
Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd;

SFS 1993:1496

Utkom från trycket
den 28 december 1993

utfärdad den 16 december 1993.

Enligt riksdagens beslut¹ föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd

dels att 2, 5, 6, 7, 18 och 22 §§ skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas en ny paragraf, 6 a §, av följande lydelse.

2 §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 arbetstagar-
nas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central
arbetstagarorganisation får det dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21,
22, 25-28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant
kollektivavtal bestämma följande:

1. Avvikelser från 6 a § under förutsättning att avtalet inte innebär att
mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av
EG-rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991.

2. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

3. Avvikelser från bestämmelserna i 30 a §, såvitt gäller besked enligt
15§.

4. Avvikelser från bestämmelserna i 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den
lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Avtal om avvikelser från reglerna i 21 § får träffas även utanför kollek-
tivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd
av tredje stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

¹ Prop. 1993/94:67, bet. 1993/94:AU4, rskr. 1993/94:103.

² Senaste lydelse 1989:963.

När efter bemyndigande av en central arbetstagarorganisation ett lokalt kollektivavtal har träffats om avvikelser från 22 § får avtalet tillämpas i fråga om uppsägning av arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 och ett halvt år bara om arbetsgivaren får den centrala arbetstagarorganisationens medgivande till varje enskild uppsägning.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

5 §³ Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.
3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst tolv månader under två år, om det föranleds av arbetsanhopning.
4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnplikts-tjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som skall pågå mer än tre månader.
5. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 67 år.

6 § Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om provotiden är högst tolv 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.

6 a § Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta skall arbetsgivaren skriftligen informera arbetstagaren om de villkor som gäller för anställningen. Om anställningstiden är kortare än en månad, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen skall innehålla följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.
2. Arbetstagarens arbetsuppgifter, 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,
 - c) vid provanställning: provotidens längd.

4. Begynnelselönen, 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.

7. Villkoren för arbetstagares stationering utomlands, om stationeringen avses pågå längre än en månad.

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 avses i andra stycket, skall arbetsgivaren lämna ny skriftlig information om ändringen inom en månad.

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.

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.

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 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 avskedandet eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.

22 §⁴ Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. 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 arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

⁴ Senaste lydelse 1984: 1008.

Innan turordningen fastställs får arbetsgivaren inom den turordningskrets där arbetsbristen finns undanta två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta driften. Den eller de arbetstagare som har undantagits har företräde till fortsatt arbete. Detta företräde gäller även i förhållande till den eller de arbetstagare som kan få företräde enligt 23 § denna lag och 8§ lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

De övriga arbetstagarnas plats i turordningen 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.

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 1994.

2. Kollektivavtal, som har ingåtts före lagens ikraftträdande, är utan verkan i de delar avtalet innehåller bestämmelser om kortare avtalstider för tidsbegränsad anställning vid arbetsanhopning och provanställning än lagens 5 och 6 §§ i deras lydelse enligt denna lag. Har avtalet tillkommit för att göra avsteg från lagens 5 och 6 §§ i deras lydelse enligt denna lag, gäller dock avtalet.

3. 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 §.

4. 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.

5. 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.

På regeringens vägnar

BÖRJE HÖRNLUND

Per Virdesten
(Arbetsmarknadsdepartementet)