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

utfärdad den 20 december 1994.

SFS 1994:1685

Utkom från trycket
den 28 december 1994

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

dels att 2, 3, 5, 6, 7, 22 och 25 §§ skall ha följande lydelse,

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

dels att punkten 2 i övergångsbestämmelserna till lagen (1993:1496) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd skall upphöra att gälla.

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 och 6 b §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av EG-rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 och 91/533/EEG av den 14 oktober 1991.

¹ Prop. 1994/95:76 och 1994/95:102, bet. 1994/95: AU4, rskr. 1994/95:123.

² Senaste lydelse 1993:1496. Rådets direktiv 77/187/EEG finns publicerat i EES-avtalets bilagor med rättsakter, band 5, och rådets direktiv 91/533/EEG finns publicerat i EES-supplement till Europeiska gemenskapernas officiella tidning, volym 5.

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

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

4. Avvikelse 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 kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av tredje stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

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.

3 § Vid tillämpning av 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.

Vid tillämpning av 22, 26 och 39 §§ får arbetstagaren tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren har påbörjat efter fyllda 45 år. Sammanlagt får arbetstagaren dock tillgodoräkna sig högst 60 sådana extra anställningsmånader.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § skall anses ha uppnått den anställningstid som fordras för rätt till uppsägningstid enligt 11 § andra stycket, besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

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 sex månader under två år, om det föranleds av tillfällig 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.

³ Senaste lydelse 1993:1496.

5. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbets- tagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställ- ningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 67 år.

6 §⁴ Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prövo- tiden är högst sex månader.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen skall fortsät- ta efter det att prövotiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid prövotidens utgång. Görs inte detta, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före prövotidens utgång.

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 anställningsför- hållanden som gäller vid tidpunkten för övergången på den nya arbetsgiva- ren. Den tidigare arbetsgivaren är dock också ansvarig gentemot arbetsta- garens 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 efterlevande- förmåner.

Trots bestämmelserna i första stycket skall anställningsavtalet och an- ställningsförhållandet inte övergå till en ny arbetsgivare, om arbetstagaren motsätter sig detta.

7 §⁵ 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 uppsäg- ningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstaga- ren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som ar- betsgivaren 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.

⁴ Senaste lydelse 1993:1496

⁵ Senaste lydelse 1993:1496.

22 §⁶ Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iakttä 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 §.

Arbetstagarernas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagarers sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagarer med längre anställningstid har företräde framför arbetstagarer med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagarer endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagararen har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

25 § Arbetstagarer som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagarer 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 arbetstagararen har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv eller, när det gäller företrädesrätt till ny säsonganställning för en tidigare säsonganställd arbetstagarer, sex månader under de senaste två åren och att arbetstagararen 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 ett år har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsonganställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess ett år har förflutit från den nya säsongens början. Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivarer 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 arbetstagararen 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 §.

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 1995.

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

⁶ Senaste lydelse 1993:1496. Ändringen innebär bl. a. att tredje stycket upphävs.

3. 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

LEIF BLOMBERG

Per Virdesten
(Arbetsmarknadsdepartementet)
