2026-06-12

Anställningsformer för läkare

Visstidsanställning, tidsbegränsad anställning, tillsvidareanställning eller vikariat? Vad är vad och hur vet man vilka skillnaderna är?

Låt oss skapa en överblick över de olika formerna, vilka för- och nackdelar som kan finnas och hur anställningsformerna är tänkta att användas. Ett av problemen för läkare idag är att det råder begreppsförvirring både hos arbetstagarna (de anställda) och hos arbetsgivarna (de som anställer).

LAS och lag

I Sverige finns ett omfattande lagskydd för den anställde som regleras i LAS, lagen om anställningsskydd. Lagen är semidispositiv, vilket betyder att delar av den kan ändras och anpassas i kollektivavtal. Dessa skiljer sig åt beroende på om de gäller regioner, kommuner, privat sektor eller statlig sektor, och villkoren kan därför se olika ut beroende på var du arbetar.

I lagen och kollektivavtalen regleras bland annat både uppsägningstid, rätten att få sin tjänst omgjord till en tillsvidareanställning (se nedan) och rätten till återanställning (en förtur att återanställas om man behövt sluta på grund av arbetsbrist, men arbetsgivaren återigen har behov av arbetskraft). Om man har funderingar gällande till exempel uppsägningstid ska man först titta på sitt eget anställningsavtal.

Tillsvidareanställning

En tillsvidareanställning är det som oftast kallas fast anställning och är en anställningsform där tjänsten löper tillsvidare, det vill säga utan ett slutdatum, tills dess att arbetstagare eller arbetsgivare väljer att avsluta tjänsten. Uppsägning från ett sådant anställningsavtal medför skyldigheter för båda parter. Arbetsgivaren behöver ha skäl för uppsägningen, så som arbetsbrist eller personliga skäl (den anställde har misskött sig), och arbetsgivaren är skyldig att erbjuda arbete en viss tid efter att uppsägning meddelats.

Sveriges yngre läkares förening

www.sylf.se
kansli@sylf.se
08-790 33 66

Villagatan 5

Även arbetstagaren har en skyldighet att fortsätta arbeta en viss tid efter att man meddelat att man säger upp sig. Hur lång denna tid är definieras av kollektivavtal och LAS och kan variera beroende på hur lång uppsägningstid man har enligt sitt anställningsavtal. Som arbetstagare behöver du inte uppge varför du säger upp dig.

Tidsbegränsade anställningar

Tidsbegränsade anställningar finns i olika former, där vikariat och olika visstidsanställningar är huvudgrupper. Gemensamt är att de har ett planerat slutdatum. En väldigt vanlig anställningsform precis efter legitimation är så kallade vikariat, däremot kan det ofta förekomma att det som kallas för "leg vik" egentligen är en särskild visstidsanställning (SÄVA). I dag används dock termen vikariat slarvigt av både arbetstagare och arbetsgivare om alla typer av tidsbegränsade anställningar.

Ett regelrätt vikariat kräver att du arbetar istället för någon, till exempel en sjukskriven eller föräldraledig kollega eller för att ersätta någon som har slutat. Arbetsgivaren har således ett tillfälligt behov av att ta in extra arbetskraft och anställningen kan inte användas för att år ut och år in bemanna en schemarad.

Särskild visstidsanställning är en tidsbegränsad anställning där man inte ersätter förlorad arbetskraft för att någon slutat eller är ledig men där arbetsgivaren ändå har ett tillfälligt behov av extra arbetskraft. En särskild visstidsanställning ska inte vara norm enligt kollektivavtalet, det är en tillsvidareanställning som ska vara det.

Många ST-tjänster utannonseras idag som särskild visstidsanställning för sex månader med möjlighet till konvertering till tillsvidareanställning i slutet, vilket är felaktigt, man bör istället får en tillsvidareanställning med provanställning.

SÄVA vs provanställning

Skillnaden mellan särskild visstidsanställning (SÄVA) och provanställning är tydlig. En SÄVA löper ut utan att arbetsgivaren behöver erbjuda fortsatt anställning, vilket skapar osäkerhet. Trots det behandlas den ibland som en provanställning, med förväntningar om tillsvidareanställning som ofta inte infrias. På flera kliniker runtom i landet finns det flera anställda underläkare på särskild visstidsanställning och i slutändan bara en som får en tillsvidareanställning som ST-läkare. I de flesta fall förlängs resterande kollegors anställningar med ytterligare sex månader eller mer och skäl som uppges är att det inte finns budget för en ST-plats.

En underutnyttjad möjlighet för underläkare är provanställning. En provanställning är en utannonserad tillsvidareanställning där de första (maximalt) sex månaderna är en möjlighet

att utvärdera den anställda. Provanställningen kan brytas i förtid av båda parter med en månads uppsägningstid. Arbetsgivaren kan meddela upp till två veckor före anställningens slut om den ämnar avsluta anställningen. Om provanställningen inte avbryts övergår den automatiskt till en tillsvidareanställning.

Som anställd har du oavsett anställningsform möjlighet att säga upp dig, om det till exempel inte var den tjänst du förväntade dig, eller att du vill testa något annat.

Särskilda anställningar

En särskild anställningsform för läkare är allmäntjänstgöringen, AT, där man arbetar på ett särskilt förordnande från Socialstyrelsen. Denna visstidsanställning kan inte avslutas av arbetsgivaren på grund av arbetsbrist, men den kan enligt kollektivavtal avslutas av arbetstagaren. Man har också automatiskt rätt till förlängning av tjänsten om man är föräldraledig eller sjukskriven.

Tänk på att...

Man bör eftersträva den säkraste anställningstryggheten där den tjänst man har inte plötsligt kan försvinna. Oavsett anställningsform är det viktigt att du vet vad du och arbetsgivaren har kommit överens om. Titta igenom kontraktet och ta kontakt med en facklig representant om du har frågor som arbetsgivaren inte svarar på eller som du vill ha svar på från utomstående. Om tanken är att din tjänst skall konverteras till en ST är det viktigt att du arbetar under ST-liknande former, framförallt att du har en namngiven handledare som är specialist. Har arbetsgivaren sagt att det är en provanställning och det inte står i kontraktet kan det vara klokt att fråga innan du skriver på. Tänk framförallt på att läsa igenom ditt avtal innan du skriver på!

Text: Andreas Vallebrant, förste vice ordförande SYLF

Moderna Läkare nr 2 - 2026