

SFS 1982: 80

Utkom från trycket
den 16 mars 1982

Lag om anställningsskydd;

utfärdad den 24 februari 1982.

Enligt riksdagens beslut¹ föreskrivs följande.

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 har anvisats beredskapsarbete eller skyddat arbete.

2 § Finns det i annan lag eller i förordning som har meddelats med stöd av lag särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, gäller de föreskrifterna.

Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag. Genom kollektivavtal som har slutits eller god-



känts av en central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 24–28, 32, 33, 40 och 41 §§. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 § samt avvikelser från bestämmelserna i 30 §, såvitt gäller besked enligt 15 §, liksom från bestämmelserna i 30 och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, får också bestämmas på det sättet.

En arbetsgivare som är bunden av ett sådant kollektivavtal får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande 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 eller en del av ett företag övergår från en arbetsgivare till en annan, får tillgodoräkna sig tiden hos den förre arbetsgivaren när anställningstid skall beräknas hos den senare.

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 upphått den anställningstid som fordras för rätt till uppsägningstid enligt 11 § andra stycket, besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

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 skall 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 uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av 6 §. I 33 § finns särskilda regler om avgång med pension.

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 §§.



5 § 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 värnpliktstjänstgöring 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 65 år.

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

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen skall fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens utgång. Sker det ej, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

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

Uppsägning från arbetsgivarens sida

7 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

Saklig grund föreligger ej 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 mer än en månad innan underrättelse lämnades enligt 30 §. Har arbetsgivaren underlåtit att underrätta, räknas tiden i stället från tidpunkten för uppsägningen.

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.

Om en arbetstagare vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna i följd eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren, har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid av

två månader vid fyllda 25 år,
tre månader vid fyllda 30 år,
fyra månader vid fyllda 35 år,
fem månader vid fyllda 40 år,
sex månader vid fyllda 45 år.

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.

Om vissa anställningsförmåner enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid jämsättas tid under vilken arbetstagaren uppbär förmåner enligt första stycket.

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. Utbildningsbidrag som utgår efter beslut av arbetsmarknadsmyndighet får avräknas i den mån bidraget avser samma tid som anställningsförmånerna och har beviljats arbetstagaren efter uppsägningen.

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 arbetstaga-



ren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste två åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

Om en säsonganställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit anställd för viss säsong hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsonganställning vid den nya säsongens början, skall arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar.

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 mer än en månad innan underrättelse lämnades enligt 30 §. Har arbetsgivaren underlåtit att underrätta, räknas tiden i stället från tidpunkten för avskedandet.

19 § Avskedande skall vara skriftligt.

I beskedet om avskedande skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren 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 uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

20 § Beskedet om avskedande 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.

Avskedande anses ske när arbetstagaren får del av avskedandet. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett besked om avskedande 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 dagen efter den då semestern upphörde.



Lön och andra förmåner under permittering

21 § En 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 ytterligare permitteringstid. Förmånerna får inte understiga vad som normalt skulle ha utgått om arbetstagaren hade fått behålla sina arbetsuppgifter.

Har en arbetstagare varit permitterad före ett sådant byte av anställning som avses i 3 § första stycket, skall permitteringen räknas med när det avgörs om arbetstagaren har rätt till förmåner enligt första stycket. Om vissa anställningsförmåner enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid jämföras tid under vilken arbetstagaren uppbär förmåner enligt första stycket.

Rätten till lön och andra anställningsförmåner gäller ej, om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur.

Turordning vid uppsägning och permittering

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

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.

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

Vid en permittering som är av enstaka och kortvarig natur och som inte har kunnat förutses får arbetsgivaren, utan hinder av reglerna i andra och tredje styckena, permittera de arbetstagare som närmast berörs av drifts-avbrottet.

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 § Arbetstagare som har permitterats har företrädesrätt till arbete i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Vid återintagning efter permittering tillämpas turordningsreglerna i 22 och 23 §§.

Har företaget eller den del av företaget där verksamheten bedrivs övergått till en ny arbetsgivare under permitteringstiden, gäller företrädesrätten mot den nye arbetsgivaren.



Företrädesrätt till återanställning

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 eller, när det gäller företrädesrätt till ny säsonganställning för en tidigare säsonganställd 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 där- efter 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 där- efter till dess ett år har förflutit från den nya säsongens början. Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget eller den del av företaget där verksamheten bedrivs övergått till en ny arbetsgivare, gäller företrädesrätten mot den nye arbetsgivaren.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten an- ställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sys- selsatt 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 or- ten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

26 § Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning, bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sam- manlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre an- ställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställnings- tid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

27 § Har besked om företrädesrätt till återanställning lämnats enligt 8 § andra stycket eller 16 § andra stycket, kan företrädesrätt inte göras gällan- de innan arbetstagaren har anmält anspråk på företrädesrätt hos arbetsgi- varen.

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

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

Förhandlingar m. m.

28 § En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal och som träffar av- tal om tidsbegränsad anställning för arbete som avses med kollektivavta- let, 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 eller lämna besked enligt 15 § om att en tidsbegränsad anställning skall upphöra, skall underrätta arbetstagaren om detta i förväg. Gäller underrättelsen uppsägning eller besked enligt 15 §, skall den lämnas minst två veckor i förväg, och 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.

Är anställningstiden så kort att besked enligt 15 § första stycket skall lämnas när anställningen börjar, skall underrättelsen och varslet i stället lämnas samtidigt med beskedet.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd som underrättelsen och varslet avser. En förutsättning är dock att överläggning begärs senast en vecka efter det att underrättelsen eller varslet lämnades. I det fall som avses i andra stycket skall överläggning begäras omgående.

Har överläggning begärts, får arbetsgivaren inte verkställa uppsägning eller avskedande förrän överläggningen har avslutats.

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, 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.

Avgång med pension m. m.

33 § En arbetsgivare, som vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning när arbetstagaren uppnår den ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, vid fyllda 65 år, skall skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.



Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren får rätt till hel förtidspension enligt lagen (1962: 381) om allmän försäkring, skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om pensionsbeslutet.

En arbetstagare som är anställd tills vidare och har uppnått den ålder som anges i första stycket har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22–25 §§.

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.

Har arbetstagaren fyllt 60 år, höjs beloppet så att det motsvarar 24, 36 respektive 48 månadslöner.

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.

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 mot-



parten 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.

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.

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 ej 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 förordnas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt genom besvär.

1. Denna lag träder i kraft den 1 april 1982, då lagen (1974: 12) om anställningsskydd skall upphöra att gälla.

2. Den nya lagens bestämmelser om arbetstagare som får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning och om tidsbegränsad anställning gäller endast anställningsavtal som har ingåtts efter lagens ikraftträdande. Beträffande tidigare ingångna sådana anställningsavtal tillämpas även efter ikraftträdandet den äldre lagens bestämmelser.

3. När den nya lagens bestämmelser om beräkning av anställningstid skall tillämpas, gäller de även anställningstid före ikraftträdandet.

4. Har före den nya lagens ikraftträdande lämnats underrättelse eller varsel enligt den äldre lagen, tillämpas även efter ikraftträdandet den lagens bestämmelser i fråga om den åtgärd som underrättelsen eller varsel avser. Den nya lagens bestämmelser om företrädesrätt till återanställning från den tidpunkt då besked har lämnats enligt 15 §, gäller endast om beskedet har eller skulle ha lämnats efter ikraftträdandet.

5. Bestämmelserna i 33 § första stycket i den nya lagen tillämpas på arbetstagare som fyller 65 år den 1 maj 1982 eller senare. För arbetstagare som är äldre, tillämpas motsvarande bestämmelser i den äldre lagen.

6. Den nya lagens bestämmelser om skadestånd och preskription tillämpas endast om den omständighet, vartill yrkandet hänför sig, har inträffat efter ikraftträdandet. I annat fall tillämpas den äldre lagens motsvarande bestämmelser.

7. Den äldre lagens bestämmelser om rättegångskostnad tillämpas även



efter den nya lagens ikraftträdande, om talan har väckts före ikraftträdandet.

SFS 1982: 80

8. Förekommer i lag eller annan författning hänvisning till föreskrift som har ersatts genom bestämmelse i denna lag tillämpas i stället den nya bestämmelsen.

På regeringens vägnar

THORBJÖRN FÄLLDIN

INGEMAR ELIASSON
(Arbetsmarknadsdepartementet)

