



## Lag om vissa försvarsmaktsanställningar;

utfärdad den 31 maj 2012.

Enligt riksdagens beslut<sup>1</sup> föreskrivs följande.

### 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<sup>2</sup>.

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.

<sup>1</sup> Prop. 2011/12:115, bet. 2011/12:FöU5, rskr. 2011/12:216.

<sup>2</sup> EGT L 288, 18.10.1991, s. 32 (Celex 31991L0533).

## 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 prøvotiden är högst sex månader.

Vill inte Försvarsmakten eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens 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 prøvotidens 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. prøvotidens 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 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 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 Försvarmakten om beskedet.

### **Informationsskyldighet för tidvis tjänstgörande**

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

Arbetstagaren är skyldig att hålla sin civila arbetsgivare informerad om planerad tjänstgöring i Försvarmakten 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 Försvarmakten.

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 Försvarmakten 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 Försvarmakten 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 Försvarmakten, 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 Försvarmakten 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 senarelägga 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 avskedades 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 semestern 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<sup>3</sup>.

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.

<sup>3</sup> EUT L 299, 18.11.2003, s. 9 (Celex 32003L0088).



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

**SFS 2012:332**

#### **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.

---

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2012.

På regeringens vägnar

CARL BILDT

KARIN ENSTRÖM  
(Försvarsdepartementet)