



2026-02-25

1(13)

LUNDS
UNIVERSITET

Sektionen HR
Pernilla Elf
Katarina Magnusson

Lathund för LAS-beräkning



Sektionen HR
Pernilla Elf
Katarina Magnusson

Innehåll

1. Tolkning och beräkning av anställningstid och "LAS tid"	3
1.1 Beskrivning och praxis gällande begreppen "månad" och "år" i lagtexten samt påverkan kring om anställningstiden är sammanhängande eller ej	3
1.2 Särskilt om omvandling till tillsvidareanställning	4
1.3 Särskilt om beräkning vid företrädesrätt	5
1.4 Särskild beräkningsregel vid SÄVA	5
2. Funktion LAS-beräkning Primula	7
Gör så här:	7
1. Sök person på personnummer eller namn	7
2. Välj anställning	7
3. Klicka på knappen LAS-beräkning för att göra en beräkning av anställningstid	8
4. Att läsa LAS-beräkningen	9
3. LAS-beräkning via LAS-knapp i formuläret Förändring/Förlängning	11
4. Kontroll av anställningstid sker via menyn i Pers/Anst uppgifter i Primula. ...	12
5. Hantering vid konvertering	12
5.1 Särskild beräkning vid konvertering på mellanliggande dag (SÄVA)	12
5.2 Information till den anställde	12
5.3 Avstående från konvertering vid SÄVA	12



Sektionen HR
Pernilla Elf
Katarina Magnusson

1. Tolkning och beräkning av anställningstid och "LAS tid"

Anställningstid och "LAS tid" ska beräknas utifrån gällande lagtext ([lagen \(1982:80\) om anställningsskydd](#)) och praxis. Hur tiden ska räknas påverkas i vissa fall av om anställningstiden är sammanhängande eller ej.

1.1 Beskrivning och praxis gällande begreppen "månad" och "år" i lagtexten samt påverkan kring om anställningstiden är sammanhängande eller ej

Arbetsdomstolen har konstaterat att när kvalifikationstiden anges i *månader* så framgår det av förarbetena till lagen att kvalifikationstiden ska beräknas utifrån en normalmånad om 30 dagar när den *inte* är sammanhängande och att detta har bestämts av praktiska skäl vid sammanräkning av olika anställningsperioder. Ett år är i dessa fall 360 dagar. Om anställningstiden däremot är sammanhängande sker beräkningen utifrån kalenderdatum och 12 månader motsvarar samma period som ett år (365 dagar). Se även nedan exempel från Arbetsgivarverket.

När kvalifikationstiden i lagtexten däremot anges i *år*, har arbetsdomstolen utifrån den språkliga tolkningen kommit till slutsatsen att "sammanlagt mer än två år" kräver en anställningstid om sammanlagt minst 731 dagar. Denna praxis har exempelvis tillämpning i fråga om när ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning (Se AD 2019: nr 56)

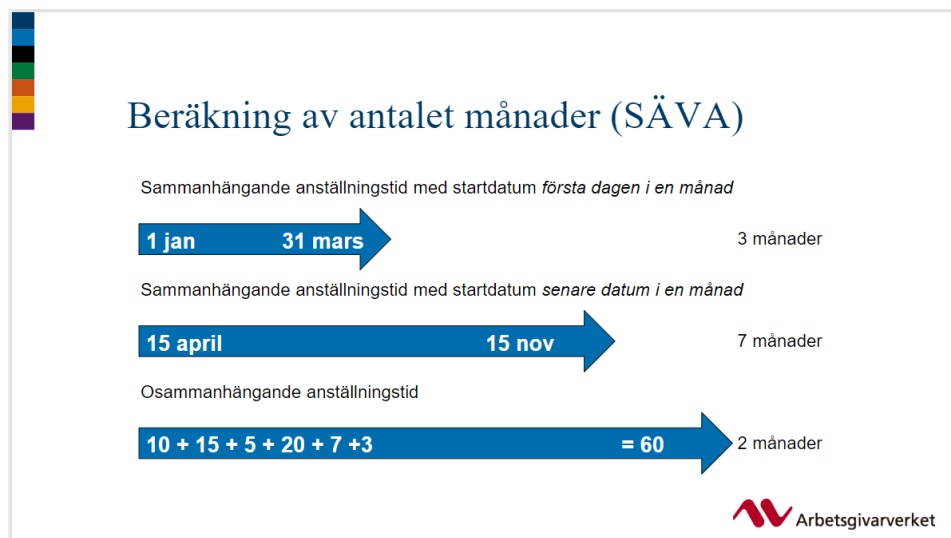
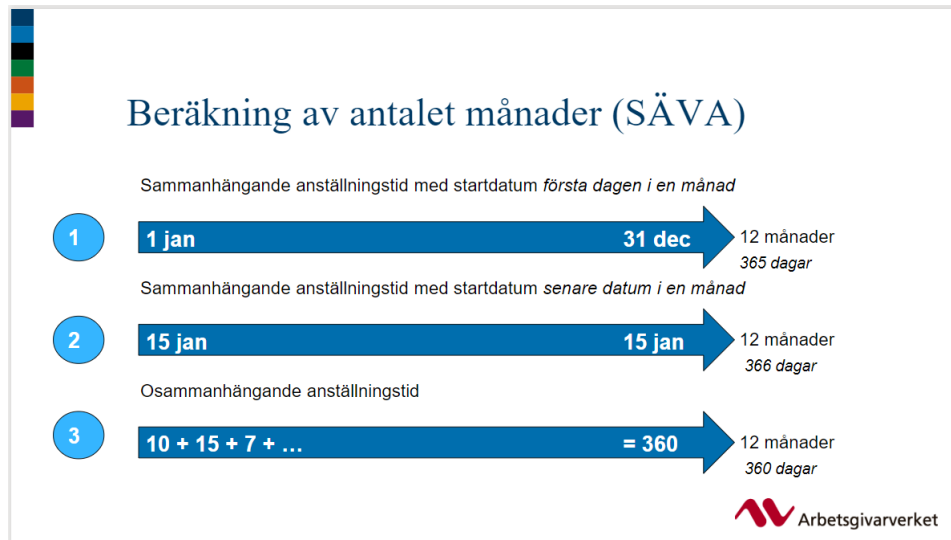


Beräkning av antalet månader (SÄVA)

- Hur ska beräkningen av 12 månader göras?
 - Det finns 3 olika sätt beroende på situation
 - Sammanhängande anställningstid med startdatum *första dagen i en månad*
 - Sammanhängande anställningstid med startdatum *senare datum i en månad*
 - Osammanhängande anställningstid



Sektionen HR
Pernilla Elf
Katarina Magnusson



1.2 Särskilt om omvandling till tillsvidareanställning

Enligt 5 a § [lag \(1982:80\) om anställningsskydd \(LAS\)](#) övergår en särskild visstidsanställning till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader

1. under en *femårsperiod*, eller
2. under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete och anställningarna följt på varandra.

2 st. En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.



Sektionen HR
Pernilla Elf
Katarina Magnusson

3 st. Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en *femårsperiod*.

1.3 Särskilt om beräkning vid företrädesrätt

Enligt 25 § LAS har arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist eller arbetstagare som anställts för begränsad tid enligt 5 § LAS och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning företrädesrätt till återanställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren dels har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen, dels har uppnått en tillräcklig anställningstid hos arbetsgivaren. Anställningstiden ska

1. vara sammanlagt mer än *tolv månader under de senaste tre åren*,
2. när det gäller företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning, vara sammanlagt *mer än nio månader i sådan anställning under de senaste tre åren*, eller
3. när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, vara sammanlagt *mer än sex månader under de senaste två åren*.

All anställningstid hos arbetsgivaren (inom aktuellt tidsintervall) ska räknas med om den sista anställningen varit en anställning enligt 5 § LAS eller den anställde sagts upp pga arbetsbrist. Observera att det centrala avtalet för studentmedarbetare ersätter 5 § LAS, vilket innebär att medarbetare som går på detta avtal kan kvalificera sig till företrädesrätt vid uppnådd kvalifikationstid.

[Läs mer om grunderna för företrädesrätten inom staten samt praktisk hantering.](#)

1.4 Särskild beräkningsregel vid SÄVA

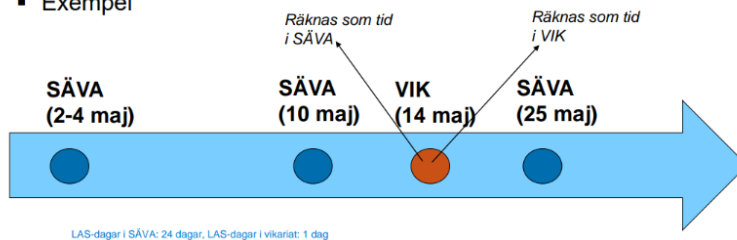
Vid SÄVA finns en särskild beräkningsregel. Om minst tre särskilda visstidsanställningar har påbörjats eller avslutats hos arbetsgivaren inom en och samma kalendermånad ska även tiden mellan dessa anställningar räknas som anställningstid i särskild visstidsanställning. Detta från första till sista arbetstillfället under kalendermånaden. Ligger det ett vikariat inom samma tidperiod (den mellanliggande tiden) ska tiden i vikariatet räknas som anställningstid både i vikariat och i SÄVA tid.

Att observera vid SÄVA är även övergångsbestämmelserna i förhållande till tidigare ALVA. Läs mer om övergångsbestämmelserna: [Grund för tidsbegränsad anställning | HR-webben](#)

Sektionen HR
Pernilla Elf
Katarina Magnusson

Flera SÄV:or under en kalendermånad

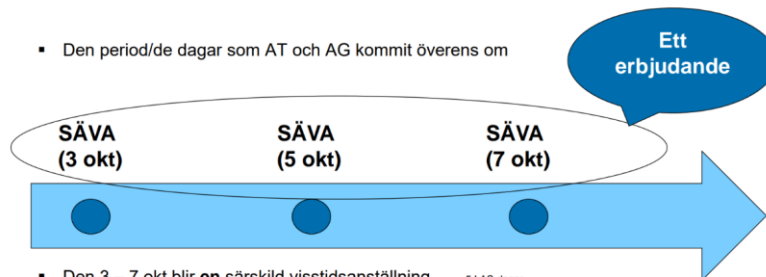
- Exempel



Arbetsgivarverket

Vad är en särskild visstidsanställning?

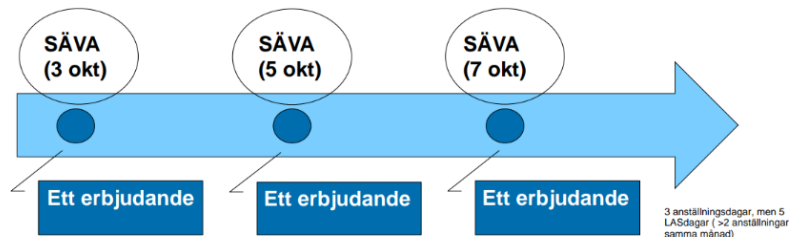
- Den period/de dagar som AT och AG kommit överens om



Arbetsgivarverket

Vad är en särskild visstidsanställning?

- Den period/de dagar som AT och AG kommit överens om
- Den 3, 5 och 7 okt blir **tre separata** särskilda visstidsanställningar



Arbetsgivarverket



Sektionen HR
Pernilla Elf
Katarina Magnusson

2. Funktion LAS-beräkning Primula

Denna funktion används för att identifiera om och när omvandling/konvertering sker till tillsvidareanställning enligt 5 a § LAS.

Via funktionen "LAS-beräkning" (finns under menyn *Handlägga* i Primula) kan beräkning av anställningstid per individ göras. Funktionen är inte organisatoriskt avgränsad och ger träff på person som är eller har varit anställd vid LU de senaste 48 månaderna.

Observera

- För månadsavlönade kan tid beräknas så långt framåt som anställningen är rapporterad.
- För timavlönade beräknas enbart rapporterade timmar som ingått i lönekörning.
- Tid som arbetats före 2018-10-01 i anställning med timlön går inte att söka ut i Primula. Vid behov av uppgifter innan detta datum, exempelvis vid fall där det kan ha förekommit att anställningarna följt på varandra enligt 5 a § LAS, kontakta sektionen HR.
- Registrering av arbetade timmar (vid timlön) behöver alltid göras månadsvis (utbetalning ska ske månaden efter arbetad tid), allra senast i början av nästa kalendermånad så att attest kan göras innan månadens lönekörning. **Detta så att korrekt LAS-status kan hämtas.**
- Tidsbegränsade anställningar som inte genererar LAS-tid, tex anställning enligt högskoleförordningen, registreras med annan anställningstyp och kommer inte med i listan. Detta förutsätter att anställningarna blivit korrekt registrerade.

Gör så här:

1. Sök person på personnummer eller namn

LUNDS UNIVERSITET

Min sida ▶	Ange personnummer eller namn	
Handlägga ▼	Personnummer	Namn
▶ LAS-beräkning	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Tjänster ▶	Fonetisk sökning (Kvick ger även Qvick) <input type="checkbox"/>	
		<input type="button" value="Sök"/>
		<input type="button" value="Avbryt"/>

2. Välj anställning

Det har ingen betydelse vilken anställning som väljs – LAS tid beräknas för samtliga anställningar.



Sektionen HR
Pernilla Elf
Katarina Magnusson

Årsmöte 2025
Rosenhögsgatan 12 A 222 2222
222 22 Helsingborg

020400-1028
Katarina Magnusson@lunds.lu.se

Välj anställning

1 - [*Avslutad 220930*] 107991-18 LTH Gem Studentservice (timavlönad)
4 - [*Avslutad 220615*] 829210-2 LU Service, Administration (timavlönad)
6 - [*Avslutad 220831*] 107201-5 Intermittenta anställningar EIT GU (timavlönad)
8 - [*Avslutad 220831*] 107151 Matematik LTH (timavlönad)
9 - [*Avslutad 220819*] 107136 GU Fysik LTH (tentamensvakt)

3. Klicka på knappen LAS-beräkning för att göra en beräkning av anställningstid

I informationsrutan finns förklaring till sökfälten, information kring vilka urval som behöver göras och beskrivning av hur resultatet redovisas. Tryck på knappen "Hämta" när du fyllt i aktuella urval för att se resultatet.

Birgitta Carlsson
Sektionschef HR
202 22 Helsingborg

020400-1028
Birgitta.Carlsson@lunds.lu.se

Typ av ärende: LAS-beräkning
Befattning: 1 - [*Avslutad 210630*] 020400-1 HR, HR Systemstöd- och
Systemutveckling [personalkontor]

LAS-beräkning
Klicka på knappen LAS-beräkning och gör en beräkning av LAS-grundande anställningstid. För månadsavlönade kan tid räknas så långt framåt som anställningen är rapporterad. För timavlönade räknas rapporterade timmar som ingått i månadsomställning

Kom ihåg att klicka på **Kasta** när du är klar.

Urval

1. Fr.o.m. - T.o.m = Mellan vilken datumperiod anställningsperioder ska hämtas. Lämnas T.o.m. tomt visas även framträppade perioder.
2. LAS-månader = Antal månaders LAS-tid som personen måste ha uppnått för att resultat ska visas.
3. Välj om du vill visa tid för AVA (Allmän visstid), VIK (Vikariat) eller SAV (Särskild visstid). Du kan även markera alla tre för att visa samtlig tid.

Visning

1. Det styrande om/hur LAS-tid beräknas är vilken Typ av anställning personen har/har haft.
2. Redovisning och summering av LAS-tid görs per anställningsnummer (A) och Typ av anställning. Du kan därför behöva ta hänsyn till det om personen har flera anställningar med olika anställningsnummer (A) under samma period.
3. Kolumnen **Tid** är en summering av den aktuella anställningsperioden och **Tid tot** är en summering av den tiden som finns på samma anställningsnummer och samma Typ av anställning.

LAS-beräkning

Beräkna LAS-tid per begränsningsorsak

From 171001 Tom LAS-månader 1 AVA VIK SAV

Hämta Stäng



Sektionen HR
Pernilla Elf
Katarina Magnusson

4. Att läsa LAS-beräkningen

LAS-beräkningen består av en tabell med de aktuella anställningarna för urvalet med summering på hur många anställningsdagar som finns för respektive anställningsnummer. Det finns *några felkällor* som behöver undersökas och i vissa fall manuellt beräkna när anställningsdagarna i de olika anställningarna ska läggas samman. Felkällorna att vara uppmärksam på beskrivs nedan.

Vilka anställningsdagar som ska läggas samman respektive inte läggas samman beror på vilken uppgift som LAS-dagarna ska användas till och framgår av gällande lagstiftning. Läs mer i avsnittet tolkning och beräkning av anställningstid och "LAS tid" ovan.

Kolumner/definitioner:

Org = kostnadsställe där anställningen är registrerad

Bef = Befattning

A = Anställningsnummer

Omf = anställningens omfattning

From = datum då anställningen påbörjades

Tom = datum då anställning avslutades

Avg.datum = avgångsdatum om detta registrerats

Tid = en summering av den aktuella anställningsperioden

Tid Tot = en summering av tiden som finns på samma anställningsnummer och typ av anställning.

ÅÅ, MM, DD = dagarna i Tid tot översatt till År, månader och dagar

Typ av anställning = Avlöningsform i förhållande till anställningsform (se figur 2)

Avgångsorsak = registrerad avgångsorsak för anställningen

Anledning till tidsbegränsning = Tidsbegränsningsgrund



Beräkna LAS-tid per begränsningsorsak												
Org	Bef	A	Omf	From	Tom	Avg.dat	Tid	Tid tot	Å	MM	DD	Typ av anställn
107151 Matematik	TIMAVL	8	100,00	20-10-24	21-04-08		14	14	0	0	14	Timlön
107201 Elektro-	TIMAVL	6	100,00	20-10-26	20-10-26		1	1	0	0	1	Timlön
107804 Tekniskt	TIMAVL	1	100,00	21-01-07	21-01-07		1	1	0	0	1	Timlön
107121 Dataveten	TIMAVL	2	100,00	21-01-11	21-01-11		1	1	0	0	1	Timlön
107440 Bygg- och	TIMAVL	7	100,00	21-01-13	21-04-08		2	2	0	0	2	Timlön
Person-summa								19	0	0	19	

Figur 1: Listan presenteras i kronologisk ordning baserat på From-datum på det aktuella Anr/Typ av anställning.

Beräkna LAS-tid per begränsningsorsak												
Bef	A	Omf	From	Tom	Avg.dat	Tid	Tid tot	Å	MM	DD	Typ av anställning	Avg
TIMAVL	8	100,00	22-02-14	22-02-14		1	1	0	0	1	Timavlönad pensionsgr ALVA	
PROJA	1	50,00	18-01-01	18-12-31	18-12-31	365	365	1	0	0	Lön, tidsbegr anst ALVA	Tid:
PROJL	2	50,00	18-01-16	18-12-31	18-12-31	350	350	0	11	16	Lön, tidsbegr anst ALVA	Tid:
PROJA	4	60,00	20-07-01	20-08-31	21-08-31	62					Lön, tidsbegr anst ALVA	Tid:
PROJA	4	55,00	21-06-01	21-08-31	21-08-31	92	154	0	5	2	Lön, tidsbegr anst ALVA	Tid:
PROJA	6	100,00	22-09-01	22-10-31	22-10-31	61	61	0	2	1	Lön, tidsbegr anst ALVA	Ege
KOMMUN	2	100,00	20-01-01	20-06-30	20-06-30	546	546	1	5	20	Lön, tidsbegr anst VIK	Tid:

From Tom LAS-månader AVA VIK SAV

Figur 2. Visar att kolumnen Tid är den sammanlagda anställningstiden för den aktuella perioden (from-tom på raden), medan Tid tot räknar samman anställningstiden när det är samma typ av anställning och anställningsnummer.

Felkälla 1: Överlappande dagar:

Var observant på personer som haft mer än en anställning med olika anställningsnummer (kolumn A) och där dagarna överlappar varandra, då kan det totala antalet LAS-dagar i vissa fall behöva reduceras.

Exempel: Arbetstagaren har två anställningar (t.ex. två SÄVA) med olika anställningsnummer där arbetstagaren arbetat samma dag i de olika anställningarna. Då anges att det blir 1 LAS-dag i anställning nr 1 och 1 LAS-dag i anställning nr 2. När det totala antalet LAS-dagar ska sammanställas ska det reduceras till 1 LAS-dag då anställd endast kan tillgodoräkna sig 1 LAS-dag per kalenderdag vid samma tidsbegränsningsgrund gällande konvertering.

Beräkna LAS-tid per begränsningsorsak														
Org	Bef	A	Omf	From	Tom	Avg.dat	Tid	Tid tot	Å	MM	DD	Typ av anställning	Avgångsorsa	Anledning till
809010-42	TENTVA	9	100	2024-05-13	2025-11-18		228	228	0	7	18	Timavlönad pensionsgr SÄVA		Tidsbegränsad, Särskild visstid, SÄVA, 5 § p1 LAS
107350	TENTVA	7	100	2025-03-18	2025-03-18		1	1	0	0	1	Timavlönad pensionsgr SÄVA		Tidsbegränsad, Särskild visstid, SÄVA, 5 § p1 LAS

Figur 3 visar att den anställda har två olika anställningar med olika anställningsnummer men samma Typ av anställning/tidsbegränsningsgrund (SÄVA).



Sektionen HR
Pernilla Elf
Katarina Magnusson

Felkälla 2 - mellanliggande dagar i SÄVA:

Mellanliggande tid som ska räknas mellan SÄVA (tre tillfällen eller fler per månad) beräknas bara automatiskt när det är på samma anställningsnummer. Om den anställde har flera anställningar med SÄVA som tidsbegränsningsgrund och olika anställningsnummer behöver manuell beräkning göras utifrån bla lönespecifikation.

Felkälla 3 – Hur beräkningen är uppbyggd i Primula:

Primula översätter Tid Tot till År (ÅÅ), Månad (MM), och dag (DD) i tabellerna. Nedan anges hur beräkningen är uppbyggd i Primula som kan vara bra att känna till:

Tidsbegränsningsgrunden SÄVA:

30 dagar = 1 månad

360 dagar = 1 år (oavsett om anställningstiden varit sammanhängande eller inte)

Tidsbegränsningsgrunden ALVA/VIK:

Här räknas de faktiska dagarna i Primula. Se exempel nedan. Det är exakt 334 dagar mellan 22-04-01- 23-02-28, men i presentationen av ÅÅ MM DD så är det 11 månader exakt.

A	Omf	From	Tom	Avg.dat	Tid	Tid tot	ÅÅ	MM	DD
1	100,00	22-04-01	23-02-28	23-12-31	334	334	0	11	0

Detta innebär att viss manuell beräkning kan behöva ske beroende på vilken typ av "LAS tid" som ska beräknas. Se avsnitt "tolkning och beräkning av anställningstid och LAS tid" ovan för närmare information kring beräkning.

3. LAS-beräkning via LAS-knapp i formuläret Förändring/Förlängning

Denna funktion används för att kontrollera anställningstid och LAS-tid i samband med en förändring eller förlängning av befintlig anställning.

Förnamn(b) Efternamn(b) Anst.info ?

Knappen **LAS** som finns i formuläret Förändring/Förlängning fungerar på samma sätt som funktionen LAS-beräkning i menyn *Handlägga* – observera att hjälptexten finns under frågetecknet bredvid LAS-knappen.



Sektionen HR
Pernilla Elf
Katarina Magnusson

4. Kontroll av anställningstid sker via menyn i Pers/Anst uppgifter i Primula

Denna funktion används för att identifiera anställningsperioder och anställningstid t ex när en medarbetare ska underrättas och facklig organisation varslas om att tidsbegränsad anställning upphör samt uppnår kvalifikationstid för företrädesrätt.

Läs mer i avsnittet tolkning och beräkning av anställningstid och "LAS tid" ovan. Mer information finns även på [Företrädesrätt till återanställning | HR-webben](#).

5. Hantering vid konvertering

Konvertering till tillsvidareanställning är en automatisk konsekvens och huvudregeln är att den tidsbegränsade anställningen övergår till en tillsvidareanställning på den sysselsättningsgrad som är aktuell vid tidpunkt för konvertering.

5.1 Särskild beräkning vid konvertering på mellanliggande dag (SÄVA)

I de fall konvertering sker på mellanliggande dag (SÄVA), vid en kort och tillfällig anställning med timlön, där den anställde de facto inte arbetat (noll procent tjänstgöringsgrad) gäller följande vid LU:

Ett snitt ska beräknas av de arbetade dagarna den månad konvertering sker.

Exempel: *Stina har arbetat 10/1 – 8 tim, 15/1 – 6 tim, 20/1 – 6 tim och 22/1 – 4 tim. 8+6+6+4 =24 tim totalt för januari. 24/4=6. 6/8 (aktuellt heltidsmått per dag)= 75 %.*

Utgå från heltidsmått 40 h/veckan

Detta är ett ställningstagande för hur denna beräkning hanteras inom LU fram till dess eventuell rättspraxis finns. Detta för att ha en likvärdig hantering inom universitetet. Denna del är för närvarande inte preciserad i lag eller förarbeten.

5.2 Information till den anställde

I Varbi finns en mall med information som ska lämnas till den anställde vid övergång till tillsvidareanställning i samband med konvertering, denna heter "Information 6 c § Las övergång till tillsvidareanställning"

5.3 Avstående från konvertering vid SÄVA

En arbetstagare som innehar en särskild visstidsanställning kan, tidigast efter att arbetstagaren tillträtt den särskilda visstidsanställningen, anmäla till arbetsgivaren att anställningen inte ska konverteras till en tillsvidareanställning enligt lag (1982:80) om anställningsskydd *i tre fall*. Detta är om den anställde studerar, har annan statlig anställning eller till någon del tar ut tjänstepension. Avståendet gäller i sex månader från



Sektionen HR
Pernilla Elf
Katarina Magnusson

och med den månad i vilken den första anställningsdagen återfinns och innebär att arbetad tid inom perioden inte räknas som anställningstid för övergång till en tillsvidareanställning (5 a § lagen om anställningsskydd).

För den arbetstagare som senare än sex månader efter det att den tillträtt anställningen väljer att göra en sådan anmälan så gäller anmälan retroaktivt för hela den månad i vilken arbetstagaren gjorde anmälan samt i fem kalendermånader därefter.

Arbetstagaren kan förnya en sådan anmälan med sex kalendermånader i taget, dock längst under en sammanhängande period om 24 månader som inleds den första anställningsdagen. En förnyad anmälan gäller i sex kalendermånader från att föregående anmälan har löpt ut. Efter det att en sammanhängande period om 24 kalendermånader löpt ut kan ett nytt fransägande ske först efter det att sex kalendermånader förlöpt efter perioden. För det fall en tjänstgöringsfri period om minst en helt arbetsfri kalendermånad men mindre än sex sådana månader infaller under en period om 24 kalendermånader räknas månaderna, dock som mest tre sådana månader, som överhoppningsbar tid och räknas inte in i de 24 kalendermånaderna som därmed förlängs med motsvarande tid. Den sammanhängande perioden kan härvid bli som mest 27 kalendermånader. Om en tjänstgöringsfri period om sex kalendermånader eller mer infaller under 24-månadersperioden kan en ny 24-månadersperiod inledas. Med tjänstgöringsfri period avses inte fridagar inom arbetstidens förläggning eller ledighet under pågående anställning såsom t.ex. föräldraledighet, semester, sjukledighet.

Anställd som vill avsäga sig konvertering ska anmäla det på följande blankett:
[Personalblanketter och mallar | Medarbetarwebben](#)

Läs mer: [Överenskommelsen om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på den statliga sektorn 2022-06-27, bilaga 8](#)