

# Lag (1982:80) om anställningsskydd

Svensk författningssamling 1982:1982:80 t.o.m. SFS 2022:836

**SFS nr:** 1982:80

**Departement/myndighet:** Arbetsmarknadsdepartementet ARM

**Utfärdad:** 1982-02-24

**Ändrad:** t.o.m. SFS 2022:836

**Ändringsregister:** [SFSR \(Regeringskansliet\)](#)

**Källa:** [Fulltext \(Regeringskansliet\)](#)

## Inledande bestämmelser

**1 § /Upphör att gälla U:2022-06-29/** 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 med lönebidrag för utveckling i anställning, och
5. arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning. *Lag (2016:1271).*

**1 § /Träder i kraft I:2022-06-29/** Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Från lagens tillämpning undantas dock

1. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll, och
2. arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning.

Bestämmelserna i 4-6 b, 6 f, 6 g, 7-20, 22-37, 39 och 40 §§ gäller inte för

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj, och
3. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning. *Lag (2022:448).*

**2 § /Upphör att gälla U:2022-06-29/** 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, ska 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, 25-27 och 33 d §§. Om avtalet inte har 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 4 a, 11, 15, 21, 28, 32, 33 a, 33 b, 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 ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av

- rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794, 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, i den ursprungliga lydelsen,

2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §,

3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, och

4. från 4 § andra stycket när det gäller hur ett anställningsavtal som gäller tills vidare kan upphöra vid den tidpunkt som anges i 32 a §.

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 ska tillämpas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet. *Lag (2019:528)*.

**2 § /Träder i kraft 1:2022-06-29/** 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, ska 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 och 5 a §§, 6 § andra och tredje styckena, 22, 25-27 och 33 d §§. Om avtalet inte har 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 4 a, 11, 15, 21, 28, 32, 33 a, 33 b, 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 ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av

- rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter

eller delar av företag eller verksamheter, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794, eller

- Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, i den ursprungliga lydelsen,

2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §,

3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter,

4. från 4 § andra stycket, när det gäller hur ett anställningsavtal som gäller tills vidare kan upphöra vid den tidpunkt som anges i 32 a §, och

5. från 6 § första stycket, 6 h och 6 i §§ under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152, i den ursprungliga lydelsen.

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 ska tillämpas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet. *Lag (2022:448)*.

**2 §** /Träder i kraft 1:2022-06-30/ 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, ska dessa föreskrifter gälla.

*Lag (2022:835)*.

**2 a §** /Träder i kraft 1:2022-06-30/ Ett avtal är ogiltigt i den mån det

1. upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag, om inte något annat följer av 2 b §, eller

2. avviker från 7 § första eller andra stycket, om inte något annat följer av 2 c §. *Lag (2022:835)*.

**2 b §** /Träder i kraft 1:2022-06-30/ Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5 och 5 a §§, 6 § andra och tredje styckena, 7 a, 7 b, 22, 25-27 och 33 d §§. Om avtalet inte har 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 4 b, 11, 15, 21, 28, 32, 33 a, 33 b, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b-e §§, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av

- rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794, eller

- Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, i den ursprungliga lydelsen,

2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §,

3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagar-organisationens rättigheter,

4. från 4 § andra stycket när det gäller hur ett anställningsavtal som gäller tills vidare kan upphöra vid den tidpunkt som anges i 32 a §, och

5. från 6 § första stycket, 6 h och 6 i §§ under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152, i den ursprungliga lydelsen.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtals-förhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av andra stycket har träffats för verksamhetsområdet ska tillämpas. *Lag (2022:835)*.

**2 c § /Träder i kraft I:2022-06-30/** Genom eller med stöd av ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 7 § första stycket när det gäller vad som ska anses utgöra sakliga skäl eller andra stycket om omplacering under förutsättning att avtalet på arbetstagersidan har slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

En överträdelse av en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt första stycket som har trätt i lagens ställe ska anses utgöra en överträdelse av lagen. *Lag (2022:835)*.

**2 d § /Träder i kraft I:2022-06-30/** En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt 2 b § första eller andra stycket eller 2 c § första stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet. *Lag (2022:835)*.

**3 § /Upphör att gälla U:2022-06-29/** Vid tillämpning av 5 a, 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 ska 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 § ska anses ha uppnått den anställningstid som fordras för besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §. *Lag (2016:248)*.

**3 § /Träder i kraft I:2022-06-29/** Vid tillämpning av 5 a, 6 h, 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 ska 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 § ska anses ha uppnått den anställningstid som krävs för besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §. *Lag (2022:448)*.

**3 § /Träder i kraft 1:2022-06-30/** Vid tillämpning av 5 a, 6 h, 7 a, 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 ska 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.

Om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar enligt 5 § första stycket 1 hos samma arbetsgivare under en och samma kalendermånad, ska även tiden mellan anställningarna räknas som anställningstid i särskild visstidsanställning vid tillämpning av 5 a, 7 a, 15, 25 och 26 §§.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § ska anses ha uppnått den anställningstid som krävs för besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §. *Lag (2022:835)*.

## Anställningsavtalet

**4 § /Upphör att gälla U:2022-06-30/** Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. Om ett sådant avtal träffas i annat fall, 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 uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte något annat har avtalats eller följer av 5 a eller 6 §. I 4 a § finns en särskild regel om skyldighet att lämna anställningen 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 tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett

anställningsavtal ingås eller upphör, följer av 6, 8-10, 15, 16, 19, 20, 28-32, 33, 33 a och 33 c §§. *Lag (2019:528)*.

**4 § /Träder i kraft I:2022-06-30/** Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. Om ett sådant avtal träffas i annat fall, 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 uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte något annat har avtalats eller följer av 5 a eller 6 §. I 4 b § finns en särskild regel om skyldighet att lämna anställningen 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 tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör, följer av 6, 8-10, 15, 16, 19, 20, 28-32, 33, 33 a och 33 c §§. *Lag (2022:835)*.

**4 a § /Ny beteckning 4 b § U:2022-06-30/** 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 sjuk- ersättning. *Lag (2019:528)*.

**4 a § /Träder i kraft I:2022-06-30/** Anställningsavtal avser heltid, om inte något annat har avtalats.

Om anställningsavtalet inte avser heltid, ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälet till detta. Informationen ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts. *Lag (2022:835)*.

**4 b § /Träder i kraft I:2022-06-30/** 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 sjuk- ersättning. *Lag (2022:835)*.

**5 § /Upphör att gälla U:2022-06-30/** Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för allmän visstidsanställning,
2. för vikariat, och
3. för säsongsarbete. *Lag (2019:528)*.

**5 § /Träder i kraft I:2022-06-30/** Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för särskild visstidsanställning,
2. för vikariat, eller
3. för säsongsarbete.

En arbetsgivare får dock inte anställa en arbetstagare för vikariat i syfte att kringgå arbetstagarens rätt enligt 3 § andra stycket. *Lag (2022:835)*.

**5 a § /Upphör att gälla U:2022-06-30/** En allmän visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år

1. under en femårsperiod, eller
2. under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete och anställningarna följt på varandra.

En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.

Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.

*Lag (2016:248)*.

**5 a § /Träder i kraft I:2022-06-30/** En särskild visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader

1. under en femårsperiod, eller
2. under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete och anställningarna följt på varandra.

En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.

Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod. *Lag (2022:835)*.

**5 b §** Har betecknats 33 d § genom *lag (2019:528)*.

**6 §** Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om provotiden 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).*

*/Rubriken träder i kraft I:2022-06-29/*

## Information till arbetstagare

**6 c §** */Upphör att gälla U:2022-06-29/* 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: provtidens 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.

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 c §** */Träder i kraft I:2022-06-29/* En arbetsgivare ska lämna skriftlig information till en arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet.

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplats eller, om det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, uppgift om att arbetet ska utföras på olika platser eller att arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats,
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 ska upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser,

c) vid provanställning: provotidens längd och eventuella villkor för provanställningen,

4. begynnelselön och andra löneförmåner, som ska anges separat, och hur ofta och på vilket sätt lönen ska betalas ut,

5. längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka eller, om detta inte går att fastställa på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden, uppgift om anställningens arbetstidsmått på annat sätt,

6. vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete och ersättning för sådant arbete, i förekommande fall,

7. minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning samt i förekommande fall

a) att förläggningen kommer att variera mellan olika klockslag och dagar,

b) regler för skiftbyte,

8. i fråga om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag: uppgift om kundföretagens namn och adress,

9. uppgift om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren, i förekommande fall,

10. längden på arbetstagarens betalda semester,

11. de bestämmelser som arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet,

12. att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt uppgift om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren, och

13. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

Information enligt första stycket och andra stycket 1-7 ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. Information enligt andra stycket 8 ska lämnas så snart informationen är känd. Information enligt andra stycket 9-13 ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Vissa uppgifter får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. Det gäller uppgifterna i

1. andra stycket 3 a,

2. andra stycket 3 b i fråga om förutsättningar för anställningens upphörande,

3. andra stycket 5 i fråga om uppgifter om längd på en normal arbetsdag eller arbetsvecka, och

4. andra stycket 3 c, 4, 6, 7 b och 9-12.

*Lag (2022:448).*

**6 c § /Träder i kraft l:2022-06-30/** En arbetsgivare ska lämna skriftlig information till en arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet.

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplats eller, om det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, uppgift om att arbetet ska utföras på olika platser eller att arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats,

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 ska upphöra och om anställningen avser särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete,
- c) vid provanställning: provotidens längd och eventuella villkor för provanställningen,
- 4. begynnelselön och andra löneförmåner, som ska anges separat, och hur ofta och på vilket sätt lönen ska betalas ut,
- 5. längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka eller, om detta inte går att fastställa på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden, uppgift om anställningens arbetstidsmätt på annat sätt,
- 6. vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete och ersättning för sådant arbete, i förekommande fall,
- 7. minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning samt i förekommande fall
  - a) att förläggningen kommer att variera mellan olika klockslag och dagar,
  - b) regler för skiftbyte,
- 8. i fråga om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag: uppgift om kundföretagens namn och adress,
- 9. uppgift om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren, i förekommande fall,
- 10. längden på arbetstagarens betalda semester,
- 11. de bestämmelser som arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet,
- 12. att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt uppgift om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren, och
- 13. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

Information enligt första stycket och andra stycket 1-7 ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. Information enligt andra stycket 3 b ska oavsett anställningstidens längd lämnas i samband med att anställningen ingås när anställningen avser särskild visstidsanställning. Information enligt andra stycket 8 ska lämnas så snart informationen är känd. Information enligt andra stycket 9-13 ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Vissa uppgifter får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. Det gäller uppgifterna i

- 1. andra stycket 3 a,
- 2. andra stycket 3 b i fråga om förutsättningar för anställningens upp-hörande,
- 3. andra stycket 5 i fråga om uppgifter om längd på en normal arbetsdag eller arbetsvecka, och
- 4. andra stycket 3 c, 4, 6, 7 b och 9-12.

*Lag (2022:835).*

**6 d § /Upphör att gälla U:2022-06-29/** I fråga om arbetstagare som stationeras utomlands ska 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 ska före avresan även lämna skriftlig information till arbetstagaren om åtminstone

- 1. anställningstiden utomlands,
- 2. den valuta i vilken lönen ska 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 23 § 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 (2020:597).*

**6 d § /Träder i kraft I:2022-06-29/** Om en arbetstagare sänds utomlands för att arbeta längre än fyra på varandra följande veckor ska arbetsgivaren före avresan lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt 6 c §, om det inte redan har skett.

Arbetsgivaren ska före avresan även lämna skriftlig information som innehåller åtminstone följande uppgifter:

1. vilket land eller vilka länder som arbetet ska utföras i och anställningstiden utomlands,
2. den valuta som lönen ska betalas i,
3. de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av arbetet, och
4. om ersättning för hemresa betalas ut och, om så är fallet, villkoren för hemresa.

Vid utstationering enligt 23 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare ska informationen dessutom innehålla följande uppgifter:

1. den ersättning och andra villkor som blir tillämpliga enligt 23 § lagen om utstationering av arbetstagare,
2. ytterligare ersättning som hör ihop med utstationeringen och regler om ersättning för utgifter för resa, kost och logi, i förekommande fall, och
3. en länk till värdlandets officiella nationella webbplats i enlighet med artikel 5.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI- förordningen), i den ursprungliga lydelsen.

De uppgifter som avses i andra stycket 2 och tredje stycket 1 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till bestämmelser i lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. *Lag (2022:448).*

**6 e § /Upphör att gälla U:2022-06-29/** 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 e § /Träder i kraft I:2022-06-29/** 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 har informerat om, eller skulle ha informerat om, ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen så snart som möjligt, dock senast den dag då ändringen ska börja tillämpas. *Lag (2022:448).*

**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 ska på begäran av en arbetstagare lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid. Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare som är tidsbegränsat anställd enligt 5 § 1-3 lämna skriftlig information om alla anställningar som har betydelse för tillämpning av 5 a §. För varje sådan anställning ska den tidsbegränsade anställningens form, tillträdesdag och slutdag anges.

Information enligt första stycket ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts. Vid beräkning av anställningstiden och vid bedömning av vilka tidigare anställningar som omfattas av informationsskyldigheten ska även anställningar enligt 3 § första stycket 1-3 beaktas.

*Lag (2016:248)*.

**6 h §** /Träder i kraft I:2022-06-29/ Om en arbetstagare med tidsbegränsad anställning begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad, eller om en arbetstagare som är anställd tills vidare begär en högre sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren lämna ett skriftligt svar till arbetstagaren inom en månad efter begäran. I det skriftliga svaret ska skälen för arbetsgivarens ställningstagande anges.

En förutsättning för att arbetstagaren ska ha rätt till ett skriftligt svar är att han eller hon när begäran görs har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader och inte är provanställd.

Om arbetstagaren gör en ny begäran inom tolv månader från den senaste begäran är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ett skriftligt svar, under förutsättning att den senaste begäran gav rätt till ett skriftligt svar enligt andra stycket.

*Lag (2022:448)*.

*/Rubriken träder i kraft I:2022-06-29/*

## **Annan anställning**

**6 i §** /Träder i kraft I:2022-06-29/ En arbetsgivare får inte förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare.

Första stycket gäller dock inte om den andra anställningen

1. är arbetshindrande,
2. konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada, eller
3. på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetstagare på grund av att arbetstagaren under anställningen har en anställning hos en annan arbetsgivare. *Lag (2022:448)*.

## **Uppsägning från arbetsgivarens sida**

**7 § /Upphör att gälla U:2022-06-30/ 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).*

**7 § /Träder i kraft I:2022-06-30/ Uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.**

En uppsägning är inte grundad på sakliga skäl om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Om arbetsgivaren tidigare har berett arbetstagaren annat arbete hos sig på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, om det inte finns särskilda skäl.

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 6 b § ska övergången i sig inte utgöra sakliga skäl för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud ska 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 arbetsgivaren har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran eller med arbetstagarens medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att åberopa omständigheterna. *Lag (2022:835).*

**7 a § /Träder i kraft I:2022-06-30/ Vid en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagare, vars arbetsuppgifter är lika, ska erbjudas omplacering enligt 7 § andra stycket till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler bland de arbetstagare som har högre sysselsättningsgrad än den lägsta som avses att erbjudas:**

1. Arbetstagare med kortare anställningstid ska erbjudas omplacering före arbetstagare med längre anställningstid.

2. Erbjudande med lägre sysselsättningsgrad ska lämnas före erbjudande med högre sysselsättningsgrad. *Lag (2022:835)*.

**7 b § /Träder i kraft 1:2022-06-30/** En arbetstagare som accepterar ett erbjudande om omplacering enligt 7 § andra stycket till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad har rätt till en omställningstid. Under omställningstiden får arbetstagaren behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden börjar löpa när arbetstagaren accepterar erbjudandet och är lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, dock längst tre månader. *Lag (2022:835)*.

**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 § 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 (2015:759)*.

## 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 §** /Upphör att gälla U:2022-06-30/ 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)*.

**15 §** /Träder i kraft I:2022-06-30/ En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, ska 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 sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren eller sammanlagt mer än nio månader i särskild visstidsanställning under de senaste tre åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, ska 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, ska arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar. *Lag (2022:835)*.

**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 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. *Lag (1993:1496)*.

**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 permitteras har rätt till samma lön och andra anställningsförmåner som om arbetstagaren hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Detta gäller dock inte om permitteringen 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 §** /Upphör att gälla U:2022-06-30/ 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 arbetstagarers 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).*

**22 §** /Träder i kraft I:2022-06-30/ Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare, oavsett antalet turordningskretsar, undanta högst tre arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Om ett sådant undantag har gjorts, får inga ytterligare undantag göras vid en uppsägning som sker inom tre månader efter att den första uppsägningen skett.

Om arbetsgivaren har 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, ska det inom en arbetstagarorganisations 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 (2022:835)*.

**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 § /Upphör att gälla U:2022-06-30/** 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 § /Träder i kraft I:2022-06-30/** 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 dels har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen, dels har uppnått en tillräcklig anställningstid hos arbetsgivaren. Anställningstiden ska

1. vara sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren,
2. när det gäller företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning, vara sammanlagt mer än nio månader i sådan anställning under de senaste tre åren, eller
3. när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, vara sammanlagt mer än sex månader under de senaste två åren.

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. Om det i ett sådant fall finns flera driftsenheter på samma ort, ska inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §. *Lag (2022:835)*.

**25 a §** En deltidsanställd 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 deltidsanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad och att den deltidsanställda 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 förutsättning 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).*

*/Rubriken upphör att gälla U:2023-01-01/*

## **Rätt att kvarstå i anställningen till 68 år**

*/Rubriken träder i kraft I:2023-01-01/*

## **Rätt att kvarstå i anställningen till 69 år**

**32 a §** */Upphör att gälla U:2023-01-01/* En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 68 år, om inte något annat följer av denna lag. *Lag (2019:528).*

**32 a §** */Träder i kraft I:2023-01-01/* En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 69 år, om inte något annat följer av denna lag. *Lag (2019:529).*

*/Rubriken upphör att gälla U:2023-01-01/*

## **Särskilda bestämmelser för arbetstagare som har fyllt 68 år**

*/Rubriken träder i kraft I:2023-01-01/*

## **Särskilda bestämmelser för arbetstagare som har fyllt 69 år**

**33 §** */Upphör att gälla U:2022-06-30/* Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 68 år ska följande bestämmelser inte tillämpas:

1. 7 § om saklig grund för uppsägning,
2. 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,
3. 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och
4. 34 § om ogiltigförklaring av uppsägning.

*Lag (2019:528).*

**33 §** */Träder i kraft I:2022-06-30/* Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 68 år ska följande bestämmelser inte tillämpas:

1. 7 § om sakliga skäl för uppsägning,
2. 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,
3. 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och
4. 34 § om ogiltigförklaring av uppsägning.

*Lag (2022:835).*

**33 § /Träder i kraft I:2023-01-01/** Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 69 år ska följande bestämmelser inte tillämpas:

1. 7 § om sakliga skäl för uppsägning,
2. 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,
3. 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och
4. 34 § om ogiltigförklaring av uppsägning.

*Lag (2022:836).*

**33 a § /Upphör att gälla U:2023-01-01/** Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 68 år ska 30 § om underrättelse, varsel och rätt till överläggning tillämpas, om inte förhandling enligt 11-14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet har hållits i frågan. *Lag (2019:528).*

**33 a § /Träder i kraft I:2023-01-01/** Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 69 år ska 30 § om underrättelse, varsel och rätt till överläggning tillämpas, om inte förhandling enligt 11-14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet har hållits i frågan. *Lag (2019:529).*

**33 b § /Upphör att gälla U:2023-01-01/** En arbetstagare som har fyllt 68 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §. *Lag (2019:528).*

**33 b § /Träder i kraft I:2023-01-01/** En arbetstagare som har fyllt 69 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §. *Lag (2019:529).*

**33 c § /Upphör att gälla U:2023-01-01/** Vid avskedande av en arbetstagare som har fyllt 68 år tillämpas inte bestämmelsen i 35 § om ogiltigförklaring. I den situationen behöver ett besked enligt 19 § andra stycket inte innehålla information om vad arbetstagaren ska iaktta om arbetstagaren vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt. *Lag (2019:528).*

**33 c § /Träder i kraft I:2023-01-01/** Vid avskedande av en arbetstagare som har fyllt 69 år tillämpas inte bestämmelsen i 35 § om ogiltigförklaring. I den situationen behöver ett besked enligt 19 § andra stycket inte innehålla information om vad arbetstagaren ska iaktta om arbetstagaren vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt. *Lag (2019:529).*

**33 d § /Upphör att gälla U:2022-06-30/** För en arbetstagare som har fyllt 68 år övergår inte en allmän visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §. *Lag (2019:528).*

**33 d § /Träder i kraft I:2022-06-30/** För en arbetstagare som har fyllt 68 år övergår inte en särskild visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §. *Lag (2022:835).*

**33 d § /Träder i kraft I:2023-01-01/** För en arbetstagare som har fyllt 69 år övergår inte en särskild visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §. *Lag (2022:836)*

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

**34 § /Upphör att gälla U:2022-06-30/** 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.

**34 § /Träder i kraft l:2022-06-30/** Om en arbetstagare sägs upp utan sakliga skäl, ska uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock inte om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.

Vid en tvist om ogiltighet av en uppsägning kan domstol inte för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska bestå efter uppsägningstidens utgång.  
*Lag (2022:835).*

**35 § /Upphör att gälla U:2022-06-30/** 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.

**35 § /Träder i kraft l:2022-06-30/** Har en arbetstagare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, ska avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren.

Vid en tvist om ogiltighet av ett avskedande kan domstol inte för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska bestå. *Lag (2022:835).*

**36 § /Upphör att gälla U:2022-06-30/** 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.

**36 §** /Träder i kraft I:2022-06-30/ Ett anställningsavtal som har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket ska förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren.

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

Första och andra styckena tillämpas inte för vikariat, om grunden för arbetstagarens yrkande bara är att arbetsgivarens syfte med anställningen varit att kringgå arbetstagarens rätt enligt 3 § andra stycket. *Lag (2022:835)*.

**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.

**38 a §** /Träder i kraft I:2022-06-30/ Om en uppsägning enligt 7 § eller ett avskedande enligt 18 § ogiltigförklarats och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär ska bestämmas, ska särskilt syftet att motverka överträdelser av dessa bestämmelser beaktas.

Även när talan förs om ogiltighet av ett avskedande ska syftet att motverka överträdelser av 18 § särskilt beaktas när ersättning för kränkning bestäms vid ett lagstridigt avskedande men där det funnits sakliga skäl för uppsägning.  
*Lag (2022:835)*.

**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 § /Upphör att gälla U:2022-06-30/** 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).*

**43 § /Träder i kraft I:2022-06-30/** Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Mål som avses i 34-36 §§ ska handläggas skyndsamt.

Ett yrkande om beslut enligt 36 § andra stycket får inte bifallas utan att motparten har fått tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess något annat beslutas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt. *Lag (2022:835).*

## 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

1. Denna lag träder i kraft den 1 april 1991.
2. 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.
3. 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

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 1994.
2. har upphävts genom *lag (1994:1685)*.
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.

1994:1685

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.
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.

1996:1424

1. 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.
2. För anställningsavtal som har ingåtts före den 1 januari 1997 gäller 11 § i sin äldre lydelse.
3. För den som har förvärvat företrädesrätt till återanställning enligt 25 § före den 1 januari 1997 gäller 25 § i sin äldre lydelse.
4. Vid tillämpning av bestämmelserna om anställningstid i 15 § första stycket och 25 § första stycket bortses från anställningstid före den 1 januari 1995.

2001:298

1. Denna lag träder i kraft den 1 september 2001.
2. 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.
3. 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 m.fl. 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

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2006.
2. 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

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2007.
2. 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.
3. Vid beräkning av anställningstid som vikarie enligt 5 § andra stycket skall även anställningstid som vikarie före den 1 juli 2007 beaktas.
4. Utgår genom *lag (2007:390)*.

2007:389

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2007.
2. För arbetstagare som har sagts upp före den 1 juli 2007 gäller 3 § i äldre lydelse.
3. 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

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2008.
2. För anställningsavtal som ingåtts före den 1 januari 2008 gäller 5 § i sin äldre lydelse.
3. Vid beräkning av anställningstid som vikarie skall även anställningstid som vikarie före den 1 januari 2008 beaktas.

2015:759

1. Denna lag träder i kraft den 1 februari 2016.
2. Äldre föreskrifter gäller fortfarande när uppsägning sker under tid då kommunalt vårdnadsbidrag lämnas enligt den upphävda lagen (2008:307) om kommunalt vårdnadsbidrag.

2016:248

1. Denna lag träder i kraft den 1 maj 2016.
2. För avtal om allmän visstidsanställning eller vikariat som har ingåtts före ikraftträdandet gäller äldre bestämmelser i fråga om övergång till tillsvidareanställning.
3. Vid beräkning av sammanlagd anställningstid och vid bedömningen av om anställningar följt på varandra enligt 5 a § ska även anställningsavtal som ingåtts före ikraftträdandet beaktas.
4. För anställningar som upphört före ikraftträdandet gäller 6 g § i den äldre lydelsen.

2016:1271

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2017.
2. För arbetstagare som har anställts i utvecklingsanställning före ikraftträdandet gäller 1 § i den äldre lydelsen.

2019:528

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2020.
2. Bestämmelsen i 33 d § tillämpas bara på avtal om allmän visstidsanställning eller vikariat som ingås efter lagens ikraftträdande. För sådana avtal som har ingåtts dessförinnan gäller 5 b § i den äldre lydelsen.
3. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för anställningens upphörande med anledning av ett villkor om skyldighet att lämna anställningen vid en viss ålder, som finns i ett kollektivavtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande. Detta gäller dock endast under

förutsättning att avtalet har en begränsad löptid som inte överstiger fyra år och längst till dess att avtalet har löpt ut. I annat fall är villkoret ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen.

4. Ett villkor i ett individuellt avtal om skyldighet att lämna anställningen vid en viss ålder som har ingåtts före lagens ikraftträdande, är ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen. Äldre föreskrifter gäller dock fortfarande för ett sådant villkor i ett individuellt avtal som har ingåtts före den 1 september 2001.

5. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för frågor som har att göra med en uppsägning eller ett avskedande när en arbetsgivare före lagens ikraftträdande har sagt upp eller avskedat en arbetstagare, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel.

6. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för ett skriftligt besked enligt 33 § första stycket i den äldre lydelsen, när en arbetsgivare före lagens ikraftträdande har lämnat ett sådant besked till en arbetstagare som fyller 67 år före den 1 februari 2020. Om arbetstagaren fyller 67 år den 1 februari 2020 eller senare är beskedet utan verkan.

2019:529

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2023.

2. Bestämmelsen i 33 d § i den nya lydelsen tillämpas bara på avtal om allmän visstidsanställning eller vikariat som ingås efter lagens ikraftträdande. För sådana avtal som har ingåtts dessförinnan gäller bestämmelsen i den äldre lydelsen.

3. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för anställningens upphörande med anledning av ett villkor om skyldighet att lämna anställningen vid en viss ålder, som finns i ett kollektivavtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande. Detta gäller dock endast under förutsättning att avtalet har en begränsad löptid som inte överstiger fyra år och längst till dess att avtalet har löpt ut. I annat fall är villkoret ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen.

4. Ett villkor i ett individuellt avtal om skyldighet att lämna anställningen vid en viss ålder som har ingåtts före lagens ikraftträdande, är ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen. Äldre föreskrifter gäller dock fortfarande för ett sådant villkor i ett individuellt avtal som har ingåtts före den 1 september 2001.

5. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för frågor som har att göra med en uppsägning eller ett avskedande när en arbetsgivare före lagens ikraftträdande har sagt upp eller avskedat en arbetstagare, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel.

2022:448

1. Denna lag träder i kraft den 29 juni 2022.

2. För anställningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet gäller 6 c-6 e §§ i den äldre lydelsen.

3. Om ett anställningsavtal har ingåtts före ikraftträdandet ska arbetsgivaren dock på begäran av arbetstagaren lämna kompletterande information enligt bestämmelserna i 6 c-6 e §§ i den nya lydelsen.

2022:835

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

4. Den nya bestämmelsen i 2 a § andra stycket 2 gäller för avtal som har ingåtts den 1 januari 2022 eller senare för att gälla för tiden efter den 30 september 2022. Vid vilken

tidpunkt ett kollektivavtal ska anses ha upphört att gälla får avgöras i enlighet med Arbetsdomstolens praxis angående 26 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

5. De nya bestämmelserna i 7 a och 7 b §§ tillämpas inte i fråga om omplaceringserbjudanden som lämnas före den 1 oktober 2022.

6. För avtal om en allmän visstidsanställning som pågår den 1 oktober 2022 gäller för tiden därefter 5 a § i den äldre lydelsen i fråga om anställningens övergång till tillsvidareanställning.

7. Vid bedömningen av om en särskild visstidsanställning har övergått till en tillsvidareanställning enligt 5 a § i den nya lydelsen ska dock även tidigare anställningstid i allmän visstidsanställning få beaktas när det gäller tid i allmän visstidsanställning från och med den 1 mars 2022. Tid i allmän visstidsanställning före den 1 mars 2022 ska inte beaktas.

8. Vid tillämpning av 15 och 25 §§ i den nya lydelsen ska en allmän visstidsanställning som pågår den 1 oktober 2022, för tiden därefter, anses vara tidsbegränsad enligt 5 § såsom särskild visstidsanställning.

9. Om en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en arbetstagare, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel, gäller äldre föreskrifter fortfarande för frågor som har att göra med den uppsägningen eller det avskedandet.

10. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist gäller fortfarande 22 § i den äldre lydelsen, om arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har begärt förhandling enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet i den frågan.

11. För en begäran om skriftlig information om skälet för deltid enligt den nya bestämmelsen i 4 a § andra stycket som har lämnats till arbetsgivaren under perioden från den 1 oktober 2022 till den 1 januari 2023 har arbetsgivaren tre månader på sig att lämna information till arbetstagaren.