



JOBDET OCH LAGARNA



# Anställningsskyddslagen

– med kommentarer av LO

Landsorganisationen i Sverige

© Landsorganisationen i Sverige 2015

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Produktion och tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2015

ISBN 978-91-566-2989-1

LO 15.10 1 000

# Innehåll

Därför fick vi lagen	5
För vilka gäller lagen?	8
Kan man ändra på lagens bestämmelser?	8
Hur är jag anställd?	9
Övergång av verksamhet	10
Uppsägning	10
Uppsägningstid	12
Lön under uppsägningstiden	13
Underrättelse	13
Avsked	14
Permittering	15
Hur bestäms turordningen?	15
Företråde till ny anställning efter uppsägning	17
Arbetsgivaren måste förhandla eller varsla	18
Rätt att arbeta till 67 års ålder	19
Vad gäller vid tvist?	20
Skadestånd	22
Lag (1982:80) om anställningsskydd	24
Inledande bestämmelser	24
Anställningsavtalet	26
Uppsägning från arbetsgivarens sida	30
Uppsägningstid	32
Lön och andra förmåner under uppsägningstiden	33
Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta	33

Avskedande	34
Lön och andra förmåner under permittering	35
Turordning vid uppsägning	36
Företrädesrätt till återanställning m.m.	37
Förhandlingar m.m.	39
Rätt att kvarstå i anställningen till 67 år	41
Twister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden m.m.	41
Skadestånd	42
Preskription	43
Rättegången	45
Övergångsbestämmelser	46

# Därför fick vi lagen

NÄR LAGEN OM ANSTÄLLNINGSSKYDD (LAS) trädde i kraft den 1 juli 1974 begravdes arbetsgivarnas fria uppsägningsrätt. Men vägen dit var lång och kämpig. Ända sedan 1900-talets början har fackföreningsrörelsen slagits för att begränsa och motverka arbetsgivarnas fria rätt att avskeda arbetare.

Några av milstolparna i den fackliga kampen mot arbetsgivarnas fria uppsägningsrätt är:

- December-kompromissen 1906: Då tvingades Svenska Arbetsgivareföreningen – SAF – erkänna föreningsrätten. Arbetsgivarna fick hädanefter inte diskriminera organiserade arbetare när de fritt anställde och avskedade folk. I gengäld tvingades LO godta att den förhatliga 23 §, som senare blev 32 § i SAFs stadgar, togs in i kollektivavtalen.
- 1938 års Huvudavtal: Efter två års förhandlingar mellan LO och SAF skrevs det in i Huvudavtalet att facket har rätt att förhandla om permitteringar och uppsägningar. Men några garantier för fackligt inflytande var det inte tal om.
- Första lagarna: Fackföreningsrörelsen förstod att man inte skulle kunna komma åt arbetsgivarnas fria uppsägningsrätt avtalsvägen. Anställningsskyddet måste klaras av med hjälp av lagstiftning. På 1930-talet kom därför de första uppsägningsförbuden i lag. 1939 lagstiftade riksdagen om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare som gör värnplikt, gifter sig eller är med barn. Lagen kompletterades 1945.
- Trygghetspaketet 1964: I avtalsförhandlingarna 1963–64 satte LO trygghetsfrågorna i förgrunden. Avtalsuppgörelsen inne-

höll ett trygghetspaket, som slog fast att uppsägningar ska vara sakligt grundade, att arbetsgivaren ska betala permitteringslön och att äldre arbetare har rätt till avgångsbidrag.

- Äldrelagarna 1971: 1969 tillsattes den så kallade Åmanska utredningen för att utreda anställningstryggheten. I avvaktan på den utredningen beslöt riksdagen 1971 om de så kallade äldrelagarna, som bland annat gav äldre anställda rätt till längre uppsägningstider.
- Anställningsskyddslagen 1974: I början av 1973 la den Åmanska utredningen fram förslaget till lag om anställningsskydd. Riksdagen sa ja till lagförslaget i december samma år. Den 1 juli 1974 trädde lagen om anställningsskydd i kraft.

Härmed var arbetsgivarnas fria uppsägningsrätt avskaffad.

- Nya Anställningsskyddslagen 1982: I slutet av 1981 lade den borgerliga regeringen fram sin proposition om ny anställningsskyddslag. Riksdagen antog i februari 1982 förslaget med minsta möjliga marginal, en rösts övervikt.

Den nya lagen innehåller vissa försämringar i förhållande till den gamla lagen. Bland annat ger lagen direkt möjlighet till provanställning, fackets rätt till skadestånd när enskild arbetstagarer kränks har tagits bort med mera. Dessutom har departementschefen i motiven gjort uttalanden som syftar till en förändring av saklig grundbegreppet. Det ska i vissa fall bli lättare att säga upp en misskötsam arbetstagarer.

- Permitteringslöneavtalet 1984: Under 1984 träffade LO och SAF ett avtal om permitteringslön och inrättandet av en så kallad permitteringslöneanordning. Överenskommelsen förutsatte statlig medverkan vad gällde finansieringen. Till följd av detta ändrades lagen den 1 januari 1985 så att arbetstagarer som permitteras får full lön av arbetsgivaren under hela permitterings-

- ringstiden. Kostnaderna bars av den permitterande arbetsgivaren med bidrag från permitteringslöneanordningen. Statsbidraget till permitteringslöneanordningen upphörde 1995 på grund av budgetsaneringen. Pengarna i parternas fond tog slut i början av 2000-talet. Det är alltså numera arbetsgivaren som helt och hållet betalar lönen såvida det inte träffats ett kollektivavtal om annat. En ny lag om korttidsarbete (SFS 2013:948) trädde i kraft den 1 januari 2014. Den innebär att en arbetsgivare, som täffat kollektivavtal om korttidsarbete med sin motpart med visst innehåll, kan ansöka om statsbidrag för att minska arbetstiden för sina anställda. Förutsättningen är att det föreligger en synnerligen djup lågkonjunktur och att regeringen meddela föreskrifter om att stöd vid korttidsarbete ska lämnas.
- Försämringarna 1997: Under år 1996 tillsattes en arbetsrättskommission med uppgift att försöka få till stånd ett samarbetsavtal mellan arbetsmarknadens parter, då detta misslyckades lade regeringen fram en proposition om förändringar i anställningsskyddslagen. Propositionen togs av riksdagen i december 1996.

Sammantaget innebar förändringarna i anställningsskyddslagen en försämring i förhållande till tidigare och de genomfördes trots stora protester från LO. Bland annat försämrades företrädesrätten till återanställning och regeln om centralt avtal för att det ska vara möjligt att förändra vissa delar av lagen togs bort. Vissa förbättringar för arbetstagarna kom dock till stånd. Deltidsanställda fick under vissa förutsättningar rätt att öka sin arbetstid och en vikarie som varit anställd mer än tre år den senaste femårsperioden fick rätt till tillsvidareanställning.

Den 1 juli 2007 trädde ytterligare förändringar i LAS i kraft. Bland annat gällande visstidsanställningar, beräkning av anställningstid och skadestånd. Beträffande visstidsanställningar till-

låts sådana för vikariat, säsongarbete, arbetstagare som fyllt 67 år och vid så kallad allmän visstidsanställning. För att anställa med anställningsformen allmän visstid behöver inte arbetsgivaren ha några skäl till varför anställningen inte ska vara tillsvidare. Om en arbetstagare varit anställd i allmän visstidsanställning under sammanlagt mer än två år under en femårsperiod övergår anställningen automatiskt i en tillsvidareanställning. I denna tvåårsperiod får endast allmän visstid räknas in. En likartad regel för vikariat infördes också. Vidare togs bestämmelserna om särskilda skyddsregler för äldre arbetstagare bort. Exempelvis får arbetstagare som är över 45 år inte längre tillgodoräkna sig extra anställningstid vid arbetsbrist-upsägningar och det förhöjda skadeståndsbeloppet för arbetstagare som fyllt 60 år i de fall arbetsgivaren vägrar att rätta sig efter en dom där uppsägning eller avskedande ogiltigförklarats togs bort.

## **För vilka gäller lagen?**

Anställningsskyddslagen gäller i princip för alla anställda inom den privata och offentliga sektorn. Arbetstagaren måste vara anställd för att lagen ska gälla. Det måste finnas ett – som det heter – anställningsförhållande.

Men det finns vissa grupper som lagen inte gäller för, nämligen:

- Arbetstagare som sitter i företagsledningen (till exempel VD, verkschef).
- Arbetstagare som är medlem i arbetsgivarens familj.
- Arbetstagare som är anställd för att arbeta i arbetsgivarens hushåll.
- Arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning.
- Arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning.

## **Kan man ändra på lagens bestämmelser?**

Vissa av lagens bestämmelser är så kallade dispositiva. Detta inne-



bär att det är tillåtet att genom kollektivavtal förändra dessa paragrafer. Före 1 juli 1997 måste ett sådant kollektivavtal slutas av en central arbetstagarorganisation. Numera är det tillåtet att förändra 5, 6, 22 och 25–27 §§ genom kollektivavtal på lokal nivå. För 11, 15, 21, 28, 32, 33, 40, och 41 §§ gäller dock fortfarande kravet på medverkan av den centrala fackliga organisationen. I viss mån är även 30, 30 a och 31 §§ dispositiva. För 6 b–6 e §§ gäller dessutom att man inte får träffa avtal om förändringar som är sämre för arbetstagarna än de två EU-direktiv som paragraferna har sitt ursprung i.

Övriga paragrafer i lagen är tvingande, vilket innebär att de inte får förändras alls.

Inga bestämmelser i lagen gäller dock om reglerna i någon annan lag säger något annat. Sådana regler finns bland annat i förtroendemannalagen, föräldraledighetslagen och lagen om ofrentlig anställning.

## Hur är jag anställd?

För att förstå lagens regler är det viktigt att skilja på olika anställningsformer. Av 4 § framgår att tillsvidareanställning är den grundläggande anställningsformen. Sådant anställning kan endast brytas av arbetsgivaren om det finns saklig grund för uppsägning (7 §) eller laglig grund för avsked (18 §). När det gäller visstidsanställningar kan dessa inte brytas innan tiden för anställningen gått ut (om det inte finns bestämmelser som tillåter det i kollektivavtal) – endast om den anställda grovt förbrutit sig mot anställningsavtalet kan arbetsgivaren avbryta visstidsanställningen.

Grundprincipen är dock att anställningar gäller tillsvidare. Förutom de i lagen uppräknade tillåtna anställningsformerna är tidsbegränsade anställningar tillåtna endast om fack och arbetsgivare kommer överens om det. Sådana avtal är giltiga endast om de kan motiveras av arbetets särskilda beskaffenhet.

Senast en månad efter det att en anställning har påbörjats ska

arbetsgivaren skriftligen informera arbetstagaren om villkoren i anställningen. Av det skriftliga anställningsbeviset ska bland annat framgå vad det är för typ av anställning, semesterregler och tillämpligt kollektivavtal.

## Övergång av verksamhet

Vid övergång av verksamhet (6b §) gäller följande:

- övergår anställningsförhållandet med samma anställningsvillkor som gällde tidigare. Däri ingår ett förbud mot uppsägning grundat enbart på det förhållandet att verksamheten bytt ägare
- villkoren i kollektivavtal är skyddade ett år (se 28 § MBL)
- gamla och nya arbetsgivare är solidariskt ansvariga för upplupna förpliktelser. Detta gäller dock inte inarbetade ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner
- arbetstagaren har rätt att välja om han eller hon vill stanna kvar hos sin gamla arbetsgivare eller följa med verksamheten.

Bestämmelserna ska tillämpas även för arbetstagare i offentlig verksamhet och på sjögående fartyg.

Bestämmelserna gäller däremot inte vid överlåtelse i samband med konkurs. Dock har arbetstagare, i enlighet med tidigare gällande praxis, rätt att tillgodoräkna sig anställningstid hos sin förra arbetsgivare, även om denne gått i konkurs.

## Uppsägning

En anställd kan enligt lagen sägas upp på grund av arbetsbrist eller på grund av arbetstagarens personliga förhållanden.

En av anställningsskyddslagens viktigaste paragrafer är 7 §. Den slår fast att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad. Det är sprängkilen in i arbetsgivarens tidigare fria uppsägningsrätt. Bestämmelsen har störst betydelse om ar-

betsgivaren vill säga upp någon på grund av "personliga förhållanden".

Vad menas då med saklig grund? Ja, det är svårt att ange exakt. Det framgår nämligen inte av lagen. Vad som menas med saklig grund får bedömas från fall till fall.

Lagen ger ändå vissa ledtrådar. Det är inte saklig grund för uppsägning om arbetsgivaren kan ge arbetstagaren annat arbete hos sig. Möjligheten till omplacering måste undersökas före uppsägningen.

Inte heller kan nedsatt arbetsförmåga på grund av ålder eller sjukdom godtas som saklig grund för uppsägning i sig. Dock kan en medicinskt färdigrehabiliterad person sägas upp när denne inte längre kan utföra något arbete åt arbetsgivaren. Man kan heller inte sägas upp för att ha deltagit i en lovlig strejk. Har man deltagit i en olovlig strejk kan man i vissa kvalificerade fall riskera att bli uppsagd.

Det är också viktigt att slå fast att enstaka fall av misskötsamhet i arbetet som till exempel ordervägran, olovlig frånvaro eller onykterhet inte automatiskt ska betraktas som saklig grund för uppsägning.

Huvudprincipen i sådana fall är att man ska bedöma arbetstagarens totala lämplighet i förhållande till det enstaka "snedsteget", det vill säga vilken prognosen är för att arbetstagaren fortsättningsvis kommer att sköta sig. Det ska också tas hänsyn till om det är rimligt att kräva av arbetsgivaren att anställningen består.

Grov misskötsamhet eller klar olämplighet för ett visst arbete kan vara saklig grund för uppsägning.

Som huvudregel får arbetsgivaren inte åberopa händelser som han känt till i mer än två månader innan han underrättar arbetstagaren om uppsägningen.

Det står klart att arbetsbrist (kom ihåg att arbetsbrist egentligen utgörs av alla anledningar som inte härrör till den uppsagda

personen och dennes egenskaper) är saklig grund för uppsägning. Arbetsbrist är också det vanligaste skälet till uppsägning. Men – och det är viktigt att påpeka – arbetsbrist får inte fungera som täckmantel för något annat skäl för uppsägningen.

Uppsägning från arbetsgivaren ska alltid vara skriftlig. I uppsägningsbeskedet ska det stå hur arbetstagaren ska bära sig åt om han anser att uppsägningen är ogiltig eller om han vill kräva skadestånd. Den anställde kan däremot säga upp sig muntligt. Viktigt är att även om arbetsgivaren sagt upp en person muntligen så är personen uppsagd – bestämmelsen om skriftlighet är en så kallad ordningsregel – man kan få skadestånd om arbetsgivaren brutit mot den men uppsägningen är ändå giltig.

Arbetsgivaren är också skyldig att skriftligen tala om vilken eller vilka händelser som ligger bakom uppsägningen. Den skyldigheten gäller dock bara om arbetstagaren begär det.

## Uppsägningstid

Huvudregeln är att uppsägningstiden är minst en månad. Den gäller för både arbetsgivare och arbetstagar. Om arbetstagaren vill sluta är uppsägningstiden alltid en månad (om det inte träffats ett kollektivavtal som säger något annat).

För att få längre uppsägningstid, vid uppsägning från arbetsgivarens sida, än en månad måste arbetstagaren ha en sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren på minst två år. Uppsägningstiden ökar enligt följande:

Anställningstid	Uppsägningstid
minst 2 år – kortare än 4 år	2 månader
minst 4 år – kortare än 6 år	3 månader
minst 6 år – kortare än 8 år	4 månader
minst 8 år – kortare än 10 år	5 månader
minst 10 år	6 månader

## Lön under uppsägningstiden

En arbetstagare som blivit uppsagd ska under uppsägningstiden ha samma lön och andra anställningsförmåner som i normala fall. Det är arbetsgivaren skyldig att svara för. Detta gäller oberoende av vad som är orsaken till uppsägningen.

Det vanliga är att arbetstagaren jobbar under uppsägningstiden och får sin normala lön. Lönegarantin gäller också i de lägen då arbetsgivaren inte kan ordna något arbete åt arbetstagaren under uppsägningstiden.

Arbetstagaren måste emellertid stå till arbetsgivarens förfogande under uppsägningstiden för att ha rätt till uppsägningslönen. Men det gäller bara om arbetsgivaren kräver det.

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala uppsägningslönen om arbetstagaren inte vill eller kan arbeta under uppsägningstiden. Om man till exempel är sjukskriven under uppsägningstiden kan man inte kräva uppsägningslön.

Arbetsgivaren har rätt att göra avdrag (avräkning) på uppsägningslönen. Den rätten finns om arbetstagaren för den tid lönen avser

- har inkomst från någon annan arbetsgivare,
- utan svårighet borde ha kunnat skaffa sig annan arbetsinkomst.

En viktig bestämmelse i lagen är att arbetstagaren har rätt att söka arbete under uppsägningstiden. En uppsagd arbetstagare kan således på betald arbetstid besöka arbetsförmedlingen eller en annan arbetsgivare för anställningsintervju. Huvudsyftet med uppsägningstiden är ju att den uppsagde ska få en chans att söka nytt arbete utan att drabbas ekonomiskt av det.

## Underrättelse

Vi har tidigare konstaterat att tidsbegränsade anställningar upphör utan uppsägning när den avtalade tiden gått ut eller när det

avtalade arbetet är slutfört. Men i vissa fall är arbetsgivaren skyldig att lämna besked till den anställde om att han inte kommer att få fortsatt anställning. Beskedet om att anställningen upphör ska lämnas i följande fall:

- Om en arbetstagare när anställningen upphör varit anställd mer än tolv månader under de senaste 3 åren och arbetstagaren inte kommer att erbjudas fortsatt anställning när anställningen upphör.
- Om en arbetstagare varit säsongsanställd mer än sex månader under de senaste två åren och arbetstagaren inte kan få fortsatt anställning när den nya säsongen börjar.

I båda fallen ska beskedet lämnas minst en månad i förväg och det ska vara skriftligt. I beskedet ska det stå hur arbetstagaren ska bära sig åt, om han anser att anställningen ska gälla tills vidare eller om han vill kräva skadestånd.

## Avsked

Avskedande får enligt lagen bara tillgripas i ytterst sällsynta fall. Arbetsgivaren får använda avskedande bara om arbetstagaren har misskött sig på ett grovt sätt. Eller som det står i lagtexten: "... om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren".

Vad är då "grov misskötsel"? Ja, det måste handla om ett avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande, som arbetsgivaren inte rimligen ska behöva tåla, exempelvis stöld, förskingring, eller avslöjande av yrkeshemlighet. I sådana fall kan arbetstagaren avskedas med omedelbar verkan. Då gäller ingen uppsägningstid.

För att begränsa rätten till avskedande slår lagtexten fast att avsked inte får grundas på en händelse som arbetsgivaren känt till mer än två månader. I så fall räcker det inte med att enbart hänvisa till en sådan händelse för att tillgripa avskedande.

Avskedandet ska vara skriftligt. (Kom ihåg – liksom när det gäller uppsägning är ett avsked giltigt även om det är muntligt.) Där ska anges vad arbetstagaren ska göra om han anser att avskedandet är ogiltigt eller om han vill kräva skadestånd.

Arbetsgivaren är också skyldig att skriftligen tala om vilken eller vilka händelser som ligger bakom avskedandet. Den skyldigheten gäller dock bara om arbetstagaren begär det.

## Permittering

Permittering innebär att de anställda tillfälligt inte får arbeta, men anställningen upphör inte. Den som permitteras är skyldig att med kort varsel återgå till arbetet.

Lagen talar inte om när arbetsgivaren har rätt att permittera sina anställda. De flesta reglerna finns i stället i kollektivavtalet och i arbetsdomstolens praxis (det vill säga man får se efter hur domstolen har dömt i sådana fall tidigare). (Dock, se sidan 7 om bidrag vid korttidsarbete.)

Orsaken till permittering är att det under en kortare period inte finns arbetsuppgifter för de anställda eller en grupp av anställda. Det kan bero på att orderingången är dålig, att en viktig råvaruleverans inte anlänt eller att fabrikslokalen har brunnit. Det är några exempel. Numera är det inte så vanligt med permitteringar eftersom arbetsgivaren måste betala hela lönen själv. Ofta väljer arbetsgivaren att säga upp sina anställda istället.

## Hur bestäms turordningen?

Arbetsgivaren måste följa vissa turordningsregler om han säger upp (på grund av arbetsbrist) sina anställda.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare med högst tio arbetstagare oavsett antalet turordningskretsar undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Vid beräkningen av

antalet arbetstagare hos arbetsgivaren bortses från arbetstagare som avses i 1 §. Den eller de arbetstagare som undantas har företräde till fortsatt anställning.

Arbetstagarens plats i turordningen bestäms av den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren. I princip ska den som varit anställd kortast tid lämna arbetsplatsen först och den som varit anställd längst gå sist.

Lagen slår fast följande regler om turordningen:

- Den som har längre anställningstid har företräde till fortsatt arbete framför den som har kortare anställningstid.
- När två personer har samma anställningstid ska den yngre av dem gå först.

Det är viktigt att betona att turordningslistan efter de här reglerna görs upp på varje driftsenhet för sig. Har arbetsgivaren flera driftsenheter på samma ort, kan facket begära att det görs en gemensam turordning för samtliga driftsenheter på orten. Är arbetsgivaren bunden av kollektivavtal så fastställs en turordningslista för varje avtalsområde.

Vanligen förekommande är att arbetsgivare och den fackliga motparten använder lagens möjligheter att träffa avtal om hur turordningslistan ska se ut vid varje uppsägningstillfälle.

I januari 2001 infördes en möjlighet, för arbetsgivare i företag med högst tio anställda, att undanta två personer från turordningen. De arbetstagare som kan undantas vid uppsägningen ska ha särskild betydelse för företagets fortsatta verksamhet, men det är arbetsgivarens egen bedömning av vilka som uppfyller dessa krav som avgör vilka som kan undantas.

Någon överprövning av arbetsgivarens bedömning ska inte kunna göras i efterhand, men däremot ska en prövning kunna ske om uppsägningen strider till exempel mot diskrimineringslagen.

Facklig förtroendeman ska ges företräde till fortsatt arbete



om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som fått arbete med stöd av den så kallade främjandelagen eller på annat sätt beretts särskild sysselsättning ska så långt det är möjligt ges företräde till fortsatt arbete.

## **Företräde till ny anställning efter uppsägning**

En arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist kan ha rätt till ny anställning hos sin tidigare arbetsgivare. Den uppsagde har företräde till lediga jobb hos arbetsgivaren.

Denna företrädesrätt till ny anställning gäller inte bara tillsvidareanställda som blivit uppsagda utan även för visstidsanställda.

Rätten till företräde gäller från uppsägningstidpunkten, eller från den tidpunkt arbetsgivaren lämnade besked om att en tidsbegränsad anställning kommer att upphöra, och till nio månader efter anställningens upphörande.

Företrädesrätten gäller även om företaget eller verksamheten man var anställd vid, under de nio månader företrädesrätten gäller, övergår till en ny arbetsgivare enligt 6 b § och gäller då gentemot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätt har man även om den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

Företrädesrätt till återanställning gäller bara om den uppsagde har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist, inte vid uppsägning av personliga skäl. En deltidsanställd har företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad för den händelse att arbetsgivaren har behov av mer arbetskraft/tid. Rätten är dock kraftigt kringgärdad. Man kan inte ställa krav på arbetsgivaren att organisera sin verksamhet på sånt sätt att man skulle kunna öka sin arbetstid. Har arbetsgivaren flera driftsenheter gäller företrädesrätten endast inom den enhet där man är sysselsatt. Å andra sidan gäller företrädesrätten till ökat arbetstidsmått före övrig företrädesrätt.

Följande är också viktigt att komma ihåg i samband med företrädesrätten:

- En förutsättning för att företrädesrätten ska gälla är att den uppsagde varit anställd i mer än tolv månader under de senaste tre åren. För säsongsanställda gäller minst sex månader under två år.
- Företrädesrätten gäller i första hand till den driftsenhet och det avtalsområde som arbetstagaren arbetade inom före uppsägningen.
- Turordningen bestäms av hur länge den uppsagde varit anställd. Om två uppsagda varit anställda lika lång tid har den äldre personen företräde.

Den som har rätt till återanställning måste anmäla till arbetsgivaren att han eller hon vill använda den rätten. I uppsägningsbeskedet ska det stå hur man ska bära sig åt.

## **Arbetsgivaren måste förhandla eller varsla**

Kollektivavtalsbunden arbetsgivare måste underrätta facket om att någon anställs för begränsad tid. Underrättelseskyldigheten gäller vid alla slags tidsbegränsade anställningar, som exempelvis vikariat, provanställning eller säsongsanställning under förutsättning att anställningstiden är en månad eller längre.

En viktig hörnsten i anställningsskyddslagen är att arbetsgivaren måste förhandla enligt reglerna i medbestämmandelagen (MBL) eller varsla facket i förväg om de åtgärder han planerar. Skälet till detta är att facket ska få insyn i företagets personalpolitik och få möjlighet att förhandla och överlägga med arbetsgivaren innan han bestämt sig för en viss åtgärd.

I följande fall är arbetsgivaren skyldig att förhandla före beslut (primärförhandla):

- Uppsägning på grund av arbetsbrist.

- Permittering.
- Återintagning efter permittering.
- Ny anställning när annan arbetstagare har företrädesrätt eller fråga om vem av flera företrädesberättigade som ska anställas.

I dessa fall hänvisar anställningsskyddslagen till MBL 11–14 §§. Det innebär att för tolkning och vägledning om förfarandet måste man vända sig till MBL och den rättspraxis som finns för primära förhandlingar.

I följande fall är arbetsgivaren skyldig att varsla:

- Uppsägning på grund av arbetstagarens personliga förhållande, som till exempel misskötsamhet. Varseltid: Minst två veckor före uppsägningen.
- Avskedande: Varseltid: Minst en vecka före avskedet.
- Besked om att arbetstagaren med tidsbegränsad anställning inte kommer att få fortsatt anställning. Varseltid: Samtidigt som beskedet lämnas.
- Besked om att en provanställning kommer att avbrytas i förtid eller inte övergår i en fast anställning. Varseltid: Minst två veckor innan beskedet lämnas.

När arbetsgivaren har varslat om någon planerad åtgärd har det lokala facket alltid rätt till överläggningar med arbetsgivaren om den föreslagna åtgärden. Har överläggning begärts får arbetsgivaren inte verkställa en uppsägning eller ett avsked förrän överläggningen har avslutats.

Samtidigt som varsel lämnas till facket ska arbetsgivaren lämna besked till berörd arbetstagare. Den anställde har också rätt till överläggning med arbetsgivaren.

## Rätt att arbeta till 67 års ålder

I september 2001 infördes en regel om att arbetstagaren har rätt

att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år. I fortsättningen ska det inte vara möjligt att teckna avtal om att arbetstagare är skyldiga att avgå innan de fyllt 67 år.

Efter 67 års ålder har en arbetstagare bara rätt till en månads uppsägning och har inte längre företrädesrätt.

## Vad gäller vid tvist?

Med bestämmelserna i anställningsskyddslagen har arbetstagaren och facket flyttat fram sina positioner. Det är speciellt betydelsefullt om man inte är ense med arbetsgivaren om något.

- Huvudregeln är nämligen den att en anställning gäller tills tvisten mellan parterna prövas slutgiltigt.

Det betyder att om facket anser att en uppsägning inte är sakligt grundad ska anställningen fortsätta att gälla tills tvisten är avgjord, antingen genom förhandlingar eller genom dom i arbetsdomstolen.

Eftersom anställningen gäller under hela tvisten, har arbetstagaren rätt till arbete under den tiden. I princip får arbetsgivaren inte utestänga den anställde från arbetet och inte heller omplicera honom eller henne.

Så länge tvisten pågår har också arbetstagaren rätt till samma löneförmåner som tidigare. Rätten till samma löneförmåner gäller framför allt – och inte minst – när tvisten fortsätter efter uppsägningstidens slut.

Tvisten mellan parterna löses antingen i förhandlingar eller också går den vidare och avgörs i arbetsdomstolen.

Om domen innebär att uppsägningen förklaras ogiltig fortsätter den ”drabbade arbetstagarens anställning som om ingenting hänt”. Anställningen ska gälla på samma villkor som tidigare. Arbetsgivaren får till exempel inte avstänga arbetstagaren från arbete.

- Har arbetsgivaren avskedat en anställd är reglerna något anorlunda.

Huvudregeln är då att anställningen upphör den dag då avskedandet äger rum.

Arbetsstagaren/facket kan emellertid gå till domstol och begära att den ska besluta att anställningen ska bestå till dess att tvisten är avgjord. Har domstolen meddelat ett sådant beslut, får inte arbetsgivaren avstänga arbetstagaren från arbetet och inte heller omplacera honom eller henne.

Har en anställning tidsbegränsats i strid med lagens regler upphör anställningen vid den avtalade tidpunkten. Arbetstagaren/facket kan dock liksom i avskedandefallet, gå till domstol och begära att anställningen ska gälla tillsvidare. Domstolen kan då besluta att anställningen trots anställningsavtalet ska bestå tills tvisten slutligt har avgjorts.

### Tider måste hållas

Om arbetstagaren/facket inte godtar en uppsägning eller avskedande måste arbetsgivaren underrättas om det. Samma förhållande gäller om man anser att en anställning tidsbegränsats på ett felaktigt sätt.

Följande tidsgränser gäller:

Senast två veckor efter uppsägningen/avskedandet måste arbetstagaren meddela arbetsgivaren att han inte godtar den och att han vill att anställningen ska bestå.

Den tidsfristen förlängs om arbetsgivaren i det skriftliga beskedet inte angett vad arbetstagaren ska göra om han vill hävda att arbetsgivarens åtgärd är ogiltig. Arbetstagaren har i så fall fyra veckor på sig från den dag anställningen upphörde.

Senast inom en månad efter anställningstidens utgång måste arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om att anställningen fel-

aktigt har tidsbegränsats och att han vill att anställningen ska gälla tillsvidare.

Inom två veckor från det att förhandlingarna mellan parterna slutförts måste talan väckas (det vill säga stämningsansökan inlämnas) i domstolen.

## Skadestånd

Om inte arbetsgivaren följer bestämmelserna i anställningskyddslagen måste han betala skadestånd. Både den enskilda arbetstagaren (till exempel vid ett felaktigt avsked) och facket (till exempel vid uteblivet varsel) har rätt till skadestånd. Tanken bakom den regeln är att man vill förmå arbetsgivaren att följa lagens regler. Ett annat syfte är att ge till exempel en felaktigt avskedad arbetstagarare gottgörelse för den kränkning han eller hon utsatts för.

Hur stort skadeståndet blir beror på hur grovt arbetsgivaren brutit mot lagen. Om domstolen finner att det är skäligt, kan skadeståndet nedsättas (jämkas) eller till och med helt bortfalla.

Förutom skadestånd har givetvis arbetstagaren också rätt till de löne- och anställningsförmåner som lagen föreskriver.

Även en arbetstagarare kan bli skyldig att betala skadestånd. Om man slutar en anställning utan att bry sig om lagens uppsägnings-tid (en månad) ska man enligt lagen ersätta arbetsgivaren för den uppkomna skadan. Hur detta skadestånd ska beräknas finns det regler för i de flesta kollektivavtal på LO-området.

Om arbetsgivaren vägrar att rätta sig efter en domstols förklaringar att en uppsägning eller ett avskedande är ogiltig eller att en tidsbegränsad anställning ska gälla tillsvidare, har anställningen omedelbart upphört. Arbetstagaren har då rätt till ett särskilt högt skadestånd. Detta skadestånd varierar mellan 16 och 32 månadslöner beroende på anställningstid. Regler för hur skadeståndet räknas ut finns i lagtexten.

### Krav inom viss tid

För att man ska kunna fordra skadestånd eller ersättning för lön med mera måste arbetstagaren/facket underrätta motparten om sitt krav inom en viss tid.

De tidsgränser som måste följas är följande:

- Om man vill begära skadestånd ska arbetsgivaren underrättas inom fyra månader från det händelsen inträffade. Tiden räknas istället från anställningens upphörande om arbetsgivaren inte i uppsägnings-/avskedsbeskedet talat om hur den anställde ska bära sig åt för att kräva skadestånd. Även vid en felaktigt tidsbegränsad anställning räknas tiden från anställningens upphörande.
- Om parterna har förhandlat måste arbetstagaren/facket väcka talan i domstolen inom fyra månader efter det att förhandlingarna avslutades. Har förhandlingen inte ägt rum måste talan väckas inom fyra månader efter det att underrättelse-tiden löpt ut.

# Lag (1982:80) om anställningsskydd

Ändringsregister: SFSR (Lagrummet)

SFS nr: 1982:80

Departement/myndighet: Arbetsmarknadsdepartementet ARM

Utfärdad: 1982-02-24

Ändrad: t.o.m. SFS 2014:423

Andra format: text

Källa: Regeringskansliet / Lagrummet

## Inledande bestämmelser

**1 §** Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst. Från lagens tillämpning undantas dock:

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,
3. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll,
4. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning, och
5. arbetstagare som är anställda i gymnasiallärlingsanställning. Lag (2014:423).

**2 §** Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, skall dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.



Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5, 6, 22 och 25–27 §§. Har avtalet inte slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 11, 15, 21, 28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av
  - rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstgares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter, eller
  - rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet,
2. från 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §, och
3. från 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av fjärde stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tred-

je eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet. Lag (2006:440).

**3 §** Vid tillämpning av 5 § andra stycket, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.
2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, får tillgodoräkna sig tiden hos den förra arbetsgivaren när anställningstid skall beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.
3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1–2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § skall anses ha uppnått den anställningstid som fordras för besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §. Lag (2007:389).

## Anställningsavtalet

**4 §** Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet ska gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående

de uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av 5 § andra stycket eller 6 §. I 33 § finns särskilda regler om skyldighet att lämna anställningen vid 67 års ålder och i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken.

En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren.

I de fall som avses i 18 § kan en arbetsgivare genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör följer av 6, 8–10, 15, 16, 19, 20 och 28–33 §§. Lag (2010:1230).

## **5 §** Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för allmän visstidsanställning,
2. för vikariat,
3. för säsongarbete, och
4. när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Lag (2007:391).

**5 a §** Har upphävts genom lag (2006:440).

**6 §** Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prövotiden är högst sex månader.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen

skall fortsätta efter det att provotiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid provotidens utgång. GörS inte detta, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före provotidens utgång. Lag (1994:1685).

**6 a §** Har upphävts genom lag (2006:439).

**6 b §** Vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet från en arbetsgivare till en annan, övergår också de rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången på den nya arbetsgivaren. Den tidigare arbetsgivaren är dock också ansvarig gentemot arbetstagaren för ekonomiska förpliktelser som hänför sig till tiden före övergången. Detta stycke gäller även arbetstagare i allmän tjänst och på sjögående fartyg.

Första stycket gäller inte vid övergång i samband med konkurs.

Första stycket gäller inte heller ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner.

Trots bestämmelserna i första stycket skall anställningsavtalet och anställningsförhållandet inte övergå till en ny arbetsgivare, om arbetstagaren motsätter sig detta. Lag (1994:1685).

**6 c §** Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta skall arbetsgivaren lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Om anställningstiden är kortare än tre veckor, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen skall innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.

2. En kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel.
3. Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt
  - a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,
  - b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser,
  - c) vid provanställning: prøvotidens längd.
4. Begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen skall betalas ut.
5. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.
6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

De uppgifter som avses i andra stycket 3 a, 3 b i fråga om förutsättningarna för anställningens upphörande, 4 och 5 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. Lag (2006:440).

**6 d §** I fråga om arbetstagare som stationeras utomlands skall arbetsgivaren, om stationeringen avses pågå längre tid än en månad, före avresan lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt 6 c §, om det inte redan har skett.

Arbetsgivaren skall före avresan även lämna skriftlig information till arbetstagaren om åtminstone

1. anställningstiden utomlands,
2. den valuta i vilken lönen skall betalas,
3. i förekommande fall, de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av utstationeringen,

4. i förekommande fall, villkoren för hemresa, samt
5. i förekommande fall, de villkor som blir tillämpliga enligt 8 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

De uppgifter som avses i 2 och 3 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. Lag (2006:439).

**6 e §** Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren informerat om, eller skulle ha informerat om, skall arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen inom en månad. Lag (2006:439).

**6 f §** Arbetsgivaren skall informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.

Till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning skall informationen, om arbetstagaren begärt det, lämnas direkt till honom eller henne. Lag (2007:389).

**6 g §** Arbetsgivaren skall inom tre veckor efter en arbetstagares begäran lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid.

Vid beräkning av anställningstiden skall de särskilda bestämmelserna i 3 § första stycket tillämpas. Lag (2006:440).

## Uppsägning från arbetsgivarens sida

**7 §** Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 6 b § skall övergången i sig inte utgöra saklig grund för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud skall dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas. Lag (1994:1685).

### **8 §** Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara skriftlig.

I uppsägningsbeskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig eller yrka skadestånd med anledning av uppsägningen. I beskedet skall vidare anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej. Har arbetstagaren företrädesrätt och krävs det anmälan för att företrädesrätten skall kunna göras gällande, skall det också anges.

**9 §** Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

**10 §** Uppsägningsbeskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

Uppsägning anses ske när arbetstagaren får del av uppsägningen. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett uppsägningsbesked har sänts i brev enligt första stycket, anses uppsägning ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses uppsägning ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

## Uppsägningstid

**11 §** För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,
- tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år,
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år, och
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § eller helt ledig enligt 9 § föräldraledighetslagen (1995:584) sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa

- när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet, eller
- när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker. Lag (2008:564).



## Lön och andra förmåner under uppsägningstiden

**12 §** En arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare. Lag (1984:1008).

**13 §** Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden eller en del därav, får arbetsgivaren från förmåner enligt 12 § första stycket avräkna inkomster som arbetstagaren under samma tid har förvärvat i annan anställning. Arbetsgivaren har också rätt att avräkna inkomster som arbetstagaren under denna tid uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning. Lag (1993:718).

**14 §** En uppsagd arbetstagare får inte förflyttas till annan ort under uppsägningstiden, om arbetstagarens möjligheter att söka nytt arbete därigenom skulle icke obetydligt försämrats.

Under uppsägningstiden har en uppsagd arbetstagare också rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

## Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta

**15 §** En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

Om en säsongsanställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit säsongsanställd hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsongsanställning vid den nya säsongens början, skall arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar. Lag (2007:390).

**16 §** Besked enligt 15 § skall vara skriftligt.

I beskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta för det fall att arbetstagaren vill föra talan om att anställningsavtalet skall förklaras gälla tills vidare eller yrka skadestånd för brott mot 4 § första stycket. I beskedet skall vidare anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej. Har arbetstagaren företrädesrätt och krävs det anmälan för att företrädesrätten skall kunna göras gällande, skall det också anges.

Beskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

**17 §** En arbetstagare som har fått besked enligt 15 § första stycket har rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

## Avskedande

**18 §** Avskedande får ske, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Avskedandet får inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för avskedandet. Arbetsgivaren får dock grunda avskedandet enbart på om-

ständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsö-  
verdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med  
dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller avskedandet  
eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får  
åberopas. Lag (1993:1496).

**19 §** Avskedande skall vara skriftligt.

I beskedet om avskedande skall arbetsgivaren ange vad arbets-  
tagaren skall iaktta för det fall att arbetstagaren vill göra gällande  
att avskedandet är ogiltigt eller yrka skadestånd med anledning  
av avskedandet.

Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran upp-  
ge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet.  
Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

**20 §** Beskedet om avskedande skall lämnas till arbetstagaren per-  
sonligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället  
sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända  
adress.

Avskedande anses ske när arbetstagaren får del av avskedandet.  
Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett besked om avskedan-  
de har sänts i brev enligt första stycket, anses avskedande ha skett  
tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran.  
Har arbetstagaren semester, anses avskedande ha skett tidigast da-  
gen efter den då semestern upphörde.

## **Lön och andra förmåner under permittering**

**21 §** En arbetstagare som permitteras har rätt till samma lön och  
andra anställningsförmåner som om arbetstagaren hade fått be-  
hålla sina arbetsuppgifter. Detta gäller dock inte om permitte-  
ringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra  
skäl inte är sammanhängande till sin natur. Lag (1984:1008).

## Turordning vid uppsägning

**22 §** Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare med högst tio arbetstagare oavsett antalet turordningskretsar undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Vid beräkningen av antalet arbetstagare hos arbetsgivaren bortses från arbetstagare som avses i 1 §. Den eller de arbetstagare som undantas har företräde till fortsatt anställning.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisationens avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Lag (2000:763).

**23 §** Arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som på grund därav har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren

skall, om det kan ske utan allvarliga olägenheter, få företräde till fortsatt arbete oberoende av turordningen.

**24 §** har upphävts genom lag (1984:1008).

### **Företrädesrätt till återanställning m.m.**

**25 §** Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren eller, när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, sex månader under de senaste två åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsongsanställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början. Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där

arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §. Lag (2007:390).

**25 a §** En deltidanställd arbetstagare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, har trots 25 § företrädesrätt till sådan anställning. Som förutsättning för företrädesrätten gäller att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad och att den deltidanställda har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid.

Företrädesrätten gäller inte mot den som har rätt till omplacering enligt 7 § andra stycket. Lag (2006:440).

**26 §** Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning enligt 25 § eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a §, bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Lag (1996:1424).

**27 §** Har besked om företrädesrätt till återanställning lämnats enligt 8 § andra stycket eller 16 § andra stycket, kan företrädesrätt inte göras gällande innan arbetstagaren har anmält anspråk på företrädesrätt hos arbetsgivaren.

En arbetstagare som antar ett erbjudande om återanställning behöver inte tillträda den nya anställningen förrän efter skälig övergångstid.

Om arbetstagaren avvisar ett erbjudande om återanställning som skäligen borde ha godtagits, har arbetstagaren förlorat sin företrädesrätt.

## **Förhandlingar m.m.**

**28 §** En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal och som träffar avtal om tidsbegränsad anställning för arbete som avses med kollektivavtalet, skall snarast underrätta den berörda lokala arbetstagarorganisationen om anställningsavtalet. Underrättelse skall lämnas även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller.

Någon underrättelse behöver dock inte lämnas, om anställningstiden är högst en månad.

**29 §** I fråga om en arbetsgivares skyldighet att förhandla före beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist, permittering eller återintagning efter permittering gäller 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

**30 §** En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen skall underrätta arbetstagaren om detta i förväg. Gäller underrättelsen uppsägning skall den lämnas minst två veckor i förväg. Gäller den avskedande skall den lämnas minst en vecka i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd som underrättelsen och varslet avser. En förutsätt-

ning är dock att överläggning begärs senast en vecka efter det att underrättelsen eller varslet lämnades.

Har överläggning begärts, får arbetsgivaren inte verkställa uppsägning eller avskedande förrän överläggningen har avslutats. Lag (1989:963).

**30 a §** En arbetsgivare som ger en arbetstagare besked enligt 15 § om att en tidsbegränsad anställning skall upphöra skall samtidigt varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet. Lag (1989:963).

**31 §** En arbetsgivare som avser att ge en arbetstagare besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning skall underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

**32 §** En arbetsgivare som avser att anställa en arbetstagare, när någon annan har företrädesrätt till återanställning i verksamheten eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad, skall först förhandla med den berörda arbetstagarorganisationen på det sätt som anges i 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Detsamma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som skall få återanställning eller en anställning med högre sysselsättningsgrad. Lag (1996:1424).



## Rätt att kvarstå i anställningen till 67 år

**32 a §** En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år, om inte annat följer av denna lag. Lag (2001:298).

**33 §** Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning vid utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning, ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning.

En arbetstagare som har fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §. Lag (2010:1230).

## Tvister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden m.m.

**34 §** Om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund, skall uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock ej, om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.

Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet, upphör ej anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren får inte heller avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

Domstol kan för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen skall upphöra vid uppsägningstidens utgång eller

vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer eller att en pågående avstängning skall upphöra.

**35 §** Har en arbetstagare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, skall avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avskedandet skall bestå tills tvisten har slutligt avgjorts.

Har en domstol meddelat beslut enligt andra stycket, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett avskedandet. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

**36 §** Ett anställningsavtal, som har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket, skall förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet skall bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

**37 §** Om en domstol genom lagakraftvunnen dom har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen eller avskedandet.

## Skadestånd

**38 §** En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer. En

arbetstagare är skadeståndsskyldig om han eller hon inte iakttar den uppsägningstid som anges i 11 § första stycket.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 39 §.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

**39 §** Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning skall gälla tills vidare, skall anställningsförhållandet anses som upplöst. Arbetsgivaren skall för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren enligt följande bestämmelser.

Skadeståndet beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses och bestäms till ett belopp motsvarande

- 16 månadslöner vid mindre än fem års anställningstid,
- 24 månadslöner vid minst fem men mindre än tio års anställningstid,
- 32 månadslöner vid minst tio års anställningstid.

Skadeståndet får dock inte bestämmas så att beloppet beräknas efter flera månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren. Har arbetstagaren varit anställd mindre än sex månader, skall beloppet likväl motsvara sex månadslöner. Lag (2007:389).

## Preskription

**40 §** En arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en

uppsägning eller ett avskedande, skall underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren inte fått något sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, uppgår dock tidsfristen till en månad och räknas från den dag då anställningen upphörde.

Om en arbetstagare gör gällande att ett anställningsavtal har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket och avser att yrka förklaring att avtalet skall gälla tills vidare, skall arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom två veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut.

**41 §** Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i denna lag skall underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Har en arbetstagare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, räknas tiden i stället från den dag då anställningen upphörde. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 4 § första stycket, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 6 f § räknas tidsfristen från den dag då någon anställdes på den lediga anställningen.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom

fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut. Lag (2006:439).

**42 §** Lämnas inte underrättelse eller väcks inte talan inom den tid som föreskrivs i 40 eller 41 §, har parten förlorat sin talan.

## Rättegången

**43 §** Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Mål som avses i 34–36 §§ skall handläggas skyndsamt.

Ett yrkande om beslut enligt 34 § tredje stycket, 35 § andra stycket eller 36 § andra stycket får inte bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess annat beslutas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt. Lag (1994:1046).

# Övergångsbestämmelser

## **1984:510**

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1984 och tillämpas på lokala kollektivavtal som träffas därefter.

## **1984:1008**

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1985. Avtal om permittering, som har ingåtts före lagens ikraftträdande, är utan verkan i den mån avtalet innefattar avvikelse från den nya lagen.

## **1989:428**

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1989. Äldre föreskrifter gäller fortfarande i fråga om dem som efter ikraftträdandet kvarstår i arbete i ungdomslag hos offentliga arbetsgivare.

## **1989:963**

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1990.

Har underrättelse eller varsel lämnats före ikraftträdandet om att en tidsbegränsad anställning skall upphöra, tillämpas även efter ikraftträdandet äldre föreskrifter.

## **1990:1357**

Denna lag träder i kraft den 1 april 1991.

Den nya bestämmelsen i 5 § gäller endast anställningsavtal som har ingåtts efter lagens ikraftträdande. Beträffande tidigare sådana anställningsavtal tillämpas även efter ikraftträdandet den äldre bestämmelsen.

I fråga om arbetstagare som fyller 65 år före den 1 maj 1991 tillämpas 33 § första stycket i den äldre lydelsen.

**1993:718**

Denna lag träder i kraft 1 juli 1993. Äldre bestämmelser tillämpas fortfarande om uppsägningstiden har börjat löpa före ikraftträdandet.

**1993:1496**

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1994.

Har upphävts genom lag (1994:1685).

Såvitt avser anställningsförhållanden som råder när denna lag träder i kraft skall arbetsgivaren, om arbetstagaren begär det, inom två månader därefter lämna sådan information som avses i 6 a §.

Bestämmelserna i 7 § tredje stycket och 18 § andra stycket i deras nya lydelse skall bara tillämpas i fråga om omständigheter som arbetsgivaren har fått kännedom om efter det att den nya lydelsen har trätt i kraft. I annat fall tillämpas bestämmelserna enligt den äldre lydelsen.

Äldre föreskrifter om turordning enligt 22 § skall tillämpas i samband med förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet i fråga om uppsägning på grund av arbetsbrist, om förhandlingen har begärts före lagens ikraftträdande.

**1994:1685**

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1995.

Lagen skall dock inte tillämpas beträffande en övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som inträffat före ikraftträdandet.

Äldre föreskrifter om turordning enligt 22 § skall tillämpas i samband med förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestäm-

mande i arbetslivet i fråga om uppsägning på grund av arbetsbrist, om förhandlingen har begärts före lagens ikraftträdande.

#### **1996:1424**

Denna lag träder i kraft, i fråga om 2 § den 1 juli 1997, i fråga om 5 § andra stycket den 1 januari 2000, och i övrigt den 1 januari 1997.

För anställningsavtal som har ingåtts före den 1 januari 1997 gäller 11 § i sin äldre lydelse.

För den som har förvärvat företrädesrätt till återanställning enligt 25 § före den 1 januari 1997 gäller 25 § i sin äldre lydelse.

Vid tillämpning av bestämmelserna om anställningstid i 15 § första stycket och 25 § första stycket bortses från anställningstid före den 1 januari 1995.

#### **2001:298**

Denna lag träder i kraft den 1 september 2001.

Kollektivavtal, som har ingåtts före lagens ikraftträdande, gäller utan hinder av 32 a § till dess avtalet löpt ut, dock längst till och med utgången av år 2002.

Föreskrifter av vilka avgångsskyldighet följer enligt förordningen (1991:1427) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning, i dess lydelse den 1 januari 2001, tillämpas utan hinder av 32 a § till dess Pensionsplanen för arbetstagare hos staten med flera löpt ut, dock längst till och med utgången av år 2002.

#### **2002:195**

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2003. Äldre bestämmelser tillämpas fortfarande beträffande pension som avser tid före ikraftträdandet.



**2006:439**

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2006.

För anställningsavtal som ingåtts före den 1 juli 2006 skall bestämmelserna i den upphävda 6 a § tillämpas i stället för bestämmelserna i 6 c–e §§.

**2006:440**

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2007.

För anställningsavtal som ingåtts före den 1 juli 2007 gäller 2, 4, 5, 5 a, 6 c, 15, 25 och 25 a §§ i den äldre lydelsen.

Vid beräkning av anställningstid som vikarie enligt 5 § andra stycket skall även anställningstid som vikarie före den 1 juli 2007 beaktas.

Utgår genom lag (2007:390).

**2007:389**

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2007.

För arbetstagare som har sagts upp före den 1 juli 2007 gäller 3 § i äldre lydelse.

Vid bestämmande av skadestånd med anledning av en dom som har meddelats före den 1 juli 2007 gäller 3 och 39 §§ i äldre lydelse.

**2007:391**

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2008.

För anställningsavtal som ingåtts före den 1 januari 2008 gäller 5 § i sin äldre lydelse.

Vid beräkning av anställningstid som vikarie skall även anställningstid som vikarie före den 1 januari 2008 beaktas.

# Anställningsskyddslagen

NÄR LAGEN OM ANSTÄLLNINGSSKYDD (LAS) trädde i kraft den 1 juli 1974 begravdes arbetsgivarnas fria uppsägningsrätt. Vägen dit var lång och kämpig. Ända sedan 1900-talets början har fackföreningsrörelsen slagits för att begränsa och motverka arbetsgivarnas fria rätt att avskeda arbetare.

I den här skriften finns LOs kommentarer till vissa paragrafer, lagtext samt historik om lagen om anställningsskydd.

I serien *Jobbet och lagarna* finns även:

- Arbetsmiljölagen
- Arbetstidslagen
- Förtroendemannalagen
- Medbestämmandelagen
- Semesterlagen
- Studieledighetslagen
- Vilken lag gäller?

[www.lo.se](http://www.lo.se)

ISBN 978-91-566-2989-1