehållen lön. Avstängning kan även komma i fråga om andra vägande skäl finns för att undvika allvarliga störningar i verksamheten t.ex. vid allvarliga samarbetssvårigheter.

**5.3 Överläggningsskyldighet**

Vill arbetsgivaren stänga av arbetstagaren med stöd av AB § 10 mom. 2 ska arbetsgivaren innan beslutet fattas genomföra en överläggning med berörd arbetstagarorganisation om den tilltänkta åtgärden.

Vid överläggningen ska arbetsgivaren redogöra för grunderna och motivet för ställningstagandet att avstänga arbetstagaren och arbetstagarorganisationen ska ges tillfälle att yttra sig. Arbetsgivaren ska föra protokoll från överläggningen. Enbart i vissa undantagssituationer kan arbetsgivaren besluta om och verkställa avstängning utan att först ha genomfört överläggningen.

Överläggningsskyldigheten ersätter reglerna i 11, 12 och 14 §§ MBL. Det är därför viktigt att uppmärksamma att förhandlingsskyldighet enligt 13 § MBL föreligger med arbetstagarorganisation som saknar kollektivavtal med arbetsgivaren t.ex. SAC om arbetstagaren är medlem i sådan.

**5.4 Förlängning av avstängning**

Avstängning med stöd av AB § 10 mom. 2 får ske för högst 30 kalenderdagar i sänder i avvaktan på att arbetsgivaren ska fatta

beslut om vidare åtgärd. Arbetsgivaren ska bedriva den arbetsrättsliga utredningen skyndsamt men om längre tid behövs för att utreda sakförhållandena kan arbetsgivaren före utgången av de 30 dagarna fatta beslut om fortsatt avstängning.

Ett sådant beslut behöver inte föregås av en ny överläggning för det fall en sådan har genomförts före det första beslutet och inga nya omständigheter som kan påverka avstängningsbeslutet har framkommit.

Utredning av polis- eller åklagarmyndighet förseelsen gäller avstängningsbeslutet till det finns beslut i åtalsfrågan eller dom som vunnit laga kraft.

## 6. Tvåmånadersregeln

En uppsägning eller avskedande får inte grundas *enbart* på omständigheter som arbetsgivaren, dvs. arbetsledningen, har känt till mer än två månader innan arbetsgivaren lämnar underrättelse enligt 30 § LAS (se avsnitt 8.1.) såvida inte arbetstagaren godkänt det eller själv begärt att arbetsgivaren ska vänta med uppsägning.

Detta innebär att om flera omständigheter ligger till grund för uppsägningen eller avskedandet får den senast inträffade händelsen inte varit känd för arbetsgivaren i mer än två månader. Tillsammans med den senaste omständigheten kan även andra omständigheter beaktas även om de ligger längre tillbaka i tiden.

Tidsfristen börjar löpa när arbetsgivaren får kännedom om händelsen, inte när den faktiskt inträffade.

För det fall det är oklart vad som hänt och arbetsgivaren behöver tillsätta en egen utredning för att kunna få klarhet i omständigheterna kan tvåmånadersfristen börja löpa när arbetsgivaren avslutat sin utredning och därmed har en överblick över omständigheterna. Arbetsgivarens utredning ska bedrivas skyndsamt.

Vid misstänkt brottsligt förfarande börjar tvåmånadersfristen att löpa från den dag brottmålsdomen vunnit laga kraft under förutsättning att det brottsliga förfarandet förnekas av arbetstagaren och det inte är uppenbart att denne är skyldig.

Om arbetstagaren däremot erkänt brottet eller det står klart att denne är skyldig genom till exempel arbetsgivarens egen utredning, räknas fristen från det att arbetsgivaren fått kännedom om erkännandet eller får kännedom om förseelsen.



Arbetsgivaren kan då inte invänta en lagakraftvunnen brottmålsdom.

## **7. Polisanmälan**

Om det finns misstanke om brott bör polisanmälan övervägas. I första hand är det den som utsatts för brottet som bör göra anmälan.

Oavsett om polisanmälan görs eller inte ska arbetsgivaren i möjligaste utsträckning göra en egen utredning av det inträffade.

## **8. Underrättelse, varsel och överläggning**

När arbetsgivaren kommit så långt att beslut om uppsägning övervägs är arbetsgivaren skyldig att underrätta arbetstagaren och varsla dennes arbetstagarorganisation om den eventuella uppsägningen. Bedömningen av om saklig grund för uppsägning föreligger görs av förvaltningens personalchef eller motsvarande, gärna i samråd med arbetsrättslig expertis på Stadsledningskontorets Personalstrategiska avdelning (PAS).

### **8.1 Underrättelse till arbetstagaren och varsel till arbetstagarorganisation**

En arbetsgivare som har för avsikt att säga upp en arbetstagare på grund av personliga skäl ska enligt 30 § LAS underrätta arbetstagaren om den tilltänkta åtgärden minst två veckor innan.

Om arbetstagaren är fackligt ansluten ska arbetsgivaren dessutom samtidigt varsla den lokala arbetstagarorganisation arbetstagaren tillhör. Varselskyldigheten gäller oavsett om arbetsgivaren har kollektivavtal med arbetstagarorganisationen eller inte.

Vid avskedande är fristen för underrättelse och varsel istället minst en vecka innan.

### **8.2 Överläggningsskyldighet**

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisation som han eller hon tillhör har en rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd som denne enligt underrättelsen och varslet överväger att vidta.

Arbetstagarorganisationens rätt till överläggning gäller oavsett om arbetsgivaren har kollektivavtal med organisationen eller

inte. En förutsättning för rätt till överläggning är dock att den begärs senast en vecka efter det att underrättelsen och varslet lämnades.

Har överläggning begärts får arbetsgivaren inte verkställa uppsägningen eller avskedandet förrän överläggningen är avslutad.

Överläggningen ska dokumenteras i form av ett protokoll och bör förklaras avslutad när den är genomförd, inte efter justering av protokollet.

### **9. Förvaltningsöverskridande omplacering enligt 7 § LAS**

Enligt 7 § andra stycket LAS är en uppsägning, vare sig den har sin grund i arbetsbrist eller personliga skäl, inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Om förvaltning inte kan lösa situationen inom förvaltningens område, ska förvaltningen, efter påbörjad överläggning, skyndsamt inkomma till PAS med en begäran till om en förvaltningsöverskridande omplaceringsutredning. En sådan begäran ska även innehålla en skriftlig sammanställning av vad arbetsgivaren lägger arbetstagaren till last och vilka åtgärder arbetsgivaren vidtagit för att försöka få arbetstagaren att ändra det felaktiga agerandet, se bilaga.

Det är Stockholms stads personaldirektör som fattar beslut om en förvaltningsöverskridande omplaceringsutredning.

Varje förvaltning ansvarar för att medarbetare som ska genomgå en förvaltningsöverskridande omplaceringsutredning är möjlig att placera på annan befattning, det vill säga medarbetarens arbetsförmåga ska vara känd liksom de eventuella anpassningsåtgärder som krävs för att möta medarbetarens arbetsförmåga.

PAS ska under en tidsperiod av upp till fyra veckor (omplaceringsperioden) aktivt inom hela Stockholms stads verksamhetsområde eftersöka en ledig anställning för berörd medarbetare i syfte att bereda fortsatt anställning hos Stockholms stad. Omplaceringsperioden startar efter av PAS genomförd kompetenskartläggning med berörd medarbetare och omfattar lediga tillsvidareanställningar.

Omplaceringsutredningen inklusive kompetenskartläggningen av berörd medarbetare ska dokumenteras noggrant.

Omplaceringserbjudanden ska vara skriftliga och innehålla tydlig information om viktigare villkor i aktuell anställning (jfr 6 c § LAS).

Om det uppstår en ledig befattning i omplaceringsutredningen som arbetstagare bedöms ha tillräckliga kvalifikationer för ska tydligt framgå att medarbetaren kan komma att sägas upp på grund av personliga skäl om han/hon avböjer den erbjudna anställningen.

Arbetstagaren ska skriftligen och inom en (1) vecka återkomma med besked om denne antar eller avböjer den erbjudna anställningen.

Om den berörde medarbetaren tackar nej till ett inom omplaceringsperioden lämnat skäligt omplaceringserbjudande, ska PAS remittera ärendet åter till förvaltningen. Samma gäller om arbetsgivaren inom ramen för omplaceringsperioden inte lyckas finna några möjliga omplaceringar. Förvaltningen ska då återuppta den ajournerade överläggningen och redovisa resultatet av omplaceringsutredningen.

### 9.1 Löneskydd vid omplacering

Vid omplacering på grund av misskötsamhet gäller inte regeln om löneskydd i Centrala och lokala protokollsanteckningar till HÖK.

Löneskyddet i HÖK innebär att en arbetstagare som får en ny lägre lön efter att ha omplacerats till nya arbetsuppgifter som ligger utom arbetstagarens anställningsavtal får behålla den tidigare högre lönen i 12 månader. Därefter sker en nedtrappning av lönen med 1/12 i månaden.

Detta löneskydd gäller enbart vid omplacering på grund av organisatoriska skäl (dvs. arbetsbrist) eller sjukdom.

### 9.2 Omplaceringsskyldighet vid avskedande

Vid avskedande föreligger ingen omplaceringsskyldighet.

## 10. Besked om uppsägning eller avskedande

### 10.1 Överlämnande av besked om uppsägning eller avskedande

Besked om uppsägning eller avskedande ska lämnas till arbetstagaren personligen. Uppsägningen respektive

avskedandet anses ske den dagen arbetstagaren får del av beskedet och det är därför lämpligt att arbetstagaren får skriva på att denne mottagit uppsägningen respektive avskedandet eller att beskedet överlämnas i vittnes närvaro. Att arbetstagaren bekräftar mottagandet av beskedet innebär inte att arbetstagaren därmed har godkänt uppsägningen eller avskedandet.

Vägrar arbetstagaren att ta emot beskedet anses uppsägning eller avskedande ändå ha skett.

Om det inte är möjligt att överlämna beskedet personligen får beskedet istället skickas med rekommenderat brev till arbetstagaren senast kända adress.

Det förhållandet, att arbetstagaren inte tjänstgör den dag då uppsägnings- eller avskedandebeskedet ska överlämnas eller att arbetstagaren har lämnat arbetet för dagen, medför inte att beskedet får sändas med posten utan detta får enbart ske i undantagsfall t.ex. om arbetstagaren gjort sig oanträffbar.

Själva uppsägningen eller avskedandet anses ha skett när arbetstagaren tar del av uppsägningen eller avskedandet dvs. när beskedet överlämnas till honom eller henne.

Om beskedet skickats per post anses arbetstagaren ha tagit del av uppsägningen eller avskedandet när arbetstagaren löst ut det rekommenderade brevet. Om arbetstagaren inte löser ut det rekommenderade brevet anses uppsägning eller avskedande ha ägt rum tio dagar efter att brevet lämnades till Posten.

Om arbetstagaren har semester anses uppsägningen eller avskedande ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde. Detta gäller även om arbetstagaren skulle ha läst beskedet tidigare.

Tidsfristerna för att underrätta om ogiltighet och skadestånd börjar löpa när arbetstagaren får del av beskedet.

## **11. Lön under uppsägningstid**

En arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare. En förutsättning är dock att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande om arbetsgivaren kräver det.

## **12. Grunderna för uppsägningen eller avskedandet**

Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som utgör grunderna för uppsägningen eller avskedandet.

Det är mycket viktigt att beskedet omfattar samtliga omständigheter som arbetsgivaren känner till vid tidpunkten för uppsägningen eller avskedandet och som åberopas som grund för uppsägningen eller avskedandet. Detta besked utgör den yttre ramen för vad arbetsgivaren senare får åberopa i en eventuell tvist.

Arbetstagaren har rätt att få grunderna skriftligen om denne begär det.

## **13. Tvist om giltighet av uppsägning eller avskedande**

### **13.1 Uppsägning**

Om tvist om uppsägningens giltighet uppkommer består anställningen till dess tvisten slutligen avgjorts genom att en domstol förklarar uppsägningen ogiltig, lagakraftvunnet beslut eller överenskommelse mellan parterna.

För att anställningen ska bestå krävs dock att arbetstagaren agerat inom de stadgade tidsfristerna för ogiltighet.

### **13.2 Avskedande**

Vid ett avskedande upphör arbetstagarens anställning omedelbart. Skulle tvist om avskedandets giltighet uppkomma och arbetstagaren agerat inom de stadgade tidsfristerna för ogiltighet kvarstår ändå inte arbetstagaren i anställning under tvistetiden.

Skulle en domstol ogiltigförklara avskedandet innebär det att anställningen består på samma sätt som före avskedandet och arbetstagaren har rätt att återinträda i arbetet.

