

# Ordlista för avtal om uppsägning

**Om du ska skriva på ett avtal om att avsluta din anställning är det mycket att ha koll på. Därför rekommenderar vi att du alltid stämmer av ditt avtal med din lokala klubb eller med en ombudsman på Journalistförbundet innan du skriver på. Vi har tagit fram en ordlista med viktiga begrepp – kolla in!**

Överväger du en frivillig uppgörelse eller avtal om uppsägning? Det vanligaste är att den här typen av uppgörelser görs i samband med en omorganisation, men det förekommer också att arbetsgivare och anställda gör upp om anställningens upphörande, även när det inte finns en arbetsbrist i grunden. De begrepp som används är dock ofta desamma.

**Arbetsbefriad.** Om du är arbetsbefriad under uppsägningstiden eller delar av den så innebär det att du inte behöver utföra något arbete för arbetsgivaren från den dag ni avtalat att du är arbetsbefriad.

**Arbetsbrist.** Det är viktigt att det framgår av avtalet att du sägs upp på grund av arbetsbrist. Detta för att du ska bli berättigad till hjälp från Trygghetsrådet samt få ersättning från a-kassa och inkomstförsäkring.

**Avgångsvederlag.** Avgångsvederlag skiljer sig från uppsägningstid på så sätt att under uppsägningstiden är du fortfarande anställd. Det är du inte när du får ett avgångsvederlag, vilket bland annat innebär att du inte tjänar in semester eller tjänstepension under tiden med avgångsvederlag. Ofta betalas avgångsvederlag ut som en klumpsumma, och då kan det vara bra att kontakta Skattemyndigheten för att begära jämkning, så att du inte betalar onödigt mycket skatt.

Viktigt att tänka på vid avgångsvederlag är att du måste anmäla dig som arbetssökande första dagen efter att din anställning upphör, för att skydda din sjukpenninggrundande inkomst hos Försäkringskassan. Du bör även omedelbart kontakta a-kassan och skicka in ditt uppsägningssavtal till dem så att de kan göra sin bedömning om när du blir berättigad till a-kasseersättning. De räknar avgångsvederlaget som inkomst, vilket innebär att du inte får ersättning från a-kassan förrän du beräknas ha förbrukat ditt avgångsvederlag.

**Avräkningsfritt.** Om du blir arbetsbefriad under uppsägningstiden har arbetsgivaren enligt LAS rätt att göra avdrag för inkomster som du får av annan anställning under tiden du är arbetsbefriad. Alltså: om du får ett jobb med samma eller högre

lön än du har idag så behöver arbetsgivaren inte betala ut lön till dig. Får du ett jobb med lägre lön behöver din gamla arbetsgivare bara betala mellanskillnaden mellan din nya lön och din gamla. I ett avtal om uppsägning är det dock vanligt att man får uppsägningstiden arbetsbefriad och avräkningsfri. Det innebär att om du får ett nytt jobb under uppsägningstiden så får du dubbla löner för den tiden.

**Avtalsfrihet.** I och med att frivilliga uppsägningssavtal är just frivilliga och ömsesidiga, så är det ofta möjligt att göra avsteg från lagens regler. Man kan alltså i de allra flesta fall komma överens om både sådant som är bättre och sådant som är sämre än lagen, under förutsättning att arbetsgivare och du som anställd är överens. Om ni gör avvikelser från lagens regler och du är nöjd med uppgörelsen så kan det alltså vara ok. Det händer till exempel att arbetsgivare har som en del i uppgörelsen att all semester läggs ut under uppsägningstiden. Detta är oftast inte möjligt enligt lag, men om helheten känns bra för dig så är det alltså ett avsteg som man kan göra i ett individuellt avtal. Tänk dock på att undvika att gå med på kortare uppsägningstid än du har rätt till enligt lag, eftersom det kan påverka eventuell a-kasseersättning negativt.

**Egen uppsägning.** Ibland vill arbetsgivare att avtalet ska innebära att du själv säger upp dig från din anställning. Detta är aldrig att rekommendera, utan handlar det om en uppsägning i samband med en omorganisation så ska du se till att arbetsgivaren säger upp dig på grund av arbetsbrist. Om du säger upp dig själv riskerar du avstängning från a-kassan samt att gå miste om Trygghetsrådet och ersättning från inkomstförsäkringen.

**Företrädesrätt till återanställning.** När man ingår ett avtal om uppsägning är det vanligt att det ingår i uppgörelsen att man får uppsägningstiden arbetsbefriad och avräkningsfri, men att arbetsgivaren mot det vill att man avsäger sig företrädesrätten till återanställning. Företrädesrätt till återanställning innebär att om du sägs upp på grund av arbetsbrist så har du, under uppsägningstiden och nio månader efter att uppsägningstiden löpt ut, företräde till lediga tjänster som du har

tillräckliga kvalifikationer för. Arbetsgivaren får alltså inte anställa någon annan under tiden du har företrädesrätt till återanställning, utan att först fråga dig, såvida det inte finns andra företrädesberättigade med längre anställningstid. Detta vill arbetsgivare ofta köpa sig fria från när de gör frivilliga uppgörelser om uppsägning, vilket innebär att de flesta frivilliga uppsägningsavtal innehåller en paragraf om att den uppsagde avsäger sig företrädesrätten till återanställning.

**Förlängd uppsägningstid.** Ibland erbjuder arbetsgivare förlängd uppsägningstid. Skillnaden mellan att få ett avgångsvederlag efter uppsägningstiden och att få en förlängd uppsägningstid är att under uppsägningstiden är du fortfarande anställd. Arbetsgivaren ska alltså bland annat betala in tjänstepension och du har kvar andra rättigheter som du haft som anställd under hela uppsägningstiden. Här är det vanligt att man "skriver bort" en del förmåner som till exempel rikskuponger eller friskvårdsbidrag under den förlängda uppsägningstiden, och det kan man avtala om när båda parter är överens.

**Konkurrerande verksamhet.** Det händer att arbetsgivaren villkorar uppsägningsavtalet med att du under uppsägningstiden inte får ta anställning hos, eller själv bedriva, konkurrerande verksamhet. Ett sådant krav är svårt att komma ifrån eftersom det ingår en lojalitetsplikt i anställningsavtalet vilket innebär att du som anställd inte får konkurrera med arbetsgivaren. I första hand bör du försöka få arbetsgivaren att helt stryka denna paragraf eftersom den i många fall i princip ger dig yrkesförbud.

Om arbetsgivaren insisterar på att ha med en konkurrensklausul är det dock viktigt att du ber arbetsgivaren precisera vad som menas med konkurrerande verksamhet och försöka få arbetsgivaren att snäva in det så mycket som möjligt, så att det är tydligt vilka arbetsgivare du inte får jobba för och så att det inte uppstår några oklarheter längre fram.

Däremot kan arbetsgivaren aldrig kräva att du inte ska syssla med konkurrerande verksamhet efter att uppsägningstiden har löpt ut. En del har sådana klausuler i sina anställningsavtal och då är det viktigt att avtala bort dem i samband med uppsägningsavtalet. Dock skulle den typen av klausuler, som ofta är förknippade med någon form av vite, oftast bedömas oskäligen om det kom till rättslig prövning, men det är ändå bättre att avtala bort dem i och med uppsägningen för att vara på den säkra sidan.

**Semesterersättning.** Intjänad semester, kompdagar och liknande som inte tagits ut när anställningen upphör ska betalas ut i pengar. Det är dock vanligt att man i och med ett uppsägningsavtal med bättre villkor än lag och avtal också skriver in att all semester läggs ut under uppsägningstiden. Detta är sällan korrekt enligt Semesterlagen, men är möjligt att avtala om när båda parter är överens. Ofta är det ett "take it or leave it"-erbjudande från arbetsgivarens sida, men det är alltid värt att försöka skriva in i avtalet att semesterersättning betalas ut enligt lag. Skilj på semesterersättning (som är en ersättning för de semesterdagar du tjänat in, men inte tagit ut) och semestertillägg. Semestertillägget är ett lönetillägg du får för varje betald semesterdag.

**Uppsägningstid.** Hur lång uppsägningstid du har beror på var du jobbar eftersom de olika kollektivavtalen har olika regler för uppsägningstider. För att ta reda på vad som gäller för just dig, titta i det kollektivavtal som gäller på din arbetsplats här eller be den lokala klubben eller en förhandlare på förbundet kolla upp det åt dig. Har ni inte kollektivavtal gäller lagens uppsägningstid och har ni kollektivavtal genom ett annat förbund kan ni behöva vända er till det förbundet för att få reda på vad som gäller. Har du ett individuellt anställningsavtal där uppsägningstiden är bättre än lag eller kollektivavtal så gäller ditt individuella anställningsavtal.

