

Lag om anställningsskydd

[Arbetsrätt](#) - [Lag om anställningsskydd](#) - [Medbestämmandelag](#) - [Diskrimineringslag](#)

Introduktion

Lag om anställningsskydd handlar, som lagen antyder, om anställningsskydd. Det är en del av det mer omfattande juridiska området *arbetsrätt*. Lagen handlar delvis om olika typer av anställningsformer (tillsvidare och tidsbegränsade) och hur anställning tar slut (uppsägning eller avsked).

Lagen är **tvingande**. Men det finns stora utrymmen för avvikelser från lag. Detta måste dock ske genom kollektivavtal. I följande genomgång kommer vi att gå igenom lagen och inte ta hänsyn till eventuella kollektivavtal. I praktiken är det dock väldigt viktigt att inte läsa lagstiftningen isolerat, utan att också ta hänsyn till eventuella kollektivavtal som styr arbetstagarens och arbetsgivarens situation.

Arbetstagare

Lag om anställningsskydd syftar till att skydda **arbetstagare 1 § LAS**. Därför är det viktigt att definiera begreppet arbetstagare. Alla som försörjer sig och *jobbar* är dock inte arbetstagare. Ett inte helt ovanligt sätt att tjäna pengar är att jobba som konsult, eller **uppdragstagare**. Det är mycket viktigt att man inte blandar ihop dessa begrepp, då lagen bara gäller för de som klassas som arbetstagare. Så vad är skillnaden mellan en arbetstagare och en uppdragstagare?

En **arbetstagare** avser en person som ingår ett anställningsavtal med en arbetsgivare, där avgörande är den helhetsbedömning som görs av avtalet och anställningen utifrån alla omständigheter som förekommer i samband med dessa. Det viktiga är hur avtalsförhållandet är reglerat och de faktiska omständigheterna kring arbetets utförande. Till exempel anses en person vara arbetstagare om de personligen ställer sin arbetskraft till förfogande, relationen är av längre varaktighet, de är förhindrade att utföra liknande arbete för andra, och de är underkastade arbetsgivarens direktiv och kontroll.

I kontrast till en arbetstagare, definieras en **uppdragstagare** som en individ eller entitet som utför specifika uppdrag eller arbetsuppgifter baserade på ett uppdragsavtal snarare än ett anställningsavtal. Uppdragstagaren är inte bunden av en personlig arbetsskyldighet, vilket innebär att de kan anlita någon annan för att utföra det arbete som avtalats.

Arbetstagare	Uppdragstagare
Personligen ställer sin arbetskraft till förfogande för arbetsuppgifter som efter hand uppkommer	Har ingen personlig arbetsskyldighet, utan kan sätta någon annan att utföra arbetet
Förhållandet mellan parterna är av mera varaktig karaktär	Åtagandet är begränsat till vissa uppgifter och viss tid

Arbetstagare	Uppdragstagare
Är rättsligt eller faktiskt förhindrad att samtidigt utföra liknande arbete åt annan	Kan bestämma hur, när och var arbetet ska utföras
Är beträffande arbetets utförande underkastad bestämda direktiv eller närmare kontroll	Använder egen utrustning

Anställning

Fri antagningsrätt

För en arbetsgivare råder fri antagningsrätt. Det innebär att arbetsgivaren fritt kan välja vem man vill anställa. Det finns vissa begränsningar. Vissa yrken kräver t ex legitimation. En läkare får inte arbeta utan att Socialstyrelsen utfärdad en läkarlegitimation. Ett sjukhus som anställer läkare begränsas därför till att enbart kunna anställa personer med läkarlegitimation. Dessutom finns det regler som kan påverka antagningsrätten som är kopplade till diskrimineringsgrunderna. Mer om dessa i avsnittet som handlar om diskrimineringslag.

Anställningsavtal

Mellan den enskilda arbetstagaren och arbetsgivaren ingås ett anställningsavtal. Det är grunden för anställningsförhållandet. Det finns i lag inte några **formkrav**, vilket innebär att även ett muntligt avtal är bindande. Vad som krävs är normalt konsensus mellan arbetstagare och arbetsgivare om att anställning ska ingås (konsensusavtal). Det innebär att båda parterna är överens om anställningen. Det kan redan här påpekas att vilken form av anställning som ingåtts bör framgå tydligt. Men är det oklart så utgår lagen ifrån att man har ingått en tillsvidareanställning på heltid. Om arbetsgivaren påstår något annat måste detta kunna bevisas.

När anställningen uppstår gäller några grundläggande rättigheter och skyldigheter mellan parterna. För arbetstagaren gäller en **skyldighet att utföra ett visst arbete** och en rättighet att få ersättning. Det innebär å andra sidan att det för arbetsgivaren finns en **skyldighet att betala lön** och en rättighet att bestämma över arbetstagaren (vilket arbete som ska utföras. Det kallas för arbetsgivarens **ledningsrätt**.

För arbetstagaren uppstår även en **lojalitetsplikt** mot arbetsgivaren. Lojalitetskravet innebär att arbetstagaren har en skyldighet att prioritera arbetsgivarens intressen framför sina egna och undvika situationer som kan leda till intressekonflikter. Detta inkluderar förbud mot att skada arbetsgivaren genom olika åtgärder, konkurrera med arbetsgivaren, eller avslöja företagshemligheter till konkurrenter.

Regler i LAS som påverkar anställningsavtal

Informationsskyldighet

Det finns i lag som sagt inte några formkrav. Däremot ställs det krav på att arbetsgivaren ger arbetstagaren skriftlig information om anställningen, **LAS 6c §**. Det påverkar inte giltigheten, men om arbetsgivaren inte tillhandahåller den skriftliga informationen så riskerar man skadestånd. Regeln är en så kallad ordningsföreskrift.

Informationen ska ges senast en månad efter anställningen påbörjades och omfattar:

- Uppgifter som identifierar arbetsgivaren och arbetsplatsen.
- Arbetsuppgifter.
- Anställningsform och vissa preciserande uppgifter om det är en tidsbegränsad anställning.
- Uppsägningstid.
- Uppgifter om lön, semester och kollektivavtal.
- Tillämpligt kollektivavtal.

Presumtion om tillsvidare/heltid

LAS presumerar (antar) att en anställning ingås på tillsvidare och på heltid, **4 §** respektive **4a § LAS**. Det innebär att anställning är "fast" och en arbetstagare ska jobba ca 40 timmar i vecka. Det gäller om inte annat uttryckligen sagts i avtalet. Det går alltså att avtala om deltid eller om tidsbegränsade anställning (mer om dessa nedan). Men skulle det vara osäkert så måste den påstå att det är fråga om en tidsbegränsad anställning eller deltidstjänst bevisa det.

Anställningsformer

Anställningsavtal presumeras ha ingåtts tillsvidare, **4 § LAS**. Det innebär att en tjänst har ett startdatum men inte ett slutdatum. Anställning fortgår till arbetstagaren själv slutar eller anställning upphör genom uppsägning eller avsked (se nedan). I 4 § nämns att det går att ingå tidsbegränsade anställningar, dessa nämns i **5 § och 6 § LAS**.

• Tidsbegränsade



Från
1 april 2020 ... Till
... 31 maj 2020.

Anställning löper under 60 dagar.

Behöver inte sägas upp.
4 § 2 st.

Tidsbegränsade anställningar

Till skillnad från tillsvidareanställning gäller de tidsbegränsade avtalen, som de låter, mellan två datum. Sådana avtal för normalt inte sägas upp i förtid. Men när slutdatum i avtal infaller tar också anställningen slut. Den behöver inte sägas upp (till skillnad från tillsvidaretjänsten). Det innebär anställningen inte är lika säker som en tillsvidaretjänst.

• Tillsvidare



Från
1 april 2020 till ...

Anställning löper utan bestämt slut

Måste sägas upp.
4 § 2 st.

I **5 § LAS** nämns tre stycken varianter:

1. särskild visstidsanställning (SÄVA),
2. vikariat, eller
3. säsongarbete.

I** 6 § LAS** nämns det som kallas provanställning.

Särskild Visstidsanställning (SÄVA)

Särskild visstidsanställning (SÄVA) utgör en anställningsform där ingen specifik anledning behöver anges för att anställningen endast är temporär. Detta möjliggör för arbetsgivaren att erbjuda anställning under en avgränsad period utan att behöva motivera varför. Denna anställningstyp erbjuder även flexibilitet genom att den kan anpassas för att löpa under tiden ett visst projekt pågår eller fram till ett bestämt datum. Efter en viss tid övergår särskild visstidsanställning till en tillsvidareanställning (se nedan).

Vikariat

Ett vikariat innebär att en person temporärt ersätter en annan, exempelvis under sjukdom eller ledighet. Längden på ett vikariat kan vara fastställd till en specifik period eller fortgå tills den ordinarie personen återvänder. Om villkoren för vikariatet inte specificeras klart av arbetsgivaren kan anställningen komma att betraktas som en fast anställning. Vidare har vikariat potential att omvandlas till en tillsvidareanställning om anställningen varat i mer än två år inom en femårsperiod (se nedan). Specifika regler som rör vikariat kan även finnas i kollektivavtal.

Säsongarbete

Säsongarbete avser arbete som utförs under vissa delar av året, beroende på väderförhållanden eller andra externa faktorer, och är vanligt inom sektorer som jordbruk och turism. En säsonganställning kan bli permanent om arbetstagaren varit anställd tillräckligt länge, med specifika

regler som styr övergången till tillsvidareanställning (se nedan).

Provanställning

Provanställningen erbjuder arbetsgivaren en möjlighet att utvärdera om arbetstagaren är lämplig för arbetet under en period på upp till sex månader. Om arbetsgivaren väljer att inte fortsätta anställningen efter provperiodens slut, eller om ingen information ges, kan anställningen automatiskt bli en tillsvidareanställning. Provanställningen skiljer sig från andra tidsbegränsade anställningar genom att den kan avslutas i förtid, antingen på initiativ av arbetstagaren eller arbetsgivaren, där den senare måste ge två veckors varsel, **31 § LAS**. Saknas meddelande om avslut till motparten, övergår provanställningen till en tillsvidareanställning vid avtalets utgång.

Visstidsanställning	Vikariat	Säsongsarbete
Ingen speciell anledning	• sjukdom • semester • föräldraledighet Måste framgå vem man är vikarie för.	• turism • skogsbruk • jordbruk • snöskottning • trädgårdsodling
Tidsbegränsade anställning kan övergå (konverteras) till tillsvidare enligt 5 a §.		

Övergång till tillsvidare (konvertering)

Enligt **3 § LAS** gäller en anställning som huvudregel tills vidare, om inte arbetsgivaren kan visa att den är tidsbegränsad enligt lagen. Det innebär att en tidsbegränsad anställning måste vara tydligt kopplad till någon av de anställningsformer som LAS tillåter. I samma paragraf finns också en särskild bestämmelse som gäller just särskild visstidsanställning (SÄVA). Om en arbetstagare har **tre eller fler SÄVA-dagar** under samma **kalendermånad**, ska **hela månaden** räknas som anställningstid. Denna regel finns för att hindra arbetsgivare från att använda många mycket korta SÄVA-perioder för att undvika att anställningstid byggs upp.

När det gäller **övergång (konvertering) till tillsvidareanställning** regleras detta främst i **5 a § LAS**. En särskild visstidsanställning övergår automatiskt till en tillsvidareanställning när arbetstagaren varit anställd i mer **än tolv månader** (361 dagar enligt praxis) under **en femårsperiod**. För att räkna ihop anställningstid i en SÄVA används den så kallade kedjeregeln. Den innebär att om flera SÄVA-anställningar ligger **högst sex månader ifrån varandra**, så räknas **de som sammanhängande tid**. När en kedja av SÄVA väl har uppstått kan även vikariat eller säsongsarbete räknas in i anställningstiden, förutsatt att de ligger inom samma sexmånadersintervall. Det viktiga är att det alltid krävs minst en SÄVA i kedjan för att andra anställningsformer ska kunna räknas in. Kedjeregeln används endast när man beräknar tiden mot 12-månadersgränsen för SÄVA.

För **vikariat** gäller en helt separat konverteringsregel. Om en arbetstagare har varit anställd som vikarie i mer än två år under en femårsperiod, övergår vikariatet till en tillsvidareanställning enligt 5 a § andra stycket. Här räknas endast vikariatstid – SÄVA eller säsongsarbete får inte räknas in, och kedjeregeln används inte.

Slutligen räknas tidsbegränsade anställningar som bygger på kollektivavtal eller särskild lagstiftning inte med i konverteringstiden enligt 5 a §. Sammanfattningsvis innebär reglerna att SÄVA kan leda till tillsvidareanställning relativt snabbt genom både 12-månadersgränsen och 3-dagarsregeln, medan vikariat har en egen tvåårsregel som tillämpas oberoende av SÄVA-kedjan.

Exempel på konvertering

Exempel 1 (12 mån SÄVA inom fem år)

Amina har en särskild visstidsanställning (SÄVA) hos en butik. Hon arbetar:

April–Augusti 2026 (5 månader) December 2026–Mars 2027 (4 månader) Juni–Augusti 2027 (3 månader)

Totalt: $5 + 4 + 3 = 12$ månader Tidsperiod: Alla dessa anställningar ligger inom en femårsperiod. Konsekvens enligt 5 a § LAS: När Amina passerar mer än 12 månader i SÄVA hos samma arbetsgivare, övergår hennes anställning automatiskt till tillsvidareanställning (fast jobb).

Exempel 2 (kedjeregeln)

Leo jobbar i flera olika tidsbegränsade anställningar:

- SÄVA: 1 februari – 30 april 2026 (3 månader)
- Uppehåll: 3 månader (maj–juli 2026)
- Vikariat: 1 augusti – 31 oktober 2026 (3 månader)
- SÄVA: 15 november – 31 december 2026 (1,5 månader)

Steg för steg:

1. För att en kedja ska börja krävs en SÄVA → kedjan startar 1 februari.
2. Uppehållet mellan 30 april och 1 augusti är 3 månader → inom gränsen på max 6 månader.
3. Därför knyts vikariatet ihop med den tidigare SÄVA-perioden.
4. När Leo får ytterligare en SÄVA i november, ligger även den inom 6 månader → kedjan fortsätter.

Totalt i kedjan: 3 månader (SÄVA) + 3 månader (vikariat) + 1,5 månader (SÄVA) = 7,5 månader räknade som SÄVA-tid Konsekvens: Leo närmar sig 12-månadersgränsen för SÄVA-konvertering, TROTS att mycket av tiden är vikariat.

Exempel 3 (beräkning av tid)

Sara jobbar extra i en klädbutik. Under april månad får hon tre SÄVA-pass:

- 6 april (1 dag)
- 15 april (1 dag)
- 27 april (1 dag)

3 SÄVA-dagar i samma kalendermånad. Konsekvens enligt 3 § st. 2 LAS: Hela april räknas som en full anställningsmånad, även om Sara bara jobbade tre enskilda dagar.

Det innebär att hon snabbare når de 12 månader som krävs för att SÄVA ska övergå till en tillsvidareanställning.

From:

<https://www.juridik.kristiansen.nu/> - **Juridik på gymnasiet**

Permanent link:

<https://www.juridik.kristiansen.nu/doku.php?id=arbetsraett:las&rev=1771314814>

Last update: **2026/02/17 07:53**

