

TMF:s guide till

# FEM LEDIGHETSLAGAR





# Innehåll

Introduktion .....	4
1. Lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet .....	5
1.1. Rätten till ledighet .....	5
1.2. Kvalifikationstid .....	6
1.3. Anmälan och beslut om ledighet.....	6
1.4. Återgång i arbete och anställningsskydd.....	7
1.5. Brott mot lagen .....	7
2. Lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.....	8
2.1. Rätten till ledighet .....	8
2.2. Anställningsskydd.....	9
2.3. Brott mot lagen .....	9
3. Lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete.....	10
3.1. Rätten till ledighet .....	10
3.2. Anmälan och beslut om ledighet.....	10
3.3. Återgång i arbete och anställningsskydd.....	11
3.4. Brott mot lagen .....	11
4. Lagen om totalförsvarspflicht.....	12
5. Lagen om vissa försvarsmaktsanställningar .....	13
5.1. Rätten till ledighet från arbetstagarens civila arbetsgivare.....	13
5.2. Anmälan om ledighet.....	13
5.3. Återgång i arbete och anställningsskydd.....	14
Bilagor.....	15
Bilaga 1 – Lag (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet .....	15
Bilaga 2 – Lag (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl .....	16
Bilaga 3 – Lag (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete .....	17
Bilaga 4 – Kapitel 9 lag (1994:1809) om totalförsvarspflicht .....	18
Bilaga 5 – Lag (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar .....	19

## Introduktion

Svensk ledighetslagstiftning är relativt omfattande och som arbetsgivare kan det vara aningen besvärligt att veta när grund för ledighet verkligen föreligger. I denna broschyr kommer lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, lagen (1998:209) om rätt till ledighet för trängande familjeskäl, lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete, lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar samt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt att beröras.

Efter en genomläsning hoppas vi på Trä- och Möbelföretagen (TMF) att ni kommer att ha utökat era kunskaper rörande ledighetslagstiftningen. Om tveksamma fall eller ytterligare frågor uppkommer är ni naturligtvis välkomna att kontakta våra ombud.

### TMF:s regionkontor

#### Falun

Telefon vxl: 023-580 00

#### Göteborg

Telefon vxl: 031-62 94 00

#### Jönköping

Telefon vxl: 036-30 32 00

#### Malmö

Telefon vxl: 040-35 25 00

#### Stockholm

Telefon vxl: 08-762 72 50

#### Umeå

Telefon vxl: 090-71 82 86

#### Växjö

Telefon vxl: 0470-74 84 00

# 1. Lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

Lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet har varit svensk lag sedan 1997. Det var i första hand en strävan att främja tillväxt och sysselsättning som låg bakom reformen. Syftet med lagen är att stödja nyföretagandet genom att underlätta för arbetstagare att starta och bedriva näringsverksamhet. Lagen ställer därför upp regler som minskar riskerna med att starta nya företag och möjliggör för arbetstagaren att återvända till sitt ordinarie arbete i de fall den nystartade verksamheten skulle gå med förlust.

Lagen är i huvudsak tvingande till arbetstagarens fördel. Vissa av reglerna kan emellertid frångås genom kollektivavtal. I de kollektivavtal där TMF är part saknas dock modifieringar av de bestämmelser som finns i lagen, och det är således de frister och krav som lagen uppställer som reglerar förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

## 1.1. Rätten till ledighet

Rätten till ledighet enligt lagen omfattar högst sex månader och aktualiseras endast om följande tre förutsättningar är uppfyllda:

1. Arbetstagaren avser att bedriva näringsverksamhet själv eller genom juridisk person.
2. Arbetstagarens verksamhet inte konkurrerar med den verksamhet som arbetsgivaren bedriver.
3. Ledigheten inte innebär väsentlig olägenhet för arbetsgivaren.

Observera att det bara är om samtliga förutsättningar är uppfyllda som arbetsgivaren har en skyldighet att bevilja arbetstagaren ledighet.

Ett första krav för att ledighet ska beviljas är således att arbetstagaren avser att bedriva just *näringsverksamhet*. I detta ligger ett krav på att arbetstagaren tänker ägna sig åt ekonomisk verksamhet som bedrivs på yrkesmässiga premisser. Som minimikrav krävs därför att arbetstagaren på ett påtagligt sätt påbörjat planeringen och genomförande av sitt nystartade företag. Visar det sig senare att arbetstagaren inte bedriver näringsverksamhet kan arbetsgivaren kräva att arbetstagaren återgår i arbete.

Ledigheten är vidare beroende av att

arbetstagaren *själv* avser att *driva* företaget. Om den ledighetsansökande arbetstagaren driver företaget tillsammans med någon annan fordras därför att han eller hon intar en sådan ställning som kan anses avgörande för själva företagsdriften.

Arbetstagarens nystartade verksamhet får inte heller konkurrera med arbetsgivarens verksamhet. Arbetsdomstolen har uttalat att inte all konkurrens anses utgöra ett lojalitetsbrott mot arbetsgivaren. Avgörande blir istället om konkurrensen kan sägas påtagligt skada arbetsgivaren eller om den annars kan uppfattas som illojal.

Som ett sista krav fordras att ledigheten inte innebär *väsentlig olägenhet* för arbetsgivarens verksamhet. Återkommande avbrott i driften, uppkomsten av avsevärda arbetsbalanser och större kostnadsökningar är exempel på situationer som medför väsentlig olägenhet för arbetsgivaren och följaktligen ger honom eller henne grund att vägra arbetstagaren ledighet.

Slutligen bör arbetsgivaren uppmärksamma att arbetstagaren enbart har rätt till ledighet under en sammanhängande period hos arbetsgivaren. Detta innebär således att en arbetstagare inte kan utnyttja sin rätt till ledighet enligt lagen fler än en gång. Vidare ger lagen enbart rätt till hel ledighet. Arbetstagare kan därför inte ansöka om att få vara ledig på deltid för att bedriva sin nystartade verksamhet. Ledigheten ska alltså pågå i ett sammanhang om högst sex månader, avse ledighet på heltid och får inte utnyttjas mer än en gång.

## 1.2. Kvalifikationstid

Alla arbetstagare har rätt till ledighet enligt lagen. Det spelar således ingen roll om man arbetar hel- eller deltid. Däremot uppställer lagen krav på själva anställningstiden. En arbetstagare måste nämligen ha

varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren. I princip får arbetstagaren tillgodoräkna sig varje dag som ett anställningsförhållande förelegat. Dagar då arbetstagaren varit frånvarande på grund av sjukdom eller annan ledighet räknas således in i anställningstiden.

Även dagar då arbetstagaren varit tjänstledig eller haft semester får medräknas. Huvudregeln är att det enbart är anställningstiden hos den aktuella arbetsgivaren som den anställde kan tillgodoräkna sig. Till denna huvudregel finns emellertid två undantag. Arbetstagaren får nämligen tillgodoräkna sig tid hos annan arbetsgivare om:

1. Den förra arbetsgivaren ingått i samma koncern som hos den nuvarande.
2. Hela företaget eller del av detta övergått till ny arbetsgivare.

## 1.3. Anmälan och beslut om ledighet

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska underrätta arbetsgivaren om detta minst tre månader före ledighetens början. Lagen är emellertid tyst gällande innehållet i denna underrättelse. Det torde emellertid ligga i arbetstagarens intresse att lämna detaljerade uppgifter om sin verksamhet, och således därigenom ge arbetsgivaren ett bra underlag att grunda sitt beslut på. Saknas viktig information kan arbetsgivaren tvingas avslå en ansökan trots att grund för ledighet i själva verket föreligger. För att även arbetstagaren ska kunna förbereda och planera sin verksamhet föreskriver lagen en tidsfrist även för meddelandet av arbetsgivarens beslut; arbetsgivaren ska senast en månad efter det att ledigheten anmäldes meddela arbetstagaren sitt beslut om ledigheten.

#### 1.4. Återgång i arbete och anställningsskydd

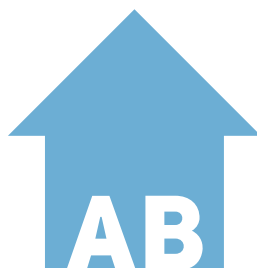
Om arbetstagaren avbryter sina ledighet för näringsverksamhet i förtid har arbetstagaren rätt att återgå till sitt ordinarie arbete. En sådan underrättelse utgör emellertid inte någon garanti för att arbetstagaren direkt ska få återgå i arbete. Arbetsgivaren har nämligen en månad på sig från det att anmälan gjordes för att planera och förbereda sin verksamhet på ett sådant sätt att en återgång blir möjlig.

Lagen innehåller även regler som ska skydda en arbetstagare som ansöker om ledighet från att hamna i en sämre ställning än sina arbetskamrater. Lagen förtydligar därför att en arbetstagare inte får sägas upp eller avskedas enbart på grund av hans eller hennes önskan om ledighet. Vidare ska en arbetstagare inte behöva godta sämre arbetsvillkor om dessa beror på att arbetsgivaren, i grund och botten, hyser misstänke över arbetstagarens beviljade ledighet. Därmed är det inte sagt att arbetstagaren ska särbehandlas och därmed ges bättre arbetsvillkor än sina kollegor. Den ledighetsbeviljade arbetstagaren måste godta förändringar av arbetsförtjänsten, omplaceringar och omorganisationer i samma utsträckning som icke tjänstlediga arbetstagare.

#### 1.5. Brott mot lagen

Bryter arbetsgivaren mot lagen kan han eller hon bli skyldig att utge ett skadestånd. Skadeståndet avser både direkta ekonomiska förluster (ekonomiskt skadestånd) och ideellt skadestånd (allmänt skadestånd). Detta skadestånd kan emellertid jämkas bort, eller falla bort helt, om förmildrande omständigheter föreligger.

Lagen saknar regler som ålägger arbetstagaren skadeståndsansvar i de fall han eller hon missbrukar ledighetsrätten. Vid flagranta fall av missbruk torde arbetstagaren emellertid kunna åläggas skadeståndsskyldighet enligt allmänna avtalsrättsliga principer.



## 2. Lagen om ledighet för trängande familjeskäl

Lagen om rätt till ledighet för trängande familjeskäl trädde i kraft i juni 1998 och ger en arbetstagare rätt till ledighet då en familjemedlem drabbats av en akut sjukdom eller varit med om en olycka. Lagen är i huvudsak tvingande till arbetstagarens förmån. Många kollektivavtal innehåller emellertid regler som utvidgar den rätt till ledighet som tillkommer en arbetstagare enligt lagen. En sådan utvidgning finns i de kollektivavtal där TMF är part. Dessa regler kommer att gås igenom nedan.

### 2.1. Rätt till ledighet

Lagen ger arbetstagare rätt till ledighet för oförutsedda och akuta sjukdoms- och olycksfall som skett inom familjen. Denna rätt är ovillkorlig och ger arbetstagaren rätt till ledighet vid sådana akuta familjesituationer då arbetstagarens närvaro är absolut nödvändig.

Det finns inga krav vad gäller anställningsform för att arbetstagaren ska omfattas av rätten till ledighet. Till skillnad från lagen om rätt till ledighet för näringsverksamhet finns heller inget krav på anställningstid. Alla arbetstagare,

oberoende av anställningsform och anställningslängd, omfattas således. Rätten till ledighet består tills dess att arbetstagarens familjesituation inte längre kan anses akut och arbetstagarens närvaro inte längre är absolut nödvändig. När ledigheten upphör måste arbetstagaren genast återgå till sitt arbete.

Lagen grundar enbart rätt till obetald ledighet. I Stoppmöbel- och träindustriavtalet finns emellertid regler som ger arbetstagaren rätt till kortare ledighet med bibehållen lön i vissa akuta situationer (se § 10 i respektive kollektivavtal). Sådan permission aktualiseras vid nära anhörigs frånfälle, nära anhörigs begravning, urnnedläggning för nära anhörig samt vid plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig. Som nära anhörig räknas, förutom make/maka, barn, syskon, föräldrar och svärföräldrar, även annan person med vilken ogift anställd stadigvarande sammanbor under äktenskapsliknande förhållanden, under förutsättning att de har gemensamma barn och att de är mantalsskrivna på samma adress.

I vissa fall bör även mor- och farföräldrar samt barnbarn räknas som nära anhöriga.

Ansökan om sådan permission ska göras i så god tid som möjligt.

## 2.2. Anställningsskydd

I lagen finns en regel som stadgar att en arbetare som har begärt ledighet med anledning av trängande familjeskäl inte får sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller beviljas ledighet. Det finns inga regler i lagen som skyddar arbetstagaren från att hamna i en sämre ställning än icke tjänstlediga arbetskamrater. Om arbetsgivaren likväl skulle sägas upp eller avskeda den ledighets-

beviljade arbetstagaren kan åtgärden förklaras ogiltig på talan av arbetstagaren.

## 2.3. Brott mot lagen

En arbetsgivare som inte följer lagens regler kan drabbas av skadeståndsansvar. De skadestånd som kan uppkomma omfattar både direkta ekonomiska förluster (ekonomiskt skadestånd) och ideellt skadestånd (allmänt skadestånd). Om förmildrande omständigheter föreligger eller om det är skäligt kan skadeståndet minskas eller helt falla bort.



## 3. Lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete

### 3.1. Rätten till ledighet

Denna lag ger en arbetstagare rätt till ledighet för att prova annat arbete på grund av sjukdom. Sjukdomen måste ha orsakat att arbetstagaren haft nedsatt arbetsförmåga under en period om minst 90 dagar. Vidare krävs att ett anställningskontrakt med annan arbetsgivare från dag 91 till och med dag 180 ingåtts.

Ett viktigt kriterium för att rätten till ledighet ska aktualiseras är således att arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt. En bedömning av arbetstagarens arbetsförmåga måste således företas i varje enskilt fall. Saknar arbetstagaren helt arbetsförmåga kan ledighet inte bli aktuell. En annan viktig förutsättning för att arbetsgivaren ska kunna bevilja ledighet är att arbetstagaren har för avsikt att pröva ett annat jobb. Visar det sig att arbetstagaren inte alls prövat annat arbete under den beviljade ledighetsperioden förfaller genast rätten till ledighet.

En arbetstagare har, enligt lagen, rätt till ledighet i den utsträckning som motsvarar omfattningen på den anställning som arbetstagaren provar. Den ledighet och den sjukperiod som ligger till grund för

ledighetsbeviljandet får emellertid inte vara längre än högst tolv månader tillsammans. En arbetsgivare är således inte skyldig att bevilja ledighet för den tid som överstiger tolv månader.

### 3.2. Anmälan och beslut om ledighet

Arbetstagaren måste anmäla att han eller hon vill utnyttja sin rätt till ledighet för att ledigheten över huvud taget ska aktualiseras. Enligt lagen måste arbetstagaren underrätta arbetsgivaren senast två veckor före ledighetens början. I sin ansökan ska arbetstagaren även specificera hur lång ledighet han eller hon önskar få beviljad.

Anmäler arbetstagaren inte sitt intresse för att få pröva annat arbete saknar arbetsgivaren den information som behövs för att kunna fatta beslut om ledigheten. Det är följaktligen enbart efter en fullständig ansökan som håller sig inom tvåveckorsfristen som arbetsgivaren har en skyldighet att bedöma om rätt till ledighet föreligger. Innan arbetsgivaren beslutar om ledigheten ska arbetstagaren samråda med arbetsgivaren om frågor som berör ledigheten, däribland dess förläggning. Avslutas

samrådet i oenighet ska arbetsgivaren förlägga ledigheten i överensstämmelse med arbetstagarens vilja.

### 3.3. Återgång i arbete och anställningsskydd

En ledighetsbeviljad arbetstagare kan när som helst avbryta sin ledighet och återgå i arbete hos sin ordinarie arbetsgivare. Om arbetstagaren önskar återgå till sitt gamla arbete måste han eller hon underrätta arbetsgivaren om detta snarast möjligt. Detta är naturligtvis för att ge arbetsgivaren en möjlighet att kunna planera sin verksamhet så att arbetstagaren smidigt ska kunna återgå i arbete.

Om den beviljade ledigheten varat längre än en månad, får arbetsgivaren skjuta på återgången i en månad. Det krävs inga särskilda krav för att arbetsgivaren ska få skjuta på återgången. När ledigheten har nått sitt slut måste arbetstagaren underrätta arbetsgivaren en månad före återgången om han eller hon önskar återvända till sin gamla arbetsplats.

I likhet med ovan berörda lagar så omfattas de arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet av ett förstärkt anställningsskydd. En ledighetsbeviljad arbetstagare får således inte

skiljas från sitt arbete enbart på grund av utnyttjandet av sin rätt till ledighet. Inte heller är han eller hon skyldig att acceptera minskade anställningsförmåner, sämre anställningsvillkor eller en omplacering som inte sker inom ramen för anställningsavtalet enbart på grund av sin ansökan om ledighet. Återigen förtjänas det emellertid att understryka att detta inte innebär att en tjänstledig arbetstagare ges bättre villkor än sina kollegor. Han eller hon måste precis som alla andra acceptera förändringar i arbetsledningen eller omplaceringar som sker inom ramen för anställningsavtalet.

### 3.4. Brott mot lagen

I likhet med ovan berörda lagar så kan arbetsgivaren bli skyldig att utge såväl ekonomiskt skadestånd och ideellt skadestånd om han eller hon skulle bryta mot lagen. Skadeståndet kan komma att sättas ner alternativt helt falla bort om det anses skäligt.



## 4. Lagen om totalförvarsplikt

Arbetstagare har rätt till ledighet för att tjänstgöra i totalförsvaret, vid en FN-tjänst eller i den så kallade utlandsstyrkan. För att ledigheten ska kunna aktualiseras krävs att arbetstagaren, så fort han eller hon inkallats till värnplikt eller civilplikt, underrättar arbetsgivaren om tidpunkten för tjänstgöringens början och lämnar information om hur länge den ska fortgå.

Efter sin tjänstgöring i totalförsvaret har arbetstagaren rätt att få återgå i arbete. Om arbetstagaren vill återgå till sitt ordinarie arbete efter mer än tre månaders tjänstgöring, kan arbetsgivaren skjuta upp återinträdet i två veckor. Vid kortare tjänstgöring (kortare än två månader) finns ingen

frist angiven, och arbetstagaren har rätt att återgå i tjänst samma dag som han eller hon meddelar arbetsgivaren om att denne önskar återinträda i arbete.

Lagen ger inte rätt till betald ledighet. Arbetsgivaren behöver således inte betala ut någon lön eller utge andra förmåner till arbetstagaren under den tid denne tjänstgör vid totalförsvaret.

I likhet med ovan behandlade lagar så får arbetstagaren inte sägas upp eller avskedas på grund av att han eller hon utnyttjar sin rätt till ledighet. Vidare omfattas arbetsgivaren av ett skadeståndsansvar om denne inte skulle hålla sig inom lagens ramar.

## 5. Lagen om vissa försvarsmaktsanställningar

Sedan juli 2012 finns en ny lag gällande soldatanställningar i Försvarsmakten. De arbetstagare som omfattas av lagen är gruppbefäl, soldater och sjömän. I lagen regleras Försvarsmaktens möjlighet att anställa dessa personalkategorier samt därmed sammanhängande frågor.

### 5.1. Rätten till ledighet från arbetstagarens civila arbetsgivare

Enligt lagen har arbetstagare som önskar tjänstgöra i Försvarsmakten rätt till viss ledighet från sin civila arbetsgivare. Ledigheten avser två olika situationer. Den första situationen avser en arbetstagares rätt att vara ledig för att pröva anställning hos Försvarsmakten, det vill säga under provanställningen. Rätten till ledighet föreligger oavsett anställningsform men är begränsad till maximalt sex månader och kan endast begäras för en period hos samma arbetsgivare. Rätten till ledighet för att pröva en anställning ska även vara förenad med en viss kvalifikationstid, arbetstagaren måste således ha varit anställd hos den civila arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller annars sammanlagt minst

tolv månader de senaste två åren.

Den andra situationen avser en arbetstagare som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten. Han eller hon ska ha rätt till hel ledighet från sin civila anställning för att tjänstgöra i Försvarsmakten. Ledighet för att tidvis tjänstgöra i Försvarsmakten får omfatta högst tolv månader i en följd. Föregås tjänstgöringen av en provanställning får dock ledigheten omfatta högst arton månader i en följd. Ledighet utöver den längsta tillåtna sammanhängande ledighetstiden får tas ut om Försvarsmakten anser att det finns synnerliga skäl. En förutsättning för rätt till ledighet för att tjänstgöra i Försvarsmakten i mer än sex månader är att arbetstagaren inte har tjänstgjort i Försvarsmakten, i annan anställning än provanställning, de senaste tolv månaderna.

### 5.2. Anmälan om ledighet

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla detta till sin civila arbetsgivare senast två månader före ledighetens början eller om detta inte kan ske, så snart som möjligt. Arbetstagaren

ska i samband med att anmälan görs ange när ledigheten ska påbörjas och hur länge ledigheten är planerad att pågå. För det fall en ledighetsperiod skulle behöva förlängas åligger det arbetstagaren eller, vid arbetstagarens förhinder, Försvarsmakten att så snart som möjligt anmäla detta till arbetsgivaren.

En arbetsgivare har ingen möjlighet att neka arbetstagarens rätt till ledighet. Där emot har arbetsgivaren möjlighet att skjuta upp ledigheten i tre månader från det att anmälan gjorts när ledigheten avser provanställning eller den första tjänstgöringsperioden för tidvis tjänstgöring om denna inte inleds med en provanställning. Väljer arbetsgivaren att skjuta upp ledigheten ska denne genast underrätta arbetstagaren.

### 5.3. Återgång i arbete och anställningsskydd

Om arbetstagaren önskar har denne rätt att avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete hos den civila arbetsgivaren i samma omfattning som före ledigheten. Arbetstagaren är dock skyldig att snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om sina önskemål.

Kan inte arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren arbete direkt och ledigheten varit planerad att pågå en månad eller mer, har arbetsgivaren rätt att senarelägga återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen. Arbetstagaren har emellertid alltid rätt att återuppta sitt arbete vid den tidpunkt då ledigheten skulle ha upphört.

En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet omfattas av ett förstärkt anställningsskydd och behöver därmed inte acceptera minskade anställningsförmåner, försämrade arbetsvillkor eller en omplacering som inte sker inom ramen för anställningsavtalet enbart på grund av sin ansökan om ledighet. Arbetstagaren får heller inte sägas upp eller avskedas enbart på den grunden att denne utnyttjar sin rätt till ledighet.

# Lag (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

Bilaga 1

## Allmänna bestämmelser

1 § En arbetstagare har enligt denna lag rätt att vara ledig från sin anställning för att bedriva näringsverksamhet.

2 § Ett avtal som innebär att arbetstagarens rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Genom ett kollektivavtal som på arbetstagersidan har slutits eller godkänts av en sådan central arbetstagarorganisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet får det dock göras avvikelser från lagen i fråga om

1. anmälan om ledighet (5 §),
2. tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (7 § andra stycket), och
3. den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete (7 § tredje stycket).

Genom ett kollektivavtal som kommit till på det sätt som anges i andra stycket får även den närmare tillämpningen av bestämmelserna i 9 § om skyddet för anställningsvillkoren bestämmas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt andra eller tredje stycket, får tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalslutande organisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

## Rätten till ledighet

3 § En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sitt arbete under högst sex månader för att själv eller genom juridisk person bedriva näringsverksamhet. Arbetstagarens verksamhet får dock inte konkurrera med arbetsgivarens verksamhet. Ledigheten får inte heller innebära väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet.

En arbetstagare har rätt till ledighet endast under en period hos en och samma arbetsgivare.

## Kvalifikationstid

4 § Som villkor för en arbetstagares rätt till ledighet enligt 3 § gäller att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren.

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

## Anmälan och beslut om ledighet

5 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet skall anmäla detta till arbetsgivaren minst tre månader före ledighetens början. I samband med sin anmälan skall arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

6 § Arbetsgivaren skall senast en månad efter det att ledigheten anmäldes meddela arbetstagaren sitt beslut om ledigheten.

## Återgång i arbete

7 § En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten. Om en arbetstagare vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, skall arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

En arbetsgivare får skjuta upp arbetstagarens återgång högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

## Anställningsskydd

8 § En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Om en arbetstagare ändå sägs upp eller avskedas skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

9 § En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte skyldig att enbart av detta skäl 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 genomföras inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

## Skadestånd

10 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala ersättning för den skada som uppkommer.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär.

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

## Rättegång

11 § Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Först talan med anledning av en uppsägning eller ett avskedande, tillämpas 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

# Lag (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl

Bilaga 2

## Rätt till ledighet

1 § En arbetstagare har rätt till ledighet från sin anställning av trängande familjeskäl som har samband med sjukdom eller olycksfall och som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig.

2 § Ett avtal som innebär att arbetstagarens rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Genom ett kollektivavtal som på arbetstagsidans har slutits eller godkänts av en sådan central arbetstagarorganisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet får dock rätten till ledighet begränsas till ett visst antal dagar om året, till ett visst antal dagar för varje tillfälle eller till bådaderna.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt andra stycket får tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalslutande organisationen men sätts in i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

## Anställningsskydd

3 § En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Om arbetstagaren ändå sägs upp eller avskedas skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

4 § En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte skyldig att enbart av detta skäl 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 som kan genomföras inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

## Skadestånd

5 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala ersättning för den skada som uppkommer.

Skadeståndet kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär.

Om det är skäligt kan skadeståndet minskas eller helt falla bort.

## Rättegång

6 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetsvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande tillämpas 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

# Lag (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete

Bilaga 3

## Rätten till ledighet

1 § En arbetstagare har rätt att vara ledig från sin anställning för att prova annat arbete enligt de villkor som anges i denna lag.

2 § Som villkor för rätt till ledighet gäller att arbetstagaren på grund av sjukdom

1. har haft nedsatt arbetsförmåga i förhållande till sitt vanliga arbete, eller till annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjudit arbetstagaren, under en period om minst 90 dagar, och
2. har ingått ett anställningsavtal med en annan arbetsgivare under tiden från och med dag 91 till och med dag 180 av sjukperioden.

När det beräknas hur lång tid arbetstagaren har haft nedsatt arbetsförmåga enligt första stycket ska dagar i sjukperioder läggas samman, om arbetstagaren

1. har förvärvat arbetat under en period om mindre än 90 dagar mellan sjukperioderna, eller
2. inte har förvärvat arbetat alls mellan sjukperioderna.

3 § Ledighetens omfattning motsvarar omfattningen på den anställning som arbetstagaren provar.

4 § Ledigheten och den sjukperiod som ligger till grund för rätten till ledighet får tillsammans uppgå till högst tolv månader.

## Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

5 § Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Genom ett kollektivavtal, som på arbetstagar sidan har slutits eller godkänts av en sådan central arbetstagarorganisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, får det dock göras avvikelser från lagen i fråga om

1. anmälan om ledighet (7 §),
2. tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång i arbete (9 § andra stycket),
3. den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång i arbete (9 § tredje stycket), samt
4. tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång i arbete efter ledighetens slut (10 §).

Genom ett kollektivavtal, som kommit till på det sätt som anges i andra stycket, får även den närmare tillämpningen bestämmas i fråga om ledighetens förläggning (8 §) och skyddet för anställningsförmånerna (12 §).

6 § Arbetstagare som är bundna av ett kollektivavtal enligt 5 § andra och tredje styckena får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtals slutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

## Anmälan och beslut om ledighet

7 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla det till arbetsgivaren senast två veckor före ledighetens början. I samband med sin anmälan ska arbetstagaren ange under hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

8 § Arbetstagaren ska samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten.

Kan överenskommelse inte träffas om hur ledigheten ska tas ut, ska arbetsgivaren förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarrens önskemål.

## Återgång i arbete

9 § En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återgå i arbete hos arbetsgivaren.

Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt enligt första stycket, ska arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om det.

Om ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

10 § En arbetstagare som avser att återgå i arbete hos arbetsgivaren efter ledighetens slut, ska underrätta arbetsgivaren om det senast en månad före återgången i arbete.

## Anställningsskydd

11 § En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Sker det ändå ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

12 § En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte skyldig att endast av detta skäl godta

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade anställningsvillkor 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.

## Skadestånd

13 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag ska betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

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

## Rättegång

14 § Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, ska 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

# Lag (1994:1809) om totalförsvarsplikt

## 9 kap. Skydd för anställning med mera

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 däri-genom 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 under-rätta 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 tjänste-plikt 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 försämrans 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 förklaras 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 hand-läggs 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.

## 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 avtalsslutande 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 kontinuerlig 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 specialiskompetens som behövs i den aktuella insatsen.

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

Vill inte Försvarsmakten eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att provtiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid provtidens 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 provtidens 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. begynnelselönen, 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 arbetstagare 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 arbetstagare 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 arbetstagares tjänstgöringsperiod av skäl som hänförelse till arbetstagarens 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 anställdes 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.

### Informationsskyldighet 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 anställningskydd.

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 underrätta sin civila arbetsgivare om detta.

Om ledigheten varit planerad att pågå en månad eller mer, får den civila arbetsgivaren senare lägga återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen. 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.

### Återhämningstid

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

39 § Tid för återhämning 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 återhämning varit tillräcklig. En arbetstagare som inte fått tillräcklig återhämningstid ska inte tjänstgöra i en internationell militär insats.

40 § Tid för återhämning 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.

Twister 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 underrättelse tiden 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 under rättelse 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 arbets tvister handläggas enligt den lagen.



