

Anställningsskydd

LAS

Anställningsskydd, lag (1982:80) 13

Bemanningsföretag

Uthyrning av arbetstagare, lag (2012:854) 24

Försvarmakten

Vissa försvarsmaktsanställningar, lag (2012:332) 26

Totalförsvarsplikt, lag (1994:1809) – utdrag 34

**Skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m.,
lag (1994:2076)** 35

Lag (1982:80) om anställningskydd

(senast ändrad genom SFS 2014:423)

Inledande bestämmelser	13
Anställningsavtalet	14
Uppsägning från arbetsgivarens sida	16
Uppsägningstid	17
Lön och andra förmåner under uppsägningstiden	17
Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta ..	17
Avskedande	18
Lön och andra förmåner under permittering	18
Turordning vid uppsägning	18
Företrädesrätt till återanställning m.m.	19
Förhandlingar m.m.	20
Rätt att kvarstå i anställningen till 67 år	21
Tvister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden m.m.	21
Skadestånd	21
Preskription	22
Rättegången	23
Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	23
Propositioner	23

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 är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning, och
5. arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning. *Lag (2014:423)*

2 § Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, skall dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5, 6, 22 och 25–27 §§. Har avtalet inte 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 11, 15, 21, 28, 32, 33, 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 skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av
 - rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter, 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,

14 LAS (1982:80)

2. från 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §, och
3. från 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

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 skall 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 (2006:440)*

3 § Vid tillämpning av 5 § andra stycket, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.
2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, får tillgodoräkna sig tiden hos den förra arbetsgivaren när anställningstid skall beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.
3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1–2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § skall anses ha uppnått den anställningstid som fordras för besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §. *Lag (2007:389)*

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 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 annat har avtalats eller följer av 5 § andra stycket eller 6 §. I 33 § finns särskilda regler om skyldighet att lämna anställningen vid 67 års ålder och 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 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 §§.

Lag (2010:1230)

5 § Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för allmän visstidsanställning,
2. för vikariat,
3. för säsongsarbete, och
4. när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. *Lag (2007:391)*

5 a § har upphävts genom lag (2006:440).

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

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

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

6 c § 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: prövotidens 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 d § I fråga om arbetstagare som stationeras utomlands skall 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 skall före avresan även lämna skriftlig information till arbetstagaren om åtminstone

1. anställningstiden utomlands,
2. den valuta i vilken lönen skall 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 8 § 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 (2006:439)*

6e § 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)*

6f § 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 begär det, lämnas direkt till honom eller henne. *Lag (2007:389)*

6g § Arbetsgivaren skall inom tre veckor efter en arbetstagares begäran lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid.

Vid beräkning av anställningstiden skall de särskilda bestämmelserna i 3 § första stycket tillämpas. *Lag (2006:440)*

Uppsägning från arbetsgivarens sida

7 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligen 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 hänförs till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till aningen 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)*

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 uppgge 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 skäligen 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 § eller helt ledig enligt 9 § 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 (2008:564)*

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 § 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 (2006:440)*

16 § Besked enligt 15 § skall vara skriftligt.

I beskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iakttä för det fall att arbetstagaren vill föra talan om att anställningsavtalet skall förklarar 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 iakttä 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 sånts 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 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iakttä 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 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 arbetstages 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)*

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 § 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 arbetstagen 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 arbetstagen 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 säsongs 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 arbetstagen 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 (2006:440)*

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 arbetstagen 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 ar-

betslivet. Detsamma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som skall få återanställning eller en anställning med högre sysselsättningsgrad.

Lag (1996:1424)

Rätt att kvarstå i anställningen till 67 år

32 a § En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år, om inte annat följer av denna lag. Lag (2001:298)

33 § Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning vid utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

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 sjukersättning.

En arbetstagare som har fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §. Lag (2010:1230)

Twister 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.

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§ 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)*

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

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.

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. har upphävts genom lag (2007:390).

2014:423

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2014.

Propositioner

<i>SFS 1982:80</i> Prop. 1981/82:71	<i>SFS 1983:1073</i> Prop. 1983/84:46	<i>SFS 1984:510</i> Prop. 1983/84:162	<i>SFS 1984:1008</i> Prop. 1984/85:62
<i>SFS 1989:428</i> Prop. 1988/89:109	<i>SFS 1989:963</i> Prop. 1989/90:6	<i>SFS 1990:1357</i> Prop. 1990/91:25	<i>SFS 1992:324</i> Prop. 1991/92:124
<i>SFS 1993:718</i> Prop. 1992/93:150	<i>SFS 1993:1496</i> Prop. 1993/94:67	<i>SFS 1994:1046</i> Prop. 1993/94:190	<i>SFS 1994:1685</i> Prop. 1994/95:76 Prop. 1994/95:102
<i>SFS 1995:777</i> Prop. 1994/95:6	<i>SFS 1996:1424</i> Prop. 1996/97:16	<i>SFS 2000:626</i> Prop. 1999/2000:98	<i>SFS 2000:763</i> Prop. 1999/2000:86
<i>SFS 2001:298</i> Prop. 2000/01:78	<i>SFS 2002:195</i> Prop. 2001/02:84	<i>SFS 2005:1193</i> Prop. saknas	<i>SFS 2006:439</i> Prop. 2005/06:185
<i>SFS 2006:440</i> Prop. 2005/06:185	<i>SFS 2007:389</i> Prop. 2006/07:111	<i>SFS 2007:390</i> Prop. 2006/07:111	<i>SFS 2007:391</i> Prop. 2006/07:111
<i>SFS 2008:564</i> Prop. 2007/08:149	<i>SFS 2010:1230</i> Prop. 2009/10:222	<i>SFS 2014:423</i> Prop. 2013/14:80	

Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

(senast ändrad genom SFS 2014:961)

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag gäller arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning.

2 § Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen, om inte något annat följer av 3 §.

3 § Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får avvikelser göras från 6 §, under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

4 § Ett bemanningsföretag som är bundet av ett kollektivavtal enligt 3 § får tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalslutande arbetstagarorganisationen. Detta gäller under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Definitioner

5 § I denna lag avses med

1. *bemanningsföretag*: en fysisk eller juridisk person som har arbetstagare anställda i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning,
2. *kundföretag*: en fysisk eller juridisk person för vilken och under vars kontroll och ledning arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag arbetar, och
3. *grundläggande arbets- och anställningsvillkor*: villkor som fastställs i kollektivavtal eller andra bindande generella bestämmelser som gäller hos kundföretaget och som avser
 - a) arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester eller helgdagar,
 - b) lön,
 - c) skydd för barn och ungdomar, gravida, nyblivna mödrar och ammande kvinnor, eller
 - d) skydd mot diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. *Lag (2014:961)*

Skyldigheter för bemanningsföretag

Likabehandling

6 § Ett bemanningsföretag ska, under den tid en arbetstagares uppdrag i kundföretaget varar, tillförsäkra arbetstagaren minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete.

7 § Kravet på likabehandling i 6 § gäller inte arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning.

8 § Kravet på likabehandling i 6 § i fråga om lön gäller inte arbetstagare som har en tillsvidareanställning och får lön mellan uthyrningsuppdragen.

Övriga skyldigheter för bemanningsföretag

9 § Ett bemanningsföretag får inte genom villkor i avtal eller på något annat sätt hindra en arbetstagare att ta anställning hos ett kundföretag som han eller hon utför eller utfört arbete för.

10 § Ett bemanningsföretag får inte begära, avtala om eller ta emot ersättning av en arbetstagare för att placera denne hos ett kundföretag eller för att arbetstagaren tar anställning hos ett kundföretag som han eller hon utför eller utfört arbete för.

Skyldigheter för kundföretag

11 § Ett kundföretag ska ge arbetstagare som arbetar hos företaget tillgång till gemensamma anläggningar och inrättningar där på samma villkor som anställda hos företaget, om det inte finns särskilda skäl mot det.

12 § Ett kundföretag ska informera arbetstagare som arbetar hos företaget om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar hos företaget. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.

Skadestånd

13 § Ett bemanningsföretag som bryter mot 6, 9 eller 10 § ska betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

14 § Ett kundföretag som bryter mot 11 eller 12 § ska betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

15 § Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Preskription

16 § Förs talan om skadestånd på grund av överträdelse av 6 § ska, om det gäller semester, talan väckas inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren skulle ha fått den förmån som talan gäller.

Förs talan om skadestånd på grund av överträdelse av 12 §, ska talan väckas inom fyra månader efter det att arbetstagaren fått kännedom om att någon anställts på den lediga anställningen, dock senast inom två år från anställningstidpunkten.

I fråga om annan skadeståndstalan enligt denna lag tillämpas 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas.

Om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid, är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

Rättegång

17 § Mål mellan arbetstagare och bemanningsföretag eller mellan arbetstagare och kundföretag om tillämpningen av denna lag ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Vid tillämpningen av den lagen gäller i tvister mellan en arbetstagare och ett kundföretag det som föreskrivs för arbetstagare och arbetsgivare.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

2014:961

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2015.

Propositioner

SFS 2012:854

SFS 2014:961

Prop. 2011/12:178

Prop. 2013/14:198

Lag (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar

Inledande bestämmelser	26
Förhållandet till lagen om anställningsskydd	26
Förhållandet till semesterlagen	27
Definitioner	27
Anställningsavtal	27
Uppsägningstid	29
Företrädesrätt till återanställning	29
Besked om att anställningen inte kommer att fortsätta	29
Informationsskyldighet för tidvis tjänstgörande	30
Rätt till ledighet från civil anställning	30
Anmälan om ledighet	30
Återgång i arbete	31
Skydd för den civila anställningen	31
Återhämtningstid	31
Semester för tidvis tjänstgörande arbetstagare	31
Semester hos den civila arbetsgivaren	31
Semester hos Försvarsmakten	32
Övriga bestämmelser om semester	32
Annan ledighet	32
Twister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden	32
Skadestånd	32
Preskription	33
Överklagandeförbud	33
Rättegång	33
Propositioner	33

Inledande bestämmelser

1 § I denna lag finns särskilda bestämmelser om arbetstagare som är anställda som gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarsmakten.

2 § Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag upphävs eller inskränks är ogiltigt i den delen. Det gäller dock inte kollektivavtal som avses i 3 §.

3 § Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får avvikelser göras från 18–21, 23, 24, 26 och 51 §§. Det är också tillåtet att genom sådant kollektivavtal göra avvikelser från

1. 9–12 §§, så länge avtalet inte innebär att den längsta tillåtna anställningstiden enligt 9 § överskrids,
2. 13 §, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, och
3. 14 §, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av 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.

Sådana avvikande bestämmelser som beslutas genom kollektivavtal enligt första stycket får tillämpas även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

Förhållandet till lagen om anställningsskydd

4 § För arbetstagare som är anställda enligt denna lag gäller inte följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd: 4–6 och 6 c §§, 6 d § första stycket, 11, 15–17, 28, 30 a, 31 och 36 §§, 38 § första stycket andra meningen, 40 § andra stycket och 41 § första stycket tredje meningen.

Förhållandet till semesterlagen

5 § För arbetstagare som är anställda enligt denna lag gäller semesterlagen (1977:480), om inte annat följer av 41–47 §§ eller av lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser.

Definitioner

6 § I denna lag avses med

1. *gruppbefäl, soldat och sjöman*: en arbetstagare med tidsbegränsad militär anställning som inte är yrkes- eller reservofficerare,
2. *kontinuerligt tjänstgörande*: en arbetstagare som under anställningstiden tjänstgör sammanhängande i Försvarsmakten som gruppbefäl, soldat eller sjöman,
3. *tidvis tjänstgörande*: en arbetstagare som under anställningstiden tjänstgör periodvis i Försvarsmakten som gruppbefäl, soldat eller sjöman,
4. *civil anställning*: en anställning hos annan arbetsgivare än Försvarsmakten,
5. *civil arbetsgivare*: en annan arbetsgivare än Försvarsmakten som har en anställd som tjänstgör kontinuerligt eller tidvis i Försvarsmakten,
6. *tjänstgöring*: utbildning, övning, beredskap och insats samt därtill kopplad verksamhet,
7. *internationell militär insats*: verksamhet som Försvarsmakten bedriver i ett insatsområde utomlands i syfte att
 - a) avvärja risk för en väpnad konflikt,
 - b) hejda en pågående väpnad konflikt,
 - c) övervaka överenskommelser om fred och vapenstillestånd, eller
 - d) skapa förutsättningar för varaktig fred och säkerhet genom humanitärt arbete i samband med en väpnad konflikt.

Anställningsavtal

7 § Gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarsmakten ska vara tidsbegränsat anställda och får inte anställas med stöd av någon annan lag än denna.

Anställningsavtal ska ingås för kontinuerlig tjänstgöring eller tidvis tjänstgöring.

8 § Den som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten får samtidigt inneha en annan anställning hos en sådan arbetsgivare som avses i 1 § lagen (1994:260) om offentlig anställning.

9 § Ett anställningsavtal ska omfatta minst sex år och högst åtta år. Den totala anställningstiden får uppgå till högst sexton år, varav högst tolv år som kontinuerligt tjänstgörande. Om en anställningstid på minst sex år skulle innebära att tidsgränsen för den totala anställningstiden överskrids, ska avtalet omfatta den tid som återstår av den tillåtna totala anställningstiden.

Första stycket hindrar inte avtal som omfattar kortare tid än sex år i de fall som anges i 10, 11 eller 12 §.

10 § Ett anställningsavtal får ingås för vikariat som kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldat eller sjöman.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos Försvarsmakten som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår vikariatet till ett anställningsavtal för kontinuerlig tjänstgöring. Anställningen gäller då för ytterligare sex år. Om en anställningstid på sex år skulle innebära att tidsgränsen enligt 9 § för den totala anställningstiden överskrids, ska avtalet omfatta den tid som återstår av den tillåtna totala anställningstiden.

11 § Ett anställningsavtal för kontinuerlig tjänstgöring får ingås även för tjänstgöring i en viss internationell militär insats för en arbetstagare som har en sådan specialistkompetens som behövs i den aktuella insatsen.

12§ En kontinuerlig eller tidvis anställning enligt 9 § första stycket får inledas med en tidsbegränsad provanställning, om provotiden är högst sex månader.

Vill inte Försvarsmakten eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid provotidens utgång. Lämnas inte ett sådant besked, övergår provanställningen till en kontinuerlig eller tidvis anställning i enlighet med vad som avtalats vid anställningens ingående.

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

13§ Försvarsmakten ska underrätta arbetstagaren minst två veckor i förväg om en provanställning ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en anställning enligt 9 §. Är arbetstagaren fackligt organiserad, ska Försvarsmakten samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med Försvarsmakten om beskedet.

14§ Försvarsmakten ska lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, om anställningstiden är tre veckor eller mer. Informationen ska lämnas senast en månad efter det att anställningsavtalet har ingåtts. Om arbetstagaren ska avresa utomlands och vistas där längre tid än en månad, ska informationen lämnas före avresan.

Informationen ska innehålla följande uppgifter

1. arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplats,
2. en kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel,
3. vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser och om den inleds med en tidsbegränsad provanställning,
4. anställningens slutdag,
5. uppsägningstider för anställningen,
6. provotidens längd vid provanställning,
7. begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut,
8. längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka, och
9. tillämpligt kollektivavtal, om sådant finns.

De uppgifter som avses i andra stycket 5, 7 och 8 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

15§ Försvarsmakten ska i den utsträckning det är möjligt hålla en tidvis tjänstgörande arbetstagar informerad om planerad tjänstgöring.

Senast tre månader före tjänstgöring ska Försvarsmakten informera arbetstagaren om tidpunkten för tjänstgöringens början, tjänstgöringens omfattning och var den ska ske. Informationen får lämnas senare om det finns särskilda skäl för det.

16§ En anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång, om inte annat följer av 10 § andra stycket.

En sådan anställning som avses i 9, 10 eller 11 § får sägas upp av Försvarsmakten eller arbetstagaren före anställningstidens utgång.

17§ En arbetstagar får med omedelbar verkan lämna sin anställning, om Försvarsmakten väsentligt åsidosatt sina skyldigheter mot arbetstagaren.

I de fall som avses i 18 § lagen (1982:80) om anställningsskydd kan Försvarsmakten genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

18§ Försvarsmakten får inte förkorta en tidvis tjänstgörande arbetstagar tjänstgöringsperiod av skäl som hänför sig till arbetstagaren personligen, om det inte finns saklig grund för uppsägning av personliga skäl eller grund för avskedande enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

19§ Om Försvarsmakten förkortar en tidvis tjänstgörande arbetstagares tjänstgöringsperiod av andra skäl än vad som anges i 18 §, ska Försvarsmakten utge lön och andra anställningsförmåner till arbetstagaren under en månad från avbrottet.

Detta gäller dock inte för tid då arbetstagaren kan avbryta ledigheten hos sin civila arbetsgivare.

Uppsägningstid

20§ För både Försvarsmakten och arbetstagaren gäller en minsta uppsägningstid på tre månader. Försvarsmakten får bevilja arbetstagaren kortare uppsägningstid.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid på

- 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.

21§ Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen (1995:584) eller helt ledig enligt 9 § samma lag 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.

Uppsägningstiden upphör dock senast vid den tidpunkt då det tidsbegränsade anställningsavtalet skulle ha upphört att gälla.

Företrädesrätt till återanställning

22§ Vid tillämpningen av 25 § första stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd ska med arbetstagare som anställts för begränsad tid enligt 5 § den lagen avses arbetstagare som anställts enligt 9–11 §§ denna lag.

Vid tillämpningen av 25 § andra stycket lagen om anställningsskydd ska med besked som avses i 15 § första stycket den lagen avses besked enligt 23 § denna lag.

Vid tillämpningen av 27 § första stycket lagen om anställningsskydd ska med besked som avses i 16 § andra stycket den lagen avses besked enligt 24 § andra stycket denna lag.

Vid tillämpningen av 3 § andra stycket lagen om anställningsskydd ska med besked enligt 15 § den lagen avses besked enligt 23 § denna lag.

Besked om att anställningen inte kommer att fortsätta

23§ En arbetstagare som är anställd enligt 9 eller 10 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, ska få besked av Försvarsmakten om detta minst en månad före anställningstidens utgång. Detta gäller dock endast om arbetstagaren har varit anställd hos Försvarsmakten mer än tolv månader under de senaste tre åren när anställningen upphör. Är anställningstiden så kort att ett besked inte kan lämnas en månad i förväg, ska beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

24§ Ett besked enligt 23 § ska vara skriftligt.

I beskedet ska det anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte. Om arbetstagaren har företrädesrätt och det krävs anmälan för att företrädesrätten ska kunna göras gällande, ska även detta anges.

Beskedet ska lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i ett rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

25§ En arbetstagare som har fått ett besked enligt 23 § har rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka Arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

26 § Ger Försvarsmakten en arbetstagare ett besked enligt 23 § om att en anställning ska upphöra, ska samtidigt den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör varslas.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med Försvarsmakten om beskedet.

Informationskyldighet för tidvis tjänstgörande

27 § En arbetstagare ska informera sin civila arbetsgivare om anställningen i Försvarsmakten. Informationen ska lämnas när anställningsavtalet ingås med en civil arbetsgivare eller i samband med att arbetstagaren tar anställning i Försvarsmakten.

Arbetstagaren är skyldig att hålla sin civila arbetsgivare informerad om planerad tjänstgöring i Försvarsmakten i den mån den påverkar arbetstagarens rätt till ledighet från sin civila anställning.

Rätt till ledighet från civil anställning

28 § En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sin civila anställning under högst sex månader för att pröva en anställning som kontinuerligt eller tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten.

Rätt till ledighet enligt första stycket gäller endast en period hos samma arbetsgivare.

En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sin civila anställning för tjänstgöring enligt 11 §.

29 § En förutsättning för rätt till ledighet enligt 28 § första stycket är att arbetstagaren vid ledighetens början har varit anställd hos sin civila arbetsgivare de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren.

Vid beräkningen av anställningstid enligt första stycket tillämpas 3 § första stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd.

30 § En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sin civila anställning för tidvis tjänstgöring i Försvarsmakten enligt denna lag.

Ledighet enligt första stycket får omfatta högst tolv månader i en följd. Föregås tjänstgöringen av provanställning enligt 28 § första stycket får ledigheten omfatta högst arton månader i en följd.

En arbetstagare har rätt till ledighet utöver det som följer av andra stycket om Försvarsmakten anser att det finns synnerliga skäl.

31 § En förutsättning för rätt till ledighet i mer än sex månader enligt 30 § är att arbetstagaren inte har tjänstgjort i Försvarsmakten, i annan anställning än provanställning, de senaste tolv månaderna.

Anmälan om ledighet

32 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet för att tjänstgöra i Försvarsmakten ska anmäla detta till sin civila arbetsgivare senast två månader före ledighetens början. Om detta inte kan ske ska anmälan göras så snart som möjligt. I anmälan ska arbetstagaren ange när ledigheten ska påbörjas och hur länge ledigheten är planerad att pågå.

Om ledighetsperioden behöver förlängas ska arbetstagaren anmäla detta till sin civila arbetsgivare så snart som möjligt. Om arbetstagaren på grund av tjänstgöringen i Försvarsmakten är förhindrad att kontakta den civila arbetsgivaren, ska Försvarsmakten göra en sådan anmälan för arbetstagarens räkning.

33 § En civil arbetsgivare får skjuta upp anmäld ledighet högst tre månader från det att arbetstagaren anmält ledigheten, när ledigheten gäller

1. provanställning enligt denna lag, eller
2. den första tjänstgöringsperioden för tidvis tjänstgöring om denna inte inleds med en provanställning.

En civil arbetsgivare som beslutar att skjuta upp ledigheten ska genast underrätta arbetstagaren.

Återgång i arbete

34 § En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete hos sin civila arbetsgivare i samma omfattning som före ledigheten.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, ska snarast möjligt underätta sin civila arbetsgivare om detta.

Om ledigheten varit planerad att pågå en månad eller mer, får den civila arbetsgivaren senarelägga återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot under rättelsen. Arbetstagaren har alltid rätt att återuppta sitt arbete vid den tidpunkt då ledigheten skulle ha upphört.

Skydd för den civila anställningen

35 § Om en arbetstagare begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag och på grund av detta sägs upp eller avskedas från sin civila anställning, ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

36 § En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte på grund av denna begäran eller ledighet skyldig att hos sin civila arbetsgivare godta

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller
2. någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

37 § När den som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten gör en förfrågan om eller söker arbete hos en civil arbetsgivare, får arbetsgivaren inte behandla personen sämre än vad som skulle ha varit fallet utan anställningen hos Försvarsmakten.

Återhämtningstid

38 § En arbetstagare har rätt till återhämtningstid mellan internationella militära insatser. Under denna tid ska arbetstagaren inte tjänstgöra i en internationell militär insats.

39 § Tid för återhämtning ska, för en arbetstagare som är anställd som kontinuerligt tjänstgörande, bestämmas med hänsyn till vad som behövs i det enskilda fallet.

Innan arbetstagaren sänds på en ny internationell militär insats, ska Försvarsmakten bedöma om tiden för återhämtning varit tillräcklig. En arbetstagare som inte fått tillräcklig återhämtningstid ska inte tjänstgöra i en internationell militär insats.

40 § Tid för återhämtning ska, för en arbetstagare som är anställd som tidvis tjänstgörande, omfatta minst tolv månader.

Sker tjänstgöring i Försvarsmakten under sådan tid får den inte överstiga sex månader i följd.

Semester för tidvis tjänstgörande arbetstagare

Semester hos den civila arbetsgivaren

41 § Semester som en tidvis tjänstgörande arbetstagare har tjänat in hos Försvarsmakten ska läggas ut under den civila anställningen, i den utsträckning som Försvarsmakten inte redan har lagt ut semester för arbetstagaren. En civil arbetsgivare ska lägga ut sådan kvarvarande semester på samma sätt som om den hade tjänats in i den civila anställningen. Av de semesterdagar som läggs ut under ett visst semesterår ska de dagar med semesterlön som har tjänats in hos Försvarsmakten läggas ut först.

42 § Den civila arbetsgivaren ska underrätta Försvarsmakten när semester som har tjänats in hos Försvarsmakten läggs ut.

43 § Vid beräkningen av semesterdagar enligt 18 § semesterlagen (1977:480) ska den civila arbetsgivaren ta hänsyn även till semesterdagar som har tjänats in hos Försvarsmakten.

Semester hos Försvarsmakten

44 § Den semester som en tidvis tjänstgörande arbetstagare har tjänat in i sin civila anställning ska läggas ut hos Försvarsmakten, i den utsträckning som den civila arbetsgivaren inte redan har lagt ut semestern för arbetstagaren. Detta gäller dock inte när det arbete som utförs hos Försvarsmakten med hänsyn till förhållandena är så speciellt för verksamheten att skyldighet att lägga ut semester inte följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

Kvarvarande semester enligt första stycket ska läggas ut på samma sätt som om den hade tjänats in hos Försvarsmakten. Av de semesterdagar som läggs ut under ett visst semesterår ska de dagar med semesterlön som har tjänats in hos Försvarsmakten läggas ut först.

45 § Försvarsmakten ska underrätta den civila arbetsgivaren om när den semester som har tjänats in hos den civila arbetsgivaren läggs ut.

Övriga bestämmelser om semester

46 § Försvarsmakten ska underrätta den civila arbetsgivaren om hur många semesterdagar med semesterlön som har tjänats in under tjänstgöringen hos Försvarsmakten och hur många av dessa dagar som har lagts ut under semesteråret. Försvarsmakten ska också underrätta den civila arbetsgivaren om hur många semesterdagar utan semesterlön som har lagts ut. Underrättelsen ska lämnas när tjänstgöringsperioden hos Försvarsmakten avslutas.

47 § Den civila arbetsgivaren ska underrätta Försvarsmakten om hur många semesterdagar med semesterlön som arbetstagaren har tjänat in hos den civila arbetsgivaren och hur många av dessa dagar som lagts ut under semesteråret. Den civila arbetsgivaren ska också underrätta Försvarsmakten om hur många semesterdagar utan semesterlön som har lagts ut. Underrättelsen ska lämnas när tjänstgöringen hos Försvarsmakten påbörjas.

Annan ledighet

48 § Annan ledighet än semester som arbetstagaren har rätt till enligt lag och som har beviljats i anställningen hos den civila arbetsgivaren får slutföras i anställningen som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten. På motsvarande sätt får en sådan ledighet som har beviljats i anställningen som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten slutföras i anställningen hos den civila arbetsgivaren.

Arbetstagaren är skyldig att snarast möjligt informera den arbetsgivare som inte har beviljat ledigheten om ledigheten.

Tvister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden

49 § Vid tvist om en uppsägnings giltighet ska anställningen upphöra senast vid den tidpunkt då det tidsbegränsade anställningsavtalet skulle ha upphört att gälla.

Vid tvist om ett avskedandes giltighet kan en domstol besluta att anställningen trots avskedandet ska bestå som längst till den tidpunkt då det tidsbegränsade anställningsavtalet skulle ha upphört att gälla.

Skadestånd

50 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag ska betala lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till samt ersättning för skada som uppkommer. En arbetstagare som inte iakttar den uppsägningstid som anges i 20 § första stycket är skadeståndsskyldig.

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 § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned helt eller delvis.

Preskription

51 § Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på 7, 13, 14, 16–21, 23–26 eller 35 § ska underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 9–11 eller 12 § räknas tidsfristen från anställningstidens utgång.

Har det inom underrättelsetiden påkallats förhandling om tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, ska talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

52 § En arbetstagares talan om skadestånd på grund av brott mot semesterreglerna i denna lag ska väckas inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt lagen skulle ha fått den förmån som begäran gäller.

53 § Vid annan arbetstvist enligt denna lag än tvist som avses i 51 eller 52 § tillämpas 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas.

54 § I ett fall som avses i 51, 52 eller 53 § är rätten till förhandling eller talan förlorad, om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid.

Överklagandeförbud

55 § Försvarsmaktens beslut om anställning enligt denna lag får inte överklagas.

Rättegång

56 § Mål om tillämpningen av denna lag ska i den utsträckning som anges i 1 kap. lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister handläggas enligt den lagen.

Propositioner

SFS 2012:332

Prop. 2011/12:115

UTDRAG

Lag (1994:1809) om totalförsvarsplikt**9 kap. Skydd för anställning m.m.**

1 § Ingen arbetstagare får sägas upp eller avskedas på grund av att han eller hon fullgör sina skyldigheter enligt denna lag.

Om den som fullgör sina skyldigheter enligt denna lag därigenom hindras att utföra ett arbete som han eller hon har åtagit sig, får detta inte åberopas mot honom eller henne som grund för skadestånd eller liknande anspråk.

2 § har upphävts genom lag (2006:441).

3 § En arbetstagare som vill återinträda i arbete efter att ha fullgjort värnplikt eller civilplikt, är skyldig att på förfrågan underrätta arbetsgivaren om detta före tjänstgöringens början.

4 § En arbetstagare som har kallats in till värnplikt eller civilplikt, bör genast lämna arbetsgivaren meddelande om tidpunkten för tjänstgöringens början och om hur länge den beräknas vara. Detsamma skall gälla för en arbetstagare som har underrättats om att han eller hon skall fullgöra allmän tjänsteplikt hos någon annan än arbetsgivaren.

En arbetstagare bör i god tid lämna arbetsgivaren meddelande om den dag, när han eller hon kan återinträda i arbetet. Om tjänstgöringen enligt denna lag har pågått i mer än tre månader, är arbetsgivaren inte skyldig att låta arbetstagaren återinträda i arbetet tidigare än två veckor från den dag när arbetsgivaren tog emot ett sådant meddelande eller arbetstagaren utan föregående meddelande inställer sig hos arbetsgivaren.

5 § En arbetstagares förmåner i anställningen får inte i vidare mån än som följer av uppehållet i arbetet försämrats med anledning av att han eller hon fullgör sina skyldigheter enligt denna lag.

6 § Om uppsägning eller avskedande sker i strid mot bestämmelserna i detta kapitel, skall åtgärden förklarats ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Beträffande tvist om giltigheten av uppsägning eller avskedande skall 34, 35, 37, 39, 40, 42 och 43 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla.

7 § En arbetsgivare som bryter mot bestämmelserna i detta kapitel skall inte bara betala lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer. Därvid skall 38 § andra och tredje styckena samt 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla.

8 § Mål om tillämpning av bestämmelserna i detta kapitel handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

I mål som avses i första stycket gäller 43 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd.

9 § Avtal som innebär att en arbetstagares rättigheter enligt detta kapitel inskränks är ogiltigt i den delen.

Lag (1994:2076) om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m.

(senast ändrad genom SFS 2010:460)

Bestämmelserna i 9 kap. lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt ska gälla även med avseende på tjänstgöring som någon fullgör

1. åt det allmänna på grund av skyldighet i annan lag än lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt,
2. som reservofficer,
3. vid en krigsorganisation inom totalförsvaret på grund av frivilligt åtagande,
4. i Försvarsmakten för att tillgodose särskilda behov av personal för beredskapsändamål,
5. i Försvarsmakten i en internationell militär insats, eller
6. i Försvarsmakten under militär utbildning som rekryt. *Lag (2010:460)*

Propositioner

SFS 1994:2076
Prop. 1994/95:6

SFS 2010:459
Prop. 2009/10:160

SFS 2010:460
Prop. 2009/10:160