

Lag om anställningsskydd;

utfärdad den 9 januari 1974.

SFS 1974: 12

Utkom från trycket
den 29 januari 1974

Kungl. Maj:t förordnar följande med riksdagen¹.

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag äger tillämpning på arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Lagen gäller ej

1. arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
2. arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj,
3. arbetstagare som är anställd för arbete i arbetsgivarens hushåll,
4. arbetstagare som av arbetsmarknadsmyndighet meddelats arbetslöshetshjälp i form av beredskapsarbete, arkivarbete eller musikerhjälp eller som anvisats arbete i verkstad inom arbetsvården.

2 § Har i lag meddelats bestämmelse som avviker från denna lag, gäller den bestämmelsen. Även avvikande bestämmelse i annan författning än lag gäller, om den rör arbetstagare, vars avlöningsförmåner fastställs under medverkan av Konungen eller myndighet som Konungen bestämmer, eller arbetstagare hos riksdagen eller dess verk.

3 § Avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränkes är ogiltigt i den delen.

Utan hinder av första stycket får avvikelse från 5 § andra stycket, 11, 15, 22, 24—30 §§, 31 § första stycket, 32 § första och tredje stycke-

¹ Prop. 1973: 129, InU 36, rskr 351.



na samt 33 § göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagsidan slutits eller godkänts av organisation som är att anse som huvudorganisation enligt lagen (1936: 506) om förenings- och förhandlingsrätt.

Arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal som avses i andra stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som ej är medlem av den avtalsslutande organisationen på arbetstagsidan, under förutsättning att arbetstagaren sysselsättes i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

4 § Vid bestämmande av anställningstid enligt denna lag skall medräknas tid under vilken arbetstagaren har varit anställd hos annat företag inom koncern som arbetsgivaren tillhör. Har företag eller del av företag övergått till ny arbetsgivare, skall vid bestämmande av anställningstid hos den nye arbetsgivaren medräknas tid under vilken arbetstagaren har varit anställd hos förutvarande arbetsgivaren eller hos företag inom koncern som förutvarande arbetsgivaren tillhörde.

Anställningen

5 § Anställning gäller tills vidare, om ej annat har avtalats.

Avtal om att anställning skall avse viss tid, viss säsong eller visst arbete får träffas endast om det föranledes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Avtal om anställning för viss tid får dock träffas, om avtalet gäller praktikarbete eller vikariat.

6 § Anställning som gäller tills vidare kan genom uppsägning bringas att upphöra vid utgången av viss uppsägningstid.

Anställning som avser viss tid, viss säsong eller visst arbete upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller då arbetet blivit slutfört, om ej annat har avtalats.

Arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda anställning som avses i första eller andra stycket, om arbetsgivaren i väsentlig grad har åsidosatt sina åligganden enligt anställningsavtalet. I fall som avses i 18 § kan arbetsgivaren genom avskedande bringa anställningen att omedelbart upphöra.

Grund för uppsägning

7 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

Saklig grund för uppsägning föreligger ej, om det skäligen kan krävas att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Beror uppsägning på förhållande som hänför sig till arbetstagaren personligen, får uppsägningen icke grundas enbart på omständighet som arbetsgivaren har känt till mer än en månad innan varsel eller under rättelse enligt 31 § andra stycket lämnades om uppsägningen.

Förfarandet vid uppsägning

8 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall ske skriftligen.



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

9 § I besked om uppsägning skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren har att iakttaga, om han vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig.

Har arbetstagaren företrädesrätt till ny anställning enligt 25 §, skall det anges i uppsägningsbeskedet. Beskedet skall i sådant fall även innehålla uppgift om vad arbetstagaren har att iakttaga, om han vill utnyttja företrädesrätten.

10 § Uppsägningsbeskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen eller, om det ej skäligen kan fordras, sändas till honom i rekommenderat brev under hans vanliga adress.

Uppsägning från arbetsgivarens sida sker när arbetstagaren får del av uppsägningen. Kan arbetstagaren icke anträffas, anses uppsägning ha skett en vecka efter det att besked om uppsägningen var tillgängligt för honom på postanstalt. Har arbetstagaren semester, anses uppsägning dock ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

Uppsägningstid

11 § För såväl arbetsgivare som arbetstagare gäller en uppsägningstid av minst en månad.

Arbetstagare som vid uppsägningen har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren har rätt till en uppsägningstid av två månader, om han har fyllt 25 år, tre månader, om han har fyllt 30 år, fyra månader, om han har fyllt 35 år, fem månader, om han har fyllt 40 år, sex månader, om han har fyllt 45 år.

Lön och andra förmåner under uppsägningstid

12 § Arbetstagare har rätt till lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden även om arbetsgivaren icke erbjuder honom arbete. Sådana förmåner får ej understiga vad som normalt skulle ha utgått till arbetstagaren, om han hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Den närmare beräkningen av förmånerna får grundas på kollektivavtal som på arbetstagersidan slutits eller godkänts av organisation som är att anse som huvudorganisation enligt lagen (1936: 506) om förenings- och förhandlingsrätt. Därvid äger 3 § tredje stycket motsvarande tillämpning.

Om anställningsförmån enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid likställas tid under vilken arbetstagaren enligt första stycket är berättigad till lön och andra anställningsförmåner.

13 § Från lön som utgår på grund av 12 § första stycket får arbets-



givaren avräkna inkomst som arbetstagaren under den tid lönen avser har förvärvat i annan anställning. Rätt till avräkning föreligger också beträffande inkomst som arbetstagaren under nämnda tid uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan anställning som han skäligen bort godtaga. Utbildningsbidrag som utgår av statsmedel vid arbetsmarknadsutbildning får avräknas, i den mån bidraget avser samma tid som lönen och arbetstagaren har blivit berättigad till bidraget efter uppsägningen.

14 § Arbetsgivaren får icke under uppsägningstiden utnyttja den rätt att förflytta arbetstagaren till annan ort som annars kan tillkomma honom, om arbetstagarens möjligheter att söka ny anställning därigenom försämras ej obetydligt.

Under uppsägningstiden har arbetstagaren rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner i den utsträckning som skäligen fordras för att han skall kunna besöka arbetsförmedlingen eller annars söka arbete.

Underrättelse om att anställning för begränsad tid icke kommer att förnyas

15 § Har arbetstagare varit anställd hos arbetsgivaren för viss tid eller visst arbete sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren och kommer fortsatt anställning icke att erbjudas honom i samband med eller i nära anslutning till anställningens upphörande, skall arbetsgivaren underrätta honom härom minst en månad innan anställningen upphör.

Har arbetstagare varit anställd hos arbetsgivaren för viss säsong sammanlagt minst sex månader under de senaste två åren och kommer fortsatt anställning icke att erbjudas honom i samband med eller i nära anslutning till den nya säsongens början, skall arbetsgivaren underrätta honom härom minst en månad innan säsongen börjar.

16 § Underrättelse enligt 15 § skall ske skriftligen.

Har arbetstagaren företrädesrätt till ny anställning enligt 25 §, skall det anges i underrättelsen. Denna skall i sådant fall även innehålla uppgift om vad arbetstagaren har att iakttaga, om han vill utnyttja företrädesrätten.

Underrättelsen skall lämnas till arbetstagaren personligen eller, om det ej skäligen kan fordras, sändas till honom i rekommenderat brev under hans vanliga adress.

17 § Är arbetstagare anställd för viss tid eller visst arbete och har han erhållit underrättelse enligt 15 §, har han rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner i den utsträckning som skäligen fordras för att han skall kunna besöka arbetsförmedlingen eller annars söka arbete.

Avskedande

18 § Avskedande får äga rum, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Avskedande får icke grundas enbart på omständighet som arbetsgivaren har känt till mer än en månad före avskedandet.



19 § Avskedande skall ske skriftligen.

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

I besked om avskedande skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren har att iakttaga, om han vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt.

20 § Besked om avskedande skall lämnas till arbetstagaren personligen eller, om det ej skäligen kan fordras, sändas till honom i rekommenderat brev under hans vanliga adress.

Avskedande sker när arbetstagaren får del av det. Kan arbetstagaren icke anträffas, anses avskedande ha skett en vecka efter det att besked härom var tillgängligt för honom på postanstalt. Har arbetstagaren semester, anses avskedande dock ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

Lön och andra förmåner under permittering

21 § Arbetstagare, som under anställningstiden har varit permitterad mer än två veckor i följd eller sammanlagt mer än 30 dagar under samma kalenderår, har rätt till lön och andra anställningsförmåner för överskjutande permitteringstid, såvida ej permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur icke sammanhängande.

Förmåner som avses i första stycket får ej understiga vad som normalt skulle ha utgått till arbetstagaren, om han hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Den närmare beräkningen av förmånerna får grundas på kollektivavtal som på arbetstagsarsidan slutits eller godkänts av organisation som är att anse som huvudorganisation enligt lagen (1936: 506) om förenings- och förhandlingsrätt. Därvid äger 3 § tredje stycket motsvarande tillämpning.

Om anställningsförmån enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid likställas tid under vilken arbetstagaren enligt första stycket är berättigad till lön och andra anställningsförmåner.

Turordning vid uppsägning och permittering

22 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering skall arbetsgivaren iakttaga följande turordningsregler.

Arbetstages plats i turordning bestämmes med utgångspunkt från hans sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre levnadsålder företräde. Kan arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för att han skall ges företräde att han har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Vid beräkning av anställningstid skall arbetstagare tillgodoräknas en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som han har påbörjat efter det att han har fyllt 45 år. Sammanlagt får arbetstagare tillgodoräknas högst 60 sådana extra anställningsmånader.



Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs turordning för varje driftsenhet för sig. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs särskild turordning för varje avtalsområde. Finns i sådant fall flera driftsenheter på samma ort skall, om arbetstagarorganisation begär det senast vid överläggning om turordningen, inom organisationens avtalsområde fastställas gemensam turordning för samtliga driftsenheter på orten.

23 § Utan hinder av 22 § skall, om ej särskilda skäl föranleder annat, företräde till fortsatt arbete ges åt arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som med stöd av lagen (1974: 13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder eller eljest har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren.

24 § Arbetstagare som har blivit permitterad har företrädesrätt till arbete inom den verksamhet där han har varit sysselsatt förut. Vid återintagning av arbetstagare efter permittering äger bestämmelserna i 22 § andra, tredje och fjärde styckena samt 23 § motsvarande tillämpning.

Företrädesrätt till ny anställning

25 § Arbetstagare som har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist har till dess ett år förflutit från anställningens upphörande företrädesrätt till ny anställning inom den verksamhet där han har varit sysselsatt förut. Vad som nu sagts gäller även arbetstagare som har anställts för viss tid, viss säsong eller visst arbete och som på grund av arbetsbrist icke fått fortsatt anställning.

Företrädesrätt till ny anställning enligt första stycket tillkommer endast arbetstagare som har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt minst tolv eller, vid säsonganställning, sex månader under de två senaste åren och som har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, gäller företrädesrätten till ny anställning den driftsenhet där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, gäller företrädesrätten anställning inom det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns i sådant fall flera driftsenheter på samma ort skall, om arbetstagarorganisation begär det senast vid överläggning om företrädesrätten till ny anställning, inom organisationens avtalsområde företrädesrätten till ny anställning gälla samtliga driftsenheter på orten.

26 § Har flera arbetstagare företrädesrätt till ny anställning, skall företräde ges åt den arbetstagare som har den längsta anställningstiden hos arbetsgivaren. Vid lika anställningstid ger högre levnadsålder företräde.

Vid beräkning av anställningstid enligt första stycket skall arbetstagare tillgodoräknas en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som han har påbörjat efter det att han har fyllt 45 år. Samman-



lagt får arbetstagare tillgodoräknas högst 60 sådana extra anställnings-
månader.

SFS 1974: 12

27 § Arbetstagare har ej företrädesrätt till ny anställning innan han
till arbetsgivaren anmält anspråk på sådan företrädesrätt. Antager ar-
betstagaren erbjudande om ny anställning, är han skyldig att tillträda
anställningen först efter skäligt rådrum.

Avvisar arbetstagaren erbjudande om ny anställning som han skäli-
gen bort godtaga, är företrädesrätten förfallen.

28 § Arbetstagare som har fått ny anställning enligt bestämmelserna
om företrädesrätt skall anses ha uppnått den anställningstid som fordras
enligt denna lag för rätt till längre uppsägningstid än en månad, rätt till
underrättelse om att anställning för begränsad tid icke kommer att för-
nyas samt företrädesrätt till ny anställning.

Varsel och överläggning

29 § Arbetsgivaren skall varsla arbetstagarorganisation om tilltänkt åtgärd enligt vad som anges i följande uppställning.

Fråga uppkommer om

Varseltid

1. Uppsägning på grund av ar-
betstagares personliga förhållan-
den.

Minst två veckor före uppsäg-
ningen.

2. Avskedande.

Så snart det kan ske.

3. Uppsägning på grund av ar-
betsbrist.

Minst en månad före uppsäg-
ningen.

4. Underrättelse om att anställ-
ning för begränsad tid icke kom-
mer att förnyas.

Minst två veckor innan under-
rättelsen lämnas.

5. Permittering som ej är av
enstaka och kortvarig natur och
ej heller beror på att arbetet är
säsongbetonat eller annars till sin
natur icke sammanhängande.

Minst en månad före permit-
teringen.

6. Återintagning av arbetstaga-
re i arbete efter permittering.

Minst två veckor före återin-
tagningen.

7. Ny anställning när arbetsta-
gare har företrädesrätt därtill.

Minst två veckor före erbjudan-
det om anställning.

30 § Föreligger hinder i fall som avses i 29 § 3—7 att varsla inom
föreskriven tid, skall varsel i stället lämnas så snart det kan ske.

Om arbetsgivaren på grund av lagen (1974: 13) om vissa anställ-
ningsfrämjande åtgärder varslar länsarbetsnämnd om sådan driftsin-
skränkning som kan medföra uppsägning innan motsvarande varsel-
skyldighet har inträtt enligt 29 § 3, skall samma varsel lämnas samtidigt
till arbetstagarorganisation.



31 § Varsel lämnas till lokal arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, såvitt gäller berörd arbetstagarkategori.

Uppkommer fråga om åtgärd som avses i 29 § 1 eller 2, skall arbetsgivaren underrätta den berörde arbetstagaren om den tilltänkta åtgärden inom tid som anges i 29 §.

32 § Den som har rätt till varsel har även rätt till överläggning med arbetsgivaren om den tilltänkta åtgärden.

Rätt till överläggning tillkommer även den som har rätt till underrättelse enligt 31 § andra stycket.

Överläggning skall påkallas senast en vecka efter det att varsel eller underrättelse lämnades.

Har överläggning påkallats, får arbetsgivaren icke vidtaga den åtgärd varslet eller underrättelsen gäller förrän tillfälle till överläggning har lämnats.

Avgång med pension m. m.

33 § Vill arbetsgivaren att arbetstagare skall lämna anställningen när han uppnår den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med ålderspension eller, om sådan gräns icke finns, i samband med att arbetstagaren fyller 67 år, skall han underrätta arbetstagaren minst en månad i förväg. Detsamma gäller, om arbetsgivaren vill att arbetstagare skall lämna anställningen när han får rätt till hel förtidspension eller helt sjukbidrag enligt lagen (1962: 381) om allmän försäkring.

Underrättelse enligt första stycket skall ske skriftligen.

Arbetstagare som har uppnått den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med ålderspension eller, om sådan gräns icke finns, som har fyllt 67 år har icke rätt till längre uppsägningstid än en månad. Han har icke heller företrädesrätt, när turordning skall bestämmas vid uppsägning eller permittering, när återintagning i arbete skall ske efter permittering eller när nyanställning skall äga rum.

Twist om giltigheten av uppsägning eller avskedande

34 § Är uppsägning ej sakligt grundad, skall den på yrkande av arbetstagaren förklaras ogiltig. Detta gäller dock ej om uppsägningen angripes enbart på den grund att den strider mot bestämmelse om turordning.

Uppkommer twist om giltigheten av uppsägning, upphör ej anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten slutligt prövats. Arbetsgivaren får ej på grund av den omständighet som föranlett uppsägningen avstänga arbetstagaren från arbete annat än om särskilda skäl föreligger. Arbetstagaren har rätt till lön och andra anställningsförmåner enligt 12—14 §§ för den tid anställningen består.

För tiden intill dess lagakraftäggande dom eller beslut föreligger kan rätten förordna att anställningen skall upphöra vid uppsägningstidens utgång eller den senare tidpunkt som rätten bestämmer eller att pågående avstängning från arbetet skall upphöra.



35 § Har avskedande skett under sådana omständigheter att ej ens saklig grund för uppsägning skulle ha förelegat, skall avskedandet på yrkande av arbetstagaren förklaras ogiltigt.

För tiden intill dess lagakraftgående dom eller beslut föreligger kan rätten förordna att anställningen skall bestå utan hinder av avskedandet. Har sådant förordnande meddelats, får arbetsgivaren ej på grund av den omständighet som föranlett avskedandet avstänga arbetstagaren från arbete. Arbetstagaren har rätt till lön och andra anställningsförmåner enligt 12—14 §§ för den tid förordnandet gäller.

36 § Har genom dom som vunnit laga kraft uppsägning eller avskedande förklarats ogiltigt, får arbetsgivaren ej på grund av den omständighet som föranlett uppsägningen eller avskedandet avstänga arbetstagaren från arbete.

37 § Vill arbetstagare göra gällande att uppsägning eller avskedande är ogiltigt, skall arbetsgivaren underrättas härom inom två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren ej erhållit skriftligt besked om uppsägningen eller avskedandet med uppgift om vad han skall iakttaga, om han vill göra gällande att åtgärden är ogiltig, uppgår tidsfristen till fyra veckor och räknas från den dag då anställningen enligt uppsägningen eller avskedandet upphörde.

Har inom tid som anges i första stycket förhandling rörande tvistefrågan påkallats enligt lagen (1936: 506) om förenings- och förhandlingsrätt 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 från det att tiden för underrättelse enligt första stycket gick ut.

Iakttagar arbetstagaren ej vad som förskrivs i första och andra styckena, är talan förlorad.

Skadestånd m. m.

38 § Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt denna lag skall han utge, förutom lön och andra anställningsförmåner vartill arbetstagare på grund av lagen kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada.

Underlåter arbetstagare att iakttaga uppsägningstid enligt 11 § första stycket skall han ersätta arbetsgivaren uppkommen skada.

Vid bedömande om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarorganisationens intresse av att lagens bestämmelser iakttages i förhållande till organisationens medlemmar samt till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Ersättning för skada som avser tid efter anställningens upphörande bestämmes högst till belopp som avses i 39 §.

Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndets belopp nedsättas i förhållande till vad som annars skulle ha utgått. Fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet kan också äga rum.



39 § Åsidosätter arbetsgivaren domstols förklaring om ogiltighet av uppsägning eller avskedande, skall anställningsförhållandet anses upplöst.

I fall som avses i första stycket skall skadestånd utgå med

16 månadslöner, om arbetstagaren sammanlagt har varit anställd mindre än fem år hos arbetsgivaren,

24 månadslöner, om arbetstagaren sammanlagt har varit anställd minst fem år hos arbetsgivaren,

32 månadslöner, om arbetstagaren sammanlagt har varit anställd minst tio år hos arbetsgivaren

I stället för de skadestånd som anges i andra stycket skall skadestånd utgå med 24, 36, respektive 48 månadslöner om arbetstagaren fyllt 60 år.

Vid beräkning av anställningstid enligt andra stycket skall arbetstagare tillgodoräknas en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som han har påbörjat efter det att han har fyllt 45 år. Sammanlagt får arbetstagare tillgodoräknas högst 60 sådana extra anställningsmånader.

Skadestånd som avses i denna paragraf får ej i något fall utgå med fler månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren.

40 § Den som vill fordra skadestånd enligt denna lag skall underätta motparten härom inom fyra månader från det skadan inträffade. Har inom den tiden förhandling rörande anspråket påkallats enligt lagen (1936: 506) om förenings- och förhandlingsrätt eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom åtta månader från skadans uppkomst.

Första stycket äger motsvarande tillämpning i fråga om anspråk på lön och andra anställningsförmåner enligt denna lag.

Iakttages ej vad som föreskrives i första och andra styckena, är talan förlorad.

Övriga bestämmelser

41 § Rätten skall handlägga mål om giltighet av uppsägning eller avskedande skyndsamt.

Yrkande om förordnande som avses i 34 § tredje stycket eller 35 § andra stycket får ej bifallas utan att motparten beretts tillfälle att yttra sig över yrkandet.

Om arbetstagare förlorar mål om tillämpning av denna lag men hade skälig anledning att få tvisten prövad, kan förordnas att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad.

42 § Mål om tillämpning av denna lag prövas av allmän domstol, om målet rör oorganiserad arbetstagare. I annat fall prövas målet av arbetsdomstolen. Tvist får genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän.

I fråga om talans väckande och utförande hos arbetsdomstolen gäller 13 § lagen (1928: 254) om arbetsdomstol, även om målet ej är sådant



som avses i den lagen.

Mot beslut som allmän underrätt meddelat under rättegången enligt 34 § tredje stycket eller 35 § andra stycket skall talan föras särskilt genom besvär. Mot hovrättens beslut får talan ej föras.

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974, då lagen (1971: 199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare skall upphöra att gälla.

2. Har i anställning som omfattas av den äldre lagen uppsägning eller permittering skett före ikraftträdandet, tillämpas alltjämt den äldre lagens bestämmelser om uppsägningstid, lön under uppsägningstid eller permitteringstid samt företrädesrätt till ny anställning.

Gör arbetstagare gällande företrädesrätt enligt den äldre lagen samtidigt som annan arbetstagare påkallar företrädesrätt enligt den nya lagen, bestämmes företrädet arbetstagarna emellan enligt den nya lagen eller, i förekommande fall, enligt kollektivavtal som slutits med stöd av den nya lagen.

Har arbetstagare vunnit återanställning enligt den äldre lagen, äger 28 § i nya lagen motsvarande tillämpning.

3. Har i anställning som ej omfattas av den äldre lagen uppsägning, avskedande eller permittering eller, såvitt gäller anställning för begränsad tid, upphörande av anställningen skett före ikraftträdandet, tillämpas ej på grund därav den nya lagen. Permittering som skett under tiden januari—juni 1974 skall dock medräknas vid tillämpning av bestämmelserna i 21 § rörande permittering sammanlagt mer än 30 dagar.

4. Arbetsgivare är icke skyldig att lämna varsel eller underrättelse enligt den nya lagen, om denna innebär att varslet eller underrättelsen skulle lämnas före ikraftträdandet.

5. Kollektivavtal enligt 3 § andra stycket, 12 § första stycket och 21 § andra stycket nya lagen kan ingås före ikraftträdandet.

CARL GUSTAF

ANNA-GRETA LEIJON
(Arbetsmarknadsdepartementet)

