

# Uppsägningstid Svenska kyrkan

Fördjupningsmaterial till *Rätt bemanning för verksamhetens behov – processkarta för omställning i Svenska kyrkan*

## Uppsägningstid Svenska kyrkan

---

Uppsägningstidens längd är beroende av arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. För arbetstagare i Svenska kyrkan gäller särskilda regler avseende uppsägningstid. Uppsägningstiderna regleras dels i lagen om anställningsskydd, LAS, dels i de centrala kollektivavtalen Svenska kyrkans allmänna bestämmelser och Omställningsavtalet.

Enligt Svenska kyrkans AB § 33 mom. 1 gäller följande uppsägningstider:

- Arbetstagare med sammanhängande anställning sedan minst tolv månader och som är anställd tills vidare vid tidpunkten för uppsägningen har
  - a) **sex månaders** uppsägningstid vid uppsägning från arbetsgivarens sida,
  - b) **tre månaders** uppsägningstid vid uppsägning från arbetstagarens sida.

Enligt momentets andra stycke kan arbetsgivaren i samband med att anställningen ingås besluta att dessa uppsägningstider ska gälla även för arbetstagare med kortare anställningstid än tolv månader.

- Enligt anmärkningen till AB § 33 mom. 1 och Omställningsavtalet gäller en uppsägningstid om **ett år** om arbetsgivaren säger upp arbetstagaren på grund av arbetsbrist och arbetstagaren fyllt 50 år och varit anställd hos arbetsgivaren minst 15 år.
- För övriga arbetstagare gäller uppsägningstiderna enligt 11 § LAS.

### Beräkning av uppsägningstid

Uppsägningstid räknas månadsvis. Om uppsägning sker den femte dagen i en månad, är sista anställningsdagen den femte dagen i den månad anställningen upphör.

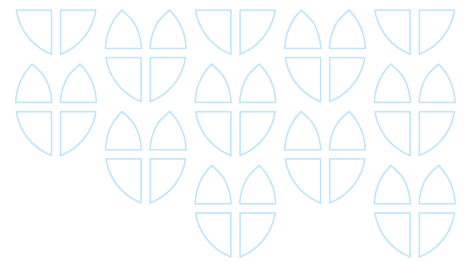
Om motsvarande dag inte finns i slutmånaden anses den månadens sista dag vara slutdagen. Sägs någon upp den 31 januari blir alltså den 28 eller 29 februari slutdag om uppsägningstiden är en månad.

Sista anställningsdag kan vara en arbetsfri dag.

### **Särskilda regler för föräldralediga**

För en arbetstagare som är helt föräldraledig med eller utan föräldrapenning eller ledig i samband med graviditet och förlossning gäller en särskild regel vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Enligt bestämmelsen börjar uppsägningstiden att löpa när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet eller skulle ha återupptagit arbetet efter avslutad ledighet.

Om arbetstagaren avbryter sin ledighet och återupptar arbetet i förtid börjar uppsägningstiden löpa när arbetet faktiskt återupptas. Om arbetstagarens första anmälan om föräldraledighet följs av en förlängning av ledigheten börjar uppsägningstiden löpa då arbetstagaren skulle ha återgått i arbete enligt den anmälan om ledighet som gäller när uppsägningen sker. Detsamma gäller om arbetstagaren medgetts befrielse från arbetskyldigheten under ledigheten eller blivit sjukskriven så att han eller hon inte kan återgå vid planerad tidpunkt.



**Svenska kyrkans  
arbetsgivarorganisation**  
Box 157, 101 23 Stockholm  
arbetsgivare@svenskakyrkan.se  
[www.svenskakyrkan.se/arbetsgivare](http://www.svenskakyrkan.se/arbetsgivare)

