



Svensk författningssamling

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

SFS 2019:528

Publicerad
den 2 juli 2019

Utfärdad den 27 juni 2019

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

dels att nuvarande 5 b § ska betecknas 33 d §,

dels att 2, 4, 5, 32 a, 33 och den nya 33 d §§ och rubriken närmast före 32 a § ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas fyra nya paragrafer, 4 a och 33 a–33 c §§, och närmast före 33 § en ny rubrik av följande lydelse.

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

¹ Prop. 2018/19:91, bet. 2018/19:AU12, rskr. 2018/19:276.

² Senaste lydelse 2017:363.

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.

4 §³ 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 §§.

4 a § 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.

5 §⁴ Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för allmän visstidsanställning,
2. för vikariat, och
3. för säsongarbete.

Rätt att kvarstå i anställningen till 68 år⁵

32 a §⁶ 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.

³ Senaste lydelse 2016:248.

⁴ Senaste lydelse 2016:248.

⁵ Senaste lydelse 2001:298.

⁶ Senaste lydelse 2001:298.

33 §⁷ 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.

33 a § 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.

33 b § 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 §.

33 c § 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 iakttä om arbetstagaren vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt.

33 d §⁸ För en arbetstagare som har fyllt 68 år övergår inte en allmän visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.

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

⁷ Senaste lydelse 2010:1230.

⁸ Senaste lydelse av tidigare 5 b § 2016:248.

före den 1 februari 2020. Om arbetstagaren fyller 67 år den 1 februari 2020 eller senare är beskedet utan verkan.

SFS 2019:528

På regeringens vägnar

IBRAHIM BAYLAN

Catharina Nordlander
(Arbetsmarknadsdepartementet)