



LUNDS
UNIVERSITET

Sektionen HR

Information gällande anmälan om anspråk på företrädesrätt till återanställning

Du som har sagts upp på grund av arbetsbrist eller haft en tidsbegränsad anställning enligt 5 § LAS (lag om anställningsskydd) som upphört har under vissa förutsättningar företrädesrätt till återanställning. Förutsättningar för att få företrädesrätt till återanställning är förutom uppnådd anställningstid enligt nedan att du begär att få bli återanställd (anspråk om företrädesrätt) samt att du har tillräckliga kvalifikationer för den ny anställningen.

Kvalifikationstiden för den allmänna företrädesrätten är att du har:

- sammanlagt mer än 12 månaders anställning de senaste tre åren.

Vid anställning enligt 5.1 § LAS (SÄVA) har den du rätt till återanställning till en ny SÄVA om du har:

- sammanlagt mer än 9 månaders SÄVA-anställning de senaste tre åren.

Vid anställning enligt 5.3 § LAS (säsongarbete) har du rätt till återanställning till ny säsonganställning om du har:

- sammanlagt mer än sex månaders säsonganställning de senaste två åren.

Anmälan

Vill du göra anspråk på företrädesrätt till återanställning anmäler du detta digitalt enligt beskrivningen som finns att tillgå genom att skanna QR-koden nedan eller informationen på [Förmåner | Medarbetarwebben \(lu.se\)](#)



Om du väljer att göra anspråk på företrädesrätt till återanställning, kommer du att ses som sökande till de lediga anställningar som överensstämmer med uppgifterna i din anmälan. Observera att grundlagens krav på saklig grund (förtjänst och skicklighet) vid tillsättning av statliga anställningar väger tyngre än företrädesrätt till återanställning. Detta innebär att om en annan sökande är mer kvalificerad (utifrån förtjänst och skicklighet) kan denna sökande anställas framför dig med företrädesrätt. Vid dessa situationer förhandlar arbetsgivaren med berörd arbetstagarorganisation innan anställningsbeslut fattas i frågan.

Information om lediga anställningar finns på [Lediga anställningar | Lunds universitet](#)

Företrädesrätt gäller från den tidpunkt då uppsägningen skedde eller besked lämnades enligt 15 § första stycket (LAS) och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då din anställning upphörde.