

UPPSÄGNINGSKOLLEN

Att få ett erbjudande om utköp som chef kan kännas överraskande och känslomässigt laddat. Det är viktigt att inte agera impulsivt: med rätt kunskap och strategi kan du vända situationen till din fördel. Kom ihåg att din anställning är skyddad av LAS (lagen om anställningsskydd), som kräver sakliga skäl för uppsägning¹.

Om sådana skäl saknas använder arbetsgivaren ofta en överenskommelse om utköp som ett sätt att avsluta anställningen. Syftet med denna guide är att ge dig struktur, råd och verktyg för att förbereda dig, driva förhandlingen och se till att du får det mest fördelaktiga avtalet vid ett utköp. Med noggrann förberedelse och proaktivt agerande kan du säkerställa att din avgång sker på bästa tänkbara villkor.

SNABB ÖVERSIKT: VAD ETT UTKÖP INNEBÄR

- **Överenskommelse:** Ett utköp är en frivillig överenskommelse om att avsluta din anställning mot ekonomisk compensation². Detta skiljer sig från en vanlig uppsägning, som enligt LAS kräver sakliga skäl (t.ex. arbetsbrist)³. Vid ett utköp köper arbetsgivaren sig fri från de formella krav som en konventionell uppsägning skulle innebära.
- **Bakgrund och orsak:** Utköp föreslås ofta när arbetsgivaren vill kringgå turordningsregler och omplaceringsskyldigheter eller när samarbetssvårigheter

¹ <https://www.akaviaaspekt.se/ledarskap/chef/sa-bor-chefer-agera-vid-utkop/#:~:text=N%C3%B6verenskommelser,vill%20att%20fr%C3%A5gan%20pr%C3%B6vas%20r%C3%A4ttsligt>

² <https://enklajuridik.se/arbetsratt/utkop-anstalld/#:~:text=N%C3%A4r%20en%20arbetsgivare%20vill%20avsluta,och%20framtid%3B%20vid%20utk%C3%B6psavtalet%20b%C3%B6r>

³ <https://www.akaviaaspekt.se/ledarskap/chef/sa-bor-chefer-agera-vid-utkop/#:~:text=N%C3%B6verenskommelser,vill%20att%20fr%C3%A5gan%20pr%C3%B6vas%20r%C3%A4ttsligt>

uppstått⁴. För företaget kan ett smidigt utköp vara ett sätt att undvika kostnader för långa omplaceringsutredningar eller rättsliga processer.

- **Villkor:** Vanligtvis får du förlängd uppsägningstid med lön (arbetsbefriad under flera månader) eller en klumpsumma (avgångsvederlag) vid ett utköp⁵. I många fall innebär avtalet också att du avsäger dig företrädesrätt till återanställning⁶.
- **Bonus och aktier:** Kontrollera dina bonusvillkor noggrant. Bonusutbetalning sker ofta vid förutbestämda tidpunkter och är inte garanterad vid frivilligt avslut av anställningen⁷. Det gäller även för aktie- och optionsprogram, du måste se över vilka regler som gäller om anställningen avslutas.
- **Konkurrensklausul:** Din lojalitetsplikt mot arbetsgivaren upphör normalt när anställningen har avslutats. För att säkerställa att du har förutsättningar att börja en ny tjänst under uppsägningstiden bör överenskommelsen innehålla en friskrivning som gör att du har förutsättningar att påbörja ett nytt jobb direkt.

DINA RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER

- **Lagen om anställningsskydd (LAS):** Som anställd omfattas du av lagens uppsägningsskydd. En vanlig uppsägning kräver saklig grund och skulle normalt medföra facklig förhandling och utredning om omplacering⁸. Vid ett utköp köper arbetsgivaren sig fri från dessa förpliktelser, men du kan använda LAS som argument i förhandlingen (t.ex. att det i praktiken saknas sakliga skäl).

⁴<https://www.akaviaaspekt.se/ledarskap/chef/sa-bor-chef-agera-vid-utkop/#:~:text=%C3%B6verenskommelser,vill%20att%20fr%C3%A5gan%20pr%C3%B6vas%20r%C3%A4ttsligt>

⁵ <https://www.unionen.se/story/medlemsradgivarna/3-viktiga-rad-innan-du-skriver-under-pa-ett-utkop#:~:text=F%C3%B6r%C3%A4ngd%2C%20arbetsbefriad%20upps%C3%A4gningstid>

⁶ <https://www.unionen.se/story/medlemsradgivarna/3-viktiga-rad-innan-du-skriver-under-pa-ett-utkop#:~:text=Du%20som%20tr%C3%A4ffar%20en%20s%C3%A5dan,till%20%C3%A5teranst%C3%A4llning%2C%20f%C3%B6r%20ifall%20f%C3%B6retaget>

⁷ <https://www.unionen.se/story/medlemsradgivarna/3-viktiga-rad-innan-du-skriver-under-pa-ett-utkop#:~:text=Du%20som%20tr%C3%A4ffar%20en%20s%C3%A5dan,till%20%C3%A5teranst%C3%A4llning%2C%20f%C3%B6r%20ifall%20f%C3%B6retaget>

⁸ <https://www.unionen.se/story/medlemsradgivarna/3-viktiga-rad-innan-du-skriver-under-pa-ett-utkop#:~:text=N%C3%A4r%20du%20,ist%C3%A4llet%20f%C3%B6r%20att%20s%C3%A4gas%20upp>

- **Bonus och pension:** Granska ditt anställnings- och bonusavtal noga. Säkerställ skriftligt att eventuella intjänade bonusar räknas in och betalas ut enligt plan. Kräv också att tjänstepensionen fortsätter betalas in under hela ersättningsperioden om det inte är reglerat i kollektivavtalet⁹. Vanligtvis avbryts pensionsinbetalningar vid avgång, var tydlig med att pension ska fortsätta intjänas under uppsägningstiden.
- **Konkurrens- och sekretessklausuler:** Kontrollera om ditt anställningsavtal innehåller klausuler om konkurrens- eller värvningsförbud som förlänger din lojalitetsplikt även efter anställningen¹⁰. Se till att avtalet anger att du är fri att ta en ny anställning eller starta eget utan begränsningar under uppsägningstiden.
- **Kollektivavtal och omställningsstöd:** Om din arbetsplats omfattas av kollektivavtal kan du ha rätt till omställningsstöd, rådgivning eller ekonomiskt stöd vid uppsägning på grund av arbetsbrist¹¹. Säkerställ att en eventuell paragraf om arbetsbrist i avtalet inte förhindrar sådant stöd. Ta reda på vilka omställningsmöjligheter som finns och informera arbetsgivaren att du vill behålla rätten till omställningsstöd.
- **Personlig rådgivning:** Du förväntas inte hantera processen ensam. Ta hjälp av facket om du är fackligt ansluten eller annan juridisk rådgivning för att jämföra utköpspaketet med vad du skulle ha rätt till vid en vanlig uppsägning enligt LAS¹². Låt facket eller en jurist granska villkoren och hjälpa dig med att formulera argument vid förhandlingen. Ju bättre du är förberedd desto starkare blir din förhandlingsposition.

⁹ <https://www.unionen.se/story/medlemsradgivarna/3-viktiga-rad-innan-du-skriver-under-pa-ett-utkop#:~:text=N%C3%A4r%20du%20,ist%C3%A4llet%20f%C3%B6r%20att%20s%C3%A4gas%20upp>

¹⁰ <https://www.unionen.se/rad-och-stod/konkurrensklausul-i-anstallningsavtal#:~:text=D%C3%A5r%20till%20exempel%20inte%20skada,anst%C3%A4llning%20p%C3%A5%20ett%20konkurrerande%20f%C3%B6retag>

¹¹ <https://www.unionen.se/rad-och-stod/utkopsavtal#:~:text=,kan%20v%C3%A4nda%20dig%20till%20h%C3%A4r>

¹² <https://www.unionen.se/rad-och-stod/utkopsavtal#:~:text=Om%20du%20som%20%C3%A4r%20chefsmedlem,har%20erbjudits%20%C3%A4r%20tillr%C3%A4ckligt%20bra>

CHECKLISTA FÖRE BESLUT

- **Allt skriftligt:** För att undvika missförstånd måste alla detaljer vara dokumenterade. Se till att ersättningssumman, uppsägningstid, lönebetalningar och alla villkor är tydligt formulerade i ett skriftligt avtal¹³.
- **Lön och förmåner:** Kontrollera att din ordinarie lön betalas ut under hela uppsägningstiden. Det bör uttryckligen framgå att du tjänar in lön och övriga förmåner fram till sista arbetsdagen¹⁴.
- **Pension:** Klargör vilken pensionslösning som gäller för uppsägningstiden. Har du ITP eller annan tjänstepension är det viktigt att avtalet tydligt anger att fulla pensionsavsättningar ska ske även för tiden då du är arbetsbefriad¹⁵. Om kollektivavtal saknas behöver du ofta via förhandling säkerställa att arbetsgivaren står för pensionsinbetalningarna.
- **Semester:** Avtalet bör redogöra för hur intjänad semester hanteras. Semesterlön ska enligt semesterlagen betalas ut senast en månad efter anställningens slut¹⁶. Om din uppsägningstid är längre än sen månader kan arbetsgivaren annars kräva att du tar ut semester under uppsägningstiden¹⁷. Detta bör inkluderas i förhandlingarna för att undvika att semester försvinner utan ersättning.
- **Arbetsbefrielse och avräkningsfri lön:** Avtalet ska innehålla information om vilket datum du blir arbetsbefriad under uppsägningstiden. Du behöver också säkerställa att lönen under uppsägningstiden är avräkningsfri så att du får behålla full lön även om du börjar ett nytt jobb under uppsägningstiden¹⁸

¹³ <https://www.unionen.se/rad-och-stod/utkopsavtal#:~:text=,och%20lojalitetsplikten%20mot%20arbetsgivaren%20g%C3%A4ller>

¹⁴ <https://www.unionen.se/rad-och-stod/utkopsavtal#:~:text=b%C3%B6r%20det%20regleras%20att%20semester>

¹⁵ <https://www.unionen.se/rad-och-stod/utkopsavtal#:~:text=b%C3%B6r%20det%20regleras%20att%20semester>

¹⁶ <https://www.unionen.se/rad-och-stod/utkopsavtal#:~:text=kollektivavtal%20,b%C3%B6r%20det%20regleras%20att%20semester>

¹⁷ <https://kollega.se/ekonomi/utkop-av-anstalld-sa-undviker-du-fallorna#:~:text=Det%20%C3%A4r%20bra%20att%20ha,man%20inte%20avtalar%20om%20annat>

¹⁸ <https://kollega.se/ekonomi/utkop-av-anstalld-sa-undviker-du-fallorna#:~:text=L%C3%B6nen%20%C3%A4r%20dessutom%20vanligen%20avr%C3%A4kningsfri%20C,du%20f%C3%A5r%20ett%20nytt%20jobb>

- **Rådgör innan du skriver under:** Det är en klassisk fallgrop att skriva under utan att rådgöra först. Innan du tackar ja till en överenskommelse ska du låta en jurist eller facklig rådgivare granska alla villkor¹⁹.

STRATEGI FÖR FÖRHANDLING

- **Begär förbättrade villkor:** Du kan alltid återkomma med motförslag som gynnar dig. Tänk brett: förhandla inte bara om en högre summa i kronor, utan också om andra fördelar. Till exempel kan du kräva att alla intjänade förmåner (bonus, pension, försäkringar) ska löpa på under hela ersättningsperioden²⁰. Om arbetsgivaren föreslår ett rent avgångsvederlag (klumpsumma) kan du begära att delar av det istället betalas ut som fortsatta löneutbetalningar eller förlängd uppsägningstid. Du kan även föreslå alternativa ersättningar, såsom förlängd sjukvårds- eller karriärförsäkringstid. Ju mer du visar att du vet vad avtalet borde innehålla, desto starkare position har du.
- **Argumentera med kostnader och osäkerhet:** Använd företagets perspektiv till din fördel. Påpeka att en tydlig och schysst utköpsöverenskommelse sparar både tid och pengar åt alla parter jämfört med en osäker rättsprocess²¹. Framhåll att ett utdraget rättsärende skulle kunna bli dyrt för arbetsgivaren, och att det är bättre med en snabb uppgörelse där ni undviker tvist om anställningens giltighet. Samtidigt kan du nämna att företaget genom ett utköp får fördelar (inga fackliga förhandlingar, ingen omplacering), och använd det som motargument för varför du förtjänar ett mer fördelaktigt paket.
- **Specificera dina krav:** Lista tydligt vad du vill ha i avtalet. Exempelvis: ett visst antal extra månadslöner utöver uppsägningstiden, garanterad bonusutbetalning, bibehållen tjänstepension, eller full ersättning för kvarvarande semester. Om du vill fortsätta inom

¹⁹ <https://kollega.se/ekonomi/utkop-av-anstalld-sa-undviker-du-fallorna#:~:text=%E2%80%93%20Det%20%C3%A4r%20viktigt%20att,man%20skriver%20under%20en%20%C3%B6verenskommelse>

²⁰ <https://www.unionen.se/rad-och-stod/utkopsavtal#:~:text=,b%C3%B6r%20det%20regleras%20att%20semester>

²¹ <https://www.akaviaaspekt.se/ledarskap/chef/sa-bor-chefer-agera-vid-utkop/#:~:text=som%20man%20inte%20har%20kunnat,Mot%20den%20bakgrunden%20kan>

samma bransch kan du be att konkurrensklausulen tas bort eller att du kompenseras för den. Var rak och våga ställa tuffa krav – en förhandling handlar om att nå en kompromiss, inte om att acceptera ett första erbjudande.

- **Ta din tid och var lösningsorienterad:** Sätt inga ultimatum, men be om betänketid för att få rådgivning innan du svarar. Låt arbetsgivaren veta att du vill lösa detta snabbt och smidigt, men inte under brådska. Kommuniera sakligt men bestämt: du kan använda aktivt språk som ”du har rätt till...” och ”jag förväntar mig...”. Visa också att du är beredd att gå vidare vid behov – ju tydligare det framgår att alternativet för arbetsgivaren kan bli en rättslig tvist, desto större är sannolikheten att de förbättrar sitt erbjudande.

VANLIGA FALLGROPAR

- **Ingen rådgivning:** Den största fallgropen är att skriva under ett avtal utan att först ha fått rådgivning. Kontakta facket, en jurist eller annan sakkunnig innan du fattar beslut²². Din förhandlingssituation är unik – ta hjälp av experters erfarenhet för att undvika dolda nackdelar i avtalet. Ju mer du känner till om dina rättigheter och dina alternativ, desto bättre kan du driva igenom dina krav.
- **Ignorerar avtalsvillkoren:** Läs igenom alla dokument noggrant. Vanliga misstag är att inte kontrollera när sista löneutbetalningen sker eller att lita på muntliga löften. Säkerställ att varje viktig punkt – till exempel betalningsdatum för semesterersättning och utbetalning av pension – finns tydligt angiven skriftligt. Slarv kan i efterhand kosta dig tiotusentals kronor eller innebära att du förlorar viktiga rättigheter.
- **Ekonomisk planering:** Tänk på att allt du får vid ett utköp räknas som lön – en plötsligt hög inkomst kan leda till hög slutskatt. Ansök därför om jämkning i tid²³. Var också medveten om att du inte har rätt till a-kassa under tiden du får uppsägningslön

²² <https://kollega.se/ekonomi/utkop-av-anstalld-sa-undviker-du-fallorna#:~:text=%E2%80%93%20Det%20%C3%A4r%20viktigt%20att,man%20skriver%20under%20en%20%C3%B6verenskommelse>

²³ <https://kollega.se/ekonomi/utkop-av-anstalld-sa-undviker-du-fallorna#:~:text=S%C3%A5%20slipper%20du%20h%C3%B6gre%20skatt>

eller avgångsvederlag. För att skydda din sjukpenninggrundande inkomst (SGI) måste du aktivt anmäla dig som arbetssökande direkt efter att din anställning avslutats.

EXEMPELCASE

Anna, ekonomichef på ett medelstort företag, blev erbjuden ett utköp där arbetsgivaren föreslog tre månadslöner utan någon extra ersättning. Innan hon tackade ja gick hon igenom checklistan ovan och valde att förhandla. Med stöd av sitt fackförbund lyfte hon fram sitt marknadsvärde och sina sex år av lojal tjänstgöring som skäl för en bättre överenskommelse. Efter förhandlingar ökade erbjudandet successivt till totalt sex månadslöner. Hon lyckades dessutom förhandla till sig garantier om full utbetalning av bonus för 2025 samt att pensionsavsättningarna skulle fortsätta som vanligt under hela uppsägningstiden.

Genom att vara tydlig, påläst och stå på sig lyckades Anna säkra ett betydligt bättre paket än det ursprungliga.

SAMMANFATTNING

Kom ihåg att du som medarbetare har rätt till en respektfull och professionell hantering, särskilt i situationer där arbetsgivaren vill köpa ut dig. Du har full rätt att kräva värdiga villkor, och genom att agera strukturerat och målinriktat visar du styrka och självrespekt.

Ta stöd av ditt nätverk – fackliga rådgivare, jurister och erfarna kollegor kan ge dig viktiga perspektiv och stöd i processen.

Med rätt förberedelser är du inte en passiv part utan en aktiv förhandlare: du har makt att ställa krav och möjlighet att avsluta din anställning på ett sätt som tryggar både din ekonomiska framtid och dina karriärmöjligheter. Du kan förhandla om de förmåner du har rätt till, och du har rätt till en rättvis och transparent process.

Viktigt: Denna guide är avsedd som allmän information och ersätter inte juridisk rådgivning. För rådgivning anpassad till din specifika situation bör du kontakta fackliga företrädare eller juridisk expertis.