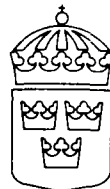


Regeringens proposition 1993/94:67

om ändringar i lagen om
anställningsskydd och i lagen om
medbestämmande i arbetslivet



Prop.
1993/94:67

Regeringen föreslår riksdagen att anta de förslag som tagits upp i bifogade utdrag ur regeringsprotokollet den 14 oktober 1993.

På regeringens vägnar

Carl Bildt

Börje Hörnlund

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd och lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Ett syfte med förslagen är att i nuvarande svåra arbetsmarknadsläge och inför en konjunkturuppgång underlätta för arbetslösa och främst ungdomar att få anställningar. Det förutsätter att en expansion av landets många småföretag underlättas. Förslagen har sin grund i arbetsrättskommitténs delbetänkande SOU 1993:32.

Följande ändringar föreslås i anställningsskyddslagen.

Den tillåtna anställningstiden för *visstidsanställning* vid arbetsanhopning förlängs från sammanlagt högst sex månader till sammanlagt högst tolv månader under en tvåårsperiod.

Den längsta tillåtna provotiden vid *provanställning* förlängs från sex till tolv månader.

Gällande *kollektivavtal* som innehåller kortare tillåtna avtalstider i förhållande till de nya reglerna om rätten att visstidsanställa vid arbetsanhopning och att provanställa skall *undanröjas*. Reglerna skall emellertid även i fortsättningen kunna frångås genom kollektivavtal.

Innan *turordningen* fastställs vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren ha rätt att inom turordningskretsen undanta två arbetstagare som anses vara av särskild betydelse för den fortsatta driften.

Den s.k. *månadsregeln* ändras. Regeln reglerar den tidsfrist inom vilken en arbetsgivare måste agera för att kunna säga upp en arbetstagare av personliga skäl eller avskeda denne. Ändringen innebär dels

att tidsfristen sträcks ut till två månader, dels att tidsfristen skall kunna brytas igenom i vissa situationer.

Prop.
1993/94:67

Mot bakgrund av ett EG-direktiv införs en regel om att arbetsgivaren i inledningen av ett anställningsförhållande skall vara skyldig att *skriftligen informera arbetstagaren* om villkoren i anställningen.

I medbestämmandelagen föreslås följande ändringar.

Bestämmelserna om *facklig vetorätt* avskaffas.

I avsnittet om fredsplikt förs in en regel om *förbud mot stridsåtgärder mot enmans- eller familjeföretag*.

Förändringarna föreslås träda i kraft den 1 januari 1994.

1. Förslag till

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

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd

dels att 2, 5, 6, 7, 18 och 22 §§ skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas en ny paragraf, 6 a §, av följande lydelse.

2 §¹

Nuvarande lydelse

Finns det i annan lag eller i förordning som har meddelats med stöd av lag särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, gäller de föreskrifterna.

Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 25-28, 32, 33, 40 och 41 §§. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 § samt avvikelser från bestämmelserna i 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §, liksom från bestämmelserna i 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, får också bestämmas på det sättet.

Föreslagen lydelse

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

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

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 25-28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal bestämma följande:

1. Avvikelser från 6 a § under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av EG-rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991.

¹ Senaste lydelse 1989:963.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Avtal om avvikelser från reglerna i 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av *andra* stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

2. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

3. *Avvikelser* från bestämmelserna i 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §.

4. *Avvikelser* från bestämmelserna i 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Avtal om avvikelser från reglerna i 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av *tredje* stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

När efter bemyndigande av en central arbetstagarorganisation ett lokalt kollektivavtal har träffats om avvikelser från 22 § får avtalet tillämpas i fråga om uppsägning av arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 och ett halvt år bara om arbetsgivaren får den centrala arbetstagarorganisationens medgivande till varje enskild uppsägning.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt *andra* stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt *tredje* stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

5 §²

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.

² Senaste lydelse 1990:1357.

3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst *sex* månader under två år, om det föranleds av *tillfällig* arbetsanhopning.

3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst *tolv* månader under två år, om det föranleds av arbetsanhopning.

4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnpliktstjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som skall pågå mer än tre månader.

5. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 67 år.

6 §

Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst *sex* månader.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen skall fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens utgång. *Sker det ej*, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst *tolv* månader.

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

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

6 a §

Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta skall arbetsgivaren skriftligen informera arbetstagaren om de villkor som gäller för anställningen. Om anställningstiden är kortare än en månad, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen skall innehålla följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarrens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.

2. Arbetstagarrens arbetsuppgifter, yrkesbenämning eller tjänstetitel.

3. Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt

a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,

b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra,

c) vid provanställning: prøvotidens längd.

4. Begynnelselön, andra löneförhöjningar och hur ofta lönen skall betalas ut.

5. Längden på arbetstagarrens betalda semester och längden på arbetstagarrens normala arbetsdag eller arbetsvecka.

6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

7. Villkoren för arbetstagarrens stationering utomlands, om stationeringen avses pågå längre än en månad.

Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagarren och ändringen gäller någon av de uppgifter som avses i andra stycket, skall arbetsgivaren lämna ny skriftlig information om ändringen inom en månad.

Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

Nuvarande lydelse

Saklig grund föreligger ej om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än en månad innan underrättelse lämnades enligt 30 §. Har arbetsgivaren underlåtit att underrätta, räknas tiden i stället från tidpunkten för uppsägningen.

Föreslagen lydelse

En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.

18 §

Avskedande får ske, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Avskedandet får inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än en månad innan underrättelse lämnades enligt 30 §. Har arbetsgivaren underlåtit att underrätta, räknas tiden i stället från tidpunkten för avskedandet.

Avskedandet får inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för avskedandet. Arbets-

givaren får dock grunda avskedandet enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller avskedandet eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.

22 §³

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iakttä följande turordningsregler.

Arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs *en turordning* för varje enhet för sig. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisationens avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Innan turordningen fastställs får arbetsgivaren undanta två arbetstagare inom den turordningskrets där arbetsbristen finns. Den eller de arbetstagare som har undantagits har företräde till fortsatt arbete. Detta företräde gäller även i förhållande till den eller de arbetstagare som kan få företräde

³ Senaste lydelse 1984:1008. Ändringen innebär - utöver kursiverade delar - att nuvarande andra stycket blivit fjärde stycket och att nuvarande tredje stycket blivit andra stycket.

enligt 23 § denna lag och 8 § lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs *turordningen* för varje enhet för sig. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisationens avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

De övriga arbetstagararnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 1994.

2. Kollektivavtal, som har ingåtts före lagens ikraftträdande, är utan verkan i de delar avtalet innehåller bestämmelser om kortare avtalstider för tidsbegränsad anställning vid arbetsanhopning och provanställning än lagens 5 och 6 §§ i dess lydelse enligt denna lag. Har avtalet tillkommit för att göra avsteg från lagens 5 och 6 §§ i dess lydelse enligt denna lag, gäller dock avtalet.

3. Såvitt avser anställningsförhållanden som råder när denna lag träder i kraft skall arbetsgivaren, om arbetstagaren begär det, inom två månader därefter lämna sådan information som avses i 6 a §.

4. Bestämmelserna i 7 § tredje stycket och 18 § andra stycket i deras nya lydelse skall bara tillämpas i fråga om omständigheter som arbetsgivaren har fått kännedom om efter det att den nya lydelsen har trätt i kraft. I annat fall tillämpas bestämmelserna enligt den äldre lydelsen.

5. Äldre föreskrifter om turordning enligt 22 § skall tillämpas i samband med förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet i fråga om uppsägning på grund av arbetsbrist, om förhandlingen har begärts före lagens ikraftträdande.

2. Förslag till

Lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Prop.
1993/94:67

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet¹

dels att 38-40 §§ och rubriken närmast före 38 § skall upphöra att gälla,

dels att 4, 5, 41, 45, 57, 69 §§ skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall föras in två nya paragrafer, 41 a och 41 b §§, av följande lydelse.

4 §

Nuvarande lydelse

Avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag *upphäves* eller *inskränkes*.

Utan hinder av första stycket får genom kollektivavtal göras avvikelse från föreskrifterna i 11, 12, 14, 19-22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33-40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§.

I kollektivavtal får också föreskrivas längre gående fredsplikt än 41 och 44 §§ anger samt längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag.

Föreslagen lydelse

Ett avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag *upphävs* eller *inskränks*.

Trots bestämmelsen i första stycket är det tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelse från föreskrifterna i 11, 12, 14, 19-22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33-37 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§.

I kollektivavtal får också föreskrivas längre gående fredsplikt än 41, 41 a, 41 b och 44 §§ anger samt längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag.

5 §

Vad i denna lag *föreskrives* innebär *icke* rätt för part till insyn i sådana förhållanden hos *motpart*, som har betydelse för förestående eller redan utbruten arbetskon-

Vad i denna lag *föreskrivs* innebär *inte* rätt till insyn för *en* part i sådana förhållanden hos *motparten*, som har betydelse för *en* förestående eller redan utbru-

¹ Senaste lydelse av 38 § 1993:441.

flikt, eller rätt till inflytande över motpartens beslut rörande sådan konflikt.

Föreskrifterna i 11, 12, 19, 34, 35, 38 och 39 §§ *äger tillämpning* även när kollektivavtal tillfälligt *icke* gäller.

ten arbetskonflikt, eller rätt till inflytande över motpartens beslut rörande sådan konflikt.

Föreskrifterna i 11, 12, 19, 34 och 35 §§ *skall tillämpas* även när kollektivavtal tillfälligt *inte* gäller.

41 §²

Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal får *icke vidtaga* eller *deltaga* i arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd, om avtalet har ingåtts av organisation och denna *ej* i behörig ordning har beslutat åtgärden, om åtgärden strider mot bestämmelse om fredsplikt i kollektivavtal eller om åtgärden har till ändamål

1. att utöva påtryckning i tvist om kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller i tvist huruvida visst förfarande strider mot avtalet eller mot denna lag,
2. att åstadkomma ändring i avtalet,
3. att genomföra bestämmelse, som är avsedd att tillämpas sedan avtalet har upphört att gälla, eller
4. att stödja annan, när denne *icke* själv får *vidtaga* stridsåtgärd.

Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal får *inte vidta* eller *delta* i arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd, om avtalet har ingåtts av *en* organisation och denna *organisation inte* i behörig ordning har beslutat åtgärden, om åtgärden strider mot *en* bestämmelse om fredsplikt i kollektivavtal eller om åtgärden har till ändamål

1. att utöva påtryckning i *en* tvist om *ett* kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller i *en* tvist huruvida *ett* visst förfarande strider mot avtalet eller mot denna lag,
2. att åstadkomma ändring i avtalet,
3. att genomföra bestämmelse, som är avsedd att tillämpas sedan avtalet har upphört att gälla, eller
4. att stödja *någon* annan, när denne *inte* själv får *vidta* stridsåtgärd.

Stridsåtgärder som har vidtagits i strid mot första stycket betecknas som olovliga.

² Senaste lydelse 1984:817.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Första stycket *utgör ej hinder för* arbetstagarorganisation att i behörig ordning *besluta blockad för* att utverka betalning av klar och förfallen fordran på lön eller på annan ersättning för utfört arbete.

Första stycket *hindrar inte arbetstagarare att delta i en blockad som har beslutats av en arbetstagarorganisation i behörig ordning och som har till ändamål att utverka betalning av klar och förfallen fordran på lön eller på någon annan ersättning för utfört arbete (indrivningsblockad). En sådan stridsåtgärd är inte olovlig.*

41 a §

Oavsett om kollektivavtal gäller får en arbetsgivare inte såsom stridsåtgärd eller som ett led i en stridsåtgärd hålla inne lön eller annan ersättning för utfört arbete som har förfallit till betalning. Såsom olovlig stridsåtgärd betraktas också att arbetsgivaren håller inne till betalning förfallen lön eller annan ersättning för utfört arbete med anledning av att arbetstagarna deltar i strejk eller annan stridsåtgärd.

En arbetsgivare får inte såsom stridsåtgärd eller som ett led i en stridsåtgärd hålla inne lön eller någon annan ersättning för utfört arbete som har förfallit till betalning. Arbetsgivaren får inte heller hålla inne lön eller någon annan ersättning för utfört arbete, som har förfallit till betalning, med anledning av att arbetstagarna deltar i en strejk eller någon annan stridsåtgärd.

Sådana åtgärder som avses i första stycket är att anse som olovliga stridsåtgärder.

41 b §

Arbetstagarare får inte vidta eller delta i stridsåtgärd som har till ändamål att kollektivavtal skall träffas med ett företag som inte har några arbetstagarare eller där bara företagaren eller företagarens familjemedlemmar är arbetstagarare och ensamma ägare. Det samma gäller när stridsåtgärd har till ändamål att stödja någon som vill träffa kollektivavtal med ett sådant företag. Vad som nu sagts hindrar inte arbetstagarare från att

delta i en anställningsblockad som riktar sig mot ett sådant företag och som har beslutats i behörig ordning av en arbetstagarorganisation.

Stridsåtgärder som har vidtagits i strid mot första stycket är att anse som olovliga. Förändringar i anställnings- eller ägarförhållanden som har inträffat sedan en stridsåtgärd har varslats eller inlett skall inte beaktas vid bedömningen av en stridsåtgärd är att anse som olovlig enligt första stycket.

45 §

Arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation är sinsemellan skyldiga att, om giltigt hinder ej möter, skriftligen varsla motparten minst sju dagar i förväg, när de avser att vidtaga stridsåtgärd eller att utvidga pågående stridsåtgärd. Omfattar stridsåtgärd från arbetsgivarsidan även arbetstagare som ej är medlemmar i berörd arbetstagarorganisation, bör de varslas genom allmänt synliga anslag på arbetsplatsen eller på annat lämpligt sätt.

Varsel enligt första stycket skall innehålla uppgift om anledningen till stridsåtgärden och om stridsåtgärdens omfattning.

Skyldighet att varsla *föreligger* ej i fråga om stridsåtgärd som avses i 41 § *andra* stycket.

Skyldighet att varsla *finns inte* i fråga om stridsåtgärd som avses i 41 § *tredje* stycket.

57 §³

Arbetstagarorganisation skall ersätta uppkommen skada, om den i tvist som avses i 33 eller 34 § har föranlett eller godkänt felaktig tillämpning av avtal eller av denna lag och organisationen har saknat fog för sin ståndpunkt i tvisten. *Detsamma gäller om organisationen har saknat fog för förklaring enligt 39 §.*

Arbetstagarorganisation skall ersätta uppkommen skada, om den i tvist som avses i 33 eller 34 § har föranlett eller godkänt felaktig tillämpning av avtal eller av denna lag och organisationen har saknat fog för sin ståndpunkt i tvisten.

³ Senaste lydelse 1977:529.

Arbetstagarorganisation svarar vidare för skada, som tillfogas arbetsgivaren genom att företrädare för organisationen i förhållande till honom missbrukar sin ställning som ledamot i särskilt genom avtal inrättat beslutsorgan eller i sådan ställning förfar grovt vårdslöst.

69 §

Föreskrifterna i 33-35 och 39 §§ . . . Föreskrifterna i 33-35 §§ utgör
utgör *icke* hinder mot beslut enligt 15 kap. rättegångsbalken. *inte* hinder mot beslut enligt 15
kap. rättegångsbalken.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1994.

3. Förslag till

Lag om ändring i lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft

Prop.
1993/94:67

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft
dels att 5 § skall upphöra att gälla,
dels att 4 och 7 §§ skall ha följande lydelse.

4 §

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft skall iakttä följande.

1. Mellan arbetsgivaren och arbetstagaren skall det finnas ett skriftligt anställningsavtal som reglerar anställningsformen samt lön och allmänna anställningsvillkor.

2. Arbetstagare får inte genom villkor i avtal eller på något annat sätt hindras att ta anställning hos beställare för vilka de utför eller utfört arbete.

3. En arbetstagare som har sagt upp sig från en anställning och tar anställning hos en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft får inte hyras ut till sin förra arbetsgivare tidigare än sex månader efter det att anställningen hos denne upphörde.

1. Arbetstagare får inte genom villkor i avtal eller på något annat sätt hindras att ta anställning hos beställare för vilka de utför eller utfört arbete.

2. En arbetstagare som har sagt upp sig från en anställning och tar anställning hos en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft får inte hyras ut till sin förra arbetsgivare tidigare än sex månader efter det att anställningen hos denne upphörde.

5 §

Avvikelser får göras från 4 § 1 genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

Arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet handlar i strid med 4 §, *utan att detta är tillåtet enligt avtal som avses i 5 §*, döms till böter.

Arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet handlar i strid med 4 § döms till böter.

Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot 3 eller 6 § döms till böter eller fängelse i högst sex månader.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1994.

4. Förslag till

Lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag

(1987:1262)

Prop.
1993/94:67

Härigenom föreskrivs att p. 1 och 3 i bilagan till arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262) skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1. Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

I fråga om lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet skall

dels 35 och 37 §§ inte tillämpas,

*dels 4, 5, 11, 12, 14, 16, 21,
34, 36, 38, 56 och 69 §§ ha
följande lydelse,*

*dels 4, 5, 11, 12, 14, 16, 21,
34, 36, 56 och 69 §§ ha följande
lydelse,*

dels nya föreskrifter, betecknade 53 §, införas av följande lydelse.

4 §

Avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag *upphäves* eller *inskränkes*.

Utan hinder av första stycket får genom kollektivavtal göras avvikelse från föreskrifterna i 11, 12, 14, 19-22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33, 34, 36, 38-40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§.

I kollektivavtal får också föreskrivas längre gående fredsplikt än 41 och 44 §§ anger samt längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag.

*Ett avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag *upphävs* eller *inskränks*.*

Trots bestämmelsen i första stycket är det tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelse från föreskrifterna i 11, 12, 14, 19-22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33, 34 och 36 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§.

I kollektivavtal får också föreskrivas längre gående fredsplikt än 41, 41 a, 41 b och 44 §§ anger samt längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag.

5 §

Vad i denna lag *föreskrives* innebär *icke* rätt för part till insyn i

Vad i denna lag *föreskrivs* innebär *inte* rätt till insyn för en

sådana förhållanden hos *motpart*, som har betydelse för förestående eller redan utbruten arbetskonflikt, eller rätt till inflytande över motpartens beslut rörande sådan konflikt.

Föreskrifterna i 11, 12, 19, 34, 38 och 39 §§ *äger tillämpning* även när kollektivavtal tillfälligt *icke* gäller.

part i sådana förhållanden hos *motparten*, som har betydelse för *en* förestående eller redan utbruten arbetskonflikt, eller rätt till inflytande över motpartens beslut rörande sådan konflikt.

Föreskrifterna i 11, 12, 19 och 34 §§ *skall tillämpas* även när kollektivavtal tillfälligt *inte* gäller.

11 §

69 §

Föreskrifterna i 33, 34 och 39 §§ utgör *icke* hinder mot beslut enligt 15 kap. rättegångsbalken.

Föreskrifterna i 33 och 34 §§ utgör *inte* hinder mot beslut enligt 15 kap. rättegångsbalken.

3.¹ I fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd skall

dels 25-27 och 32 §§ *inte* tillämpas

dels 2, 3, 5, 7, 8, 16, 22, 33 och 34 §§ ha följande lydelse.

2 §

Finns det i annan lag eller i förordning som har meddelats med stöd av lag särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, *gäller de föreskrifterna*.

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

¹ Senaste lydelse 1989:964.

Avtal är *ogiltiga* i den mån de upphäver eller inskränker arbetstagarernas rättigheter enligt denna lag. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 28, 33, 40 och 41 §§. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 § samt avvikelser från bestämmelserna i 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §, liksom bestämmelserna i 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, får också bestämmas på det sättet.

Avtal om avvikelser från reglerna i 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av *andra* stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

När efter bemyndigande av en central arbetstagarorganisation ett lokalt kollektivavtal har träffats om avvikelser från 22 § får avtalet tillämpas i fråga om uppsägning av arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 och ett halvt år bara om arbetsgivaren får den centrala arbetstagarorganisationens medgivande till varje enskild uppsägning.

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

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 28, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal bestämma följande:

1. Avvikelser från 6 a § under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av EG-rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991.

2. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

3. Avvikelser från bestämmelserna i 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §.

4. Avvikelser från bestämmelserna i 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Avtal om avvikelser från reglerna i 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av *tredje* stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt *andra* stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt *tredje* stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

3 §

5 §

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov av arbetskraft eller om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.

2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.

3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst *sex* månader under två år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.

3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst *tolv* månader under två år, om det föranleds av arbetsanhopning.

4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnpliktstjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som skall pågå mer än tre månader.

5. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 65 år.

7 §

Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

Saklig grund föreligger ej om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Vid bedömning av vad som skäligen kan krävas av arbetsgivaren skall beaktas intresset av att tillgodose

En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Vid bedömning av vad som skäligen kan krävas av arbetsgivaren

totalförsvarets produktionsbehov.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än *en månad* innan underrättelse lämnades enligt 30 §. *Har arbetsgivaren underlåtit att underrätta, räknas tiden i stället från tidpunkten för uppsägningen.*

skall beaktas intresset av att tillgodose totalförsvarets produktionsbehov.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till *aningen* mer än *två månader* innan underrättelse lämnades enligt 30 § *eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.*

8 §

22 §²

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iakttä följande turordningsregler.

Arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs *en turordning* för varje enhet för sig. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje

² Ändringen innebär - utöver kursiverade delar - att nuvarande andra stycket blivit fjärde stycket och att nuvarande tredje stycket blivit andra stycket.

arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Vid den bedömningen skall beaktas även intresset att tillgodose totalförsvarets produktionsbehov.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs *turordningen* för varje enhet för sig. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Innan turordningen fastställs får arbetsgivaren undanta två arbetstagare inom den turordningskrets där arbetsbristen finns. Den eller de arbetstagare som har undantagits har företräde till fortsatt arbete. Detta företräde gäller även i förhållande till den eller de arbetstagare som kan få företräde enligt 23 § denna lag och 8 § lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

De övriga arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Vid den bedömningen skall beaktas även intresset att tillgodose totalförsvarets produktionsbehov.

33 §

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1994.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträdet den 14 oktober 1993.

Närvarande: statsministern Bildt, ordförande, och statsråden Friggebo, Johansson, Laurén, Hörnlund, Olsson, Svensson, af Ugglas, Dinkelspiel, Hellsvik, Wibble, Björck, Könberg, Lundgren, Unckel, Ask.

Föredragande: statsrådet Hörnlund

Proposition om ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet

1 Ärendet och dess beredning

Genom beslut den 19 december 1991 beslöt regeringen att bemyndiga chefen för Arbetsmarknadsdepartementet att tillkalla en kommitté för att göra en översyn av medbestämmandelagen och den centrala arbetsrättsliga lagstiftningen i övrigt.

Kommittén, som antog namnet "1992 års arbetsrättskommitté", avlämnade i början av maj 1993 delbetänkandet Ny anställningsskyddslag (SOU 1993:32). Delbetänkandet omfattar förslag till ny anställningsskyddslag och avskaffande av den fackliga vetorätten när arbetsgivaren anlitar arbetskraft som inte anställs samt förbud mot blockader mot enmans- eller familjeföretag.

Till protokollet i detta ärende bör fogas kommitténs sammanfattning av betänkandet som *bilaga 1*.

Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna bör fogas till protokollet som *bilaga 2*. Remissyttrandena finns att tillgå i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A93/1159/RS och dnr A93/1804/RS).

Lagrådet

Regeringen beslutade den 23 september 1993 att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd, lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, lag om ändring i lagen (1993:440) om privat arbetsförmed-

ling och uthyrning av arbetskraft samt lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262). De förslag som remitterades till Lagrådet bör fogas till protokollet som *bilaga 3*. Prop. 1993/94:67

Lagrådets yttrande bör fogas till protokollet som *bilaga 4*.

Jag behandlar Lagrådets synpunkter under avsnitt 3.5 och 4.2 samt i specialmotiveringen till 2, 7 och 22 §§ anställningsskyddslagen och 41 a § medbestämmandelagen. I förhållande till lagrådsremissen har dessutom gjorts vissa redaktionella ändringar i lagtexten.

2 Inledning

Den svenska ekonomin befinner sig i en djup recession med hög arbetslöshet, finansiella obalanser och en låg produktionsnivå. De grundläggande problemen, som svag tillväxt och bristande utvecklingskraft hänger samman med brister i de senaste 20 årens politik. Olika hinder för tillväxt har byggts upp och förvärrats. Dessa brister och de svåra sviterna från 1980-talets spekulationsekonomi ställer nu samhället inför stora påfrestningar. Läget förvärras av den internationella lågkonjunkturen.

Det allvarligaste problemet nu är arbetslösheten. Den är ett slöseri med mänskliga resurser och kan leda till sociala problem och utslagning. Trots betydande insatser av arbetsmarknadspolitiska åtgärder är arbetslösheten nu den högsta under efterkrigstiden. I augusti 1993 var 9,4 procent av de som tillhörde arbetskraften öppet arbetslösa. Därtill kommer ca 2,5 procent i olika konjunkturberoende åtgärder. Aktuella prognoser tyder på att kampen mot arbetslösheten kommer att vara en huvudfråga i såväl Sverige som övriga Europa under hela 1990-talet.

Situationen på den svenska arbetsmarknaden präglas av det dramatiska bortfallet av arbetstillfällen som 1989 påbörjades inom industrisektorn.

Den ekonomiska tillväxten är grunden för välståndet. Den är också nödvändig för att trygga och öka sysselsättningen. Att få till stånd en snabb expansion av antalet arbetstillfällen inom det privata näringslivet kommer att vara en av 1990-talets nyckelfrågor. De små och medelstora företagen står i centrum för regeringens näringspolitik. Växande små och medelstora företag är en förutsättning för en uthållig tillväxt och en återgång till den sysselsättningsnivå som vi hade i slutet av 1980-talet.

Småföretag med färre än 20 anställda står för en femtedel av alla arbetstillfällen. De utgör dock 97 procent av alla företag i Sverige. Totalt finns det ca 480 000 företag med färre än 20 anställda. Om de mindre företagen börjar nyanställa innebär det alltså ett stort antal nya arbetstillfällen.

Det finns nu tecken på att den ekonomiska aktiviteten i ekonomin förstärks. Vändningen i industrikonjunkturen har blivit allt tydligare. Det gäller dock främst för de exportinriktade företagen. Hemmamarknaden är alltjämt svag. Övertidsuttaget inom industrin ligger nu på samma

nivå som under högkonjunkturåren i slutet av 1980-talet. I ett sådant läge är det viktigt att undanröja de hinder som finns för att företag skall våga nyanställa arbetskraft. Det är också viktigt att långsiktigt öka arbetsmarknadens effektivitet.

Prop.
1993/94:67

Mot denna bakgrund är det viktigt att ändringar nu görs även i det arbetsrättsliga regelsystemet. Ett syfte med de förslag som nu läggs fram är att i nuvarande svåra arbetsmarknadsläge och inför en konjunkturuppgång underlätta för arbetslösa, inte minst för ungdomar, att erhålla anställningar. Det förutsätter att en expansion av landets många småföretag underlättas. De delar av arbetsrättskommitténs förslag som är av speciell betydelse för små och medelstora företags förmåga att nyanställa bör genomföras så att de kan träda i kraft redan vid det kommande årsskiftet.

Jag avser att senare återkomma till regeringen i de delar av arbetsrättskommitténs delbetänkande som inte behandlas i denna proposition.

3 Lagen om anställningsskydd

3.1 Tidsbegränsad anställning

Mitt förslag: Den tillåtna anställningstiden för visstidsanställning vid arbetsanhopning förlängs från sammanlagt högst sex månader till sammanlagt högst tolv månader under en tvåårsperiod.

Kommitténs förslag: Kommitténs förslag överensstämmer med mitt (betänkandet s. 263–310).

Remissinstanserna: De flesta remissinstanser som har uttalat sig i frågan tillstyrker förslaget.

Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Sveriges Industriförbund och Arbetarskyddsstyrelsen anser att man bör ge en arbetsgivare och en arbetstagare en generell möjlighet att avtala om tidsbegränsad anställning, oavsett skäl, i tolv månader.

Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) tillstyrker förslaget men anger som förutsättning att en visstidsanställd skall ha samma rätt till uppsägning på eget initiativ som en tillsvidareanställd har. AMS föreslår även att 14 § lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder (främjandelagen), skall upphöra att gälla.

Arbetslivscentrum anser att de argument som kommittén anför till stöd för att införa en längre tillåten avtalstid är dåligt underbyggda.

Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet anser att det inte påvisats några egentliga behov av den föreslagna ordningen och att förslaget är olämpligt eftersom det riskerar kringgående av reglerna om tillsvidareanställning. Styrelsen anser också att det är olämpligt att ordet "tillfällig" slopas i lagtexten.

Landsorganisationen i Sverige (LO) anser att förslaget medför risk för missbruk och att det urholkar huvudregeln om tillsvidareanställning. *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* framför liknande synpunkter och avstyrker därför förslaget.

Bakgrunden till mitt förslag: Anställningsskyddslagen utgår från att den normala anställningsformen är tillsvidareanställning. I vissa i anställningsskyddslagen särskilt uppräknade fall är det dock tillåtet att träffa avtal om en tidsbegränsad anställning.

Det karakteristiska för en tidsbegränsad anställning är att anställningen i princip är avsedd att pågå bara en viss på förhand bestämd tidsperiod. Vid tidsperiodens utgång upphör anställningen utan att det krävs någon uppsägning och utan krav på saklig grund. En arbetsgivare och en arbetstagare kan avtala om att en visstidsanställning kan upphöra i förtid efter uppsägning.

I 5 § anställningsskyddslagen finns det en uppräknning av fem fall där tidsbegränsad anställning är tillåten. På en punkt – visstidsanställning vid tillfällig arbetsanhopning – finns det en begränsning av den tillåtna anställningstidens längd. En sådan visstidsanställning får pågå sammanlagt högst sex månader under en tvåårsperiod. Syftet med regeln är att ge arbetsgivaren en möjlighet att klara upp situationen när det tillfälligt uppkommer ett kortsiktigt behov av en extrainsats. Anledningen till att den tillåtna anställningstiden begränsats just i detta fall är att lagstiftaren velat skapa en klar och enkel regel som utan att undergräva huvudregeln om tillsvidareanställning tillåter att en visstidsanställning vid behov kan förlängas inom den uppdragna tidsramen.

De arbetstagare som har mera varaktiga tidsbegränsade anställningar – mer än sammanlagt tolv månader under de senaste två åren – har ett visst förstärkt skydd, t.ex. företrädesrätt till återanställning. I lagen finns också bestämmelser om att en anställning som har tidsbegränsats på ett otillåtet sätt kan omvandlas till en tillsvidareanställning på arbetstagarens begäran. Härtill kommer 14 § främjandelagen, som ger länsarbetsnämnden möjlighet att vid vite förbjuda en arbetsgivare att träffa avtal om tidsbegränsade anställningar.

Möjligheten till tidsbegränsade anställningar vid tillfällig arbetsanhopning infördes i och med 1982 års anställningsskyddslag (prop. 1981/82:71 s. 38–54). Enligt 1974 års anställningsskyddslag fanns det ingen lagregel som tillät en sådan anställningsform, men det var tillåtet att träffa kollektivavtal för att anställa för ett tillfälligt arbetskraftsbehov.

Skälen för mitt förslag: Tillsvidareanställning skall enligt min uppfattning även fortsättningsvis vara den normala anställningsformen. Begränsningarna i rätten att träffa avtal om tidsbegränsad anställning är uppställda i syfte att förhindra kringgåenden av det starka anställningsskydd som tillsvidareanställning ger arbetstagaren i lagen. Det är därför inte lämpligt att i lagen, som *SAF*, *Sveriges Industriförbund* och *Arbetskyddsstyrelsen* föreslagit, generellt tillåta tidsbegränsad anställning, ens under en bestämd längsta tid, också i de fall där det inte finns något egentligt behov av en sådan anställningsform. Förslaget att generellt tillåta tidsbegränsade anställningar inom en viss tidsram ger inte ett

tillräckligt skydd mot missbruk. Tidsbegränsade anställningar skall, såsom idag, tillåtas bara i de fall där det typiskt sett finns ett generellt och berättigat behov av sådana anställningar.

Prop.
1993/94:67

I likhet med kommittén anser jag emellertid att det finns behov av att förlänga den tillåtna anställningstiden vid arbetsanhopning. Tidsgränsen i lagen skall förhindra missbruk och kringgåenden av lagen. Genom en tidsgräns förhindras effektivt att arbetsgivaren missbrukar reglerna genom att under en lång tid ha en och samma arbetstagare anställd för arbetsanhopning. Tidsgränsen får dock inte vara så snäv att alltför många fall av befogade visstidsanställningar faller utanför. Om t.ex. ett företag får in en större order beträffande ett arbete som beräknas ta längre tid än sex månader att färdigställa är det inte rimligt att arbetsgivaren skall tvingas tillsvidareanställa extrapersonal som han sedan måste säga upp eller omplacera i en arbetsbristsituation. Det är inte heller rimligt att i detta fall ha en ordning som i praktiken gör det nödvändigt att byta ut den visstidsanställda arbetsstyrkan efter sex månader.

Jag delar kommitténs uppfattning att tidsgränsen bör ändras till sammanlagt högst tolv månader under två år dvs., samma tidsgräns som gäller idag för upparbetande av företrädesrätt vid återanställning. Har en arbetsgivare behov av arbetstagaren även efter sammanlagt tolv månader kan man inte med fog tala om ett behov av arbetstagaren på grund av arbetsanhopning. Vill arbetsgivaren anlita arbetstagaren även i fortsättningen får han i stället erbjuda en tillsvidareanställning. Tidsgränsen är samtidigt så snäv att den effektivt förhindrar ett missbruk av anställningsformen.

I kommitténs förslag till lagtext är ordet "tillfällig" slopat. Med hänsyn till att tiden föreslås förlängd till tolv månader anser även jag att ordet "tillfällig" kan utnönstras ur lagtexten. Även *Arbetsdomstolen* har tillstyrkt kommitténs lagtextförslag i denna del.

Denna vidgade möjlighet kommer förmodligen särskilt de mindre företagen med få anställda till godo. Dessa företag kan ofta ha svårt att klara en större order än normalt utan nyanställningar. Samtidigt kan det vara tveksamt om de i längden stadigvarande kan sysselsätta ytterligare någon eller några anställda. En tillsvidareanställning är då inte något egentligt alternativ. Genom att dessa företag nu får vidgade möjligheter att anpassa arbetsstyrkan efter arbetstillgången främjas också konkurrensen. Mindre företag får bättre möjligheter att konkurrera om större arbeten.

Genom att arbetsgivaren bättre kan anpassa arbetsstyrkan efter arbetsmängden, blir det också lättare att iaktta intentionerna bakom bl.a. arbetstidsregleringen och förhindra att enskilda arbetstagare utsätts för stora övertidsuttag. Detta kan förbättra arbetsmiljön och arbetssituationen för samtliga anställda.

En tidsbegränsad anställning kan även betyda fördelar för arbetstagarna. För ungdomar kan olika tidsbegränsade anställningar vara ett sätt att få prova på många olika slags arbeten för att kunna bestämma inriktning i yrkeslivet. Även under en tidsbegränsad anställning, som inte är en provanställning, kan en arbetstagare få möjlighet att visa sin arbetsförmåga. Detta är till fördel för ungdomarna men även för andra t.ex.

handikappade och deras möjlighet att komma in på den reguljära arbetsmarknaden. Det kan vidare finnas många skäl till varför en arbetstagare bara kan, eller önskar, arbeta under en tidsbegränsad tidsperiod. En utökad möjlighet till tidsbegränsad anställning vid arbetsanhopning, och därmed förhoppningsvis fler anställningar är således även till fördel för arbetstagarna och de arbetssökande.

AMS har föreslagit att 14 § i främjandelagen skall utmönstras. Jag vill emellertid avvakta kommitténs slutbetänkande eftersom den även har i uppdrag att göra en allmän översyn av främjandelagen.

AMS har även föreslagit att visstidsanställda skall ges rätt till uppsägning på eget initiativ på samma sätt som tillsvidareanställda. Jag anser dock inte att förändringen att förlänga den tillåtna tiden oundgängligen kräver att dessa frågor avgörs nu. En arbetstagares och en arbetsgivares möjlighet till förtida uppsägning behandlas av kommittén i betänkandet (avsnitt 15). Jag avser att senare ta ställning till den delen av kommitténs förslag.

ILO-konventionen (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ och en därtill anslutande rekommendation (nr 166) med kompletterande stadganden i samma ämne innehåller vissa bestämmelser som berör tidsbegränsad anställning och provanställning. *ILO-kommittén* har uttalat att den inte kunnat finna att arbetsrättskommitténs förslag står i strid med ILO-konventionen. Jag delar ILO-kommitténs bedömning.

3.2 Provanställning

Mitt förslag: Den längsta tillåtna provotiden vid provanställning förlängs från sex till tolv månader.

Kommitténs förslag: Avviker från mitt såtillvida att den föreslår dels att den längsta tillåtna provotiden fortfarande skall vara sex månader med möjlighet för arbetsgivaren och arbetstagaren att avtala om förlängning av provotiden till högst nio månader, om det finns särskilda skäl, dels att provotiden skall förlängas automatiskt om arbetstagaren under provotiden har semester, tjänstledighet eller semesterlönegrundande frånvaro enligt 17 § semesterlagen (1977:480) (betänkandet s. 263-313).

Remissinstanserna: De flesta remissinstanser som har yttrat sig i frågan tillstyrker att det införs möjlighet till längre provotider.

Malmö tingsrätt, Samhall AB, Försäkringskassaförbundet och *Sveriges Advokatsamfund* anser att det inte skall krävas särskilda skäl för en förlängning av provotiden utan föreslår istället att det införs en längre bestämd provotid.

Stockholms tingsrätt, SAF och *Sveriges Industriförbund* anser också att det är klarare med en längre bestämd provotid. De är därutöver kritiska

mot förslaget till en regel om automatisk förlängning vid frånvaro och anför att denna riskerar att leda till missförstånd och tvister.

Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund förordar en längsta tillåtna prøvotid om nio månader med möjlighet till automatisk förlängning vid frånvaro om frånvaron varat en viss minsta tid, t.ex. en månad.

Arbetsdomstolen anser att den föreslagna regleringen är allt för komplicerad och förordar att den längsta tillåtna prøvotiden bestäms till nio månader utan möjlighet till automatisk förlängning.

AMS och *Kriminalvårdsstyrelsen* föreslår att den längsta tillåtna prøvotiden bestäms till tolv månader och *Företagarnas Riksorganisation* att den bestäms till minst tolv månader. *Kriminalvårdsstyrelsen* anser därutöver att om en arbetstagares frånvaro är längre än t.ex. tre månader skall arbetstagaren och arbetsgivaren kunna avtala om förlängning.

LO, *Sveriges Akademikers Centralorganisation* (SACO), och *Handikappförbundens Samarbetsorgan* anser att det inte finns behov av längre prøvotider än sex månader och avstyrker därför förslaget om möjlighet till förlängning till nio månader men tillstyrker förslaget om automatisk förlängning vid frånvaro.

TCO avstyrker förslaget om möjlighet att avtala om en förlängning av prøvotiden från sex till nio månader men tillstyrker förslaget om automatisk förlängning vid frånvaro.

Sveriges Arbetares Centralorganisation anser att möjligheten till provanställning bör avskaffas eller begränsas till högst tre månader.

Bakgrunden till mitt förslag: Det är tillåtet enligt anställningsskyddslagen att avtala om provanställning. Prövotiden får dock vara högst sex månader. Om vare sig arbetsgivaren eller arbetstagaren har gett besked om något annat senast vid prøvotidens utgång, går provanställningen automatiskt över i en tillsvidareanställning.

Även en otillåten provanställning kan omvandlas till en tillsvidareanställning på arbetstagarens begäran. Reglerna i främjandelagen om länsarbetsnämndens möjlighet att kontrollera arbetsgivarens tillämpning och beivra missbruk gäller även vid provanställning.

Möjligheten till provanställning infördes i och med 1982 års anställningsskyddslag. Tidigare fanns det inte någon sådan lagregel men det var tillåtet att träffa kollektivavtal om provanställning. Tre månader var den vanliga tiden i kollektivavtalen på LO:s område av den privata arbetsmarknaden. På tjänstemannaområdet och hos kommunerna var den vanliga tiden däremot sex månader. Departementschefen (prop. 1981/82:71 s. 51) uttalade, när regeln infördes, att en lagregel med giltighet över hela arbetsmarknaden borde öppna möjlighet till provanställning i sex månader.

Skälen för mitt förslag: En provanställning är av en annan karaktär än andra tidsbegränsade anställningar eftersom den normalt är avsedd att gå över i en tillsvidareanställning efter prøvotiden. Syftet med prøvotiden är att arbetsgivaren, utan att genast ta på sig det ansvar som en tillsvidareanställning innebär, skall få tillfälle att bedöma hur arbetstagaren fungerar i arbetet. Även arbetstagaren får under prøvotiden möjlighet att bedöma anställningen. För att provanställningen skall

kunna fylla sin funktion måste prøvotiden vara så lång att den ger en tillräcklig möjlighet för bedömningarna. Det finns annars risk för att arbetsgivaren inte vågar låta provanställningen gå över i en tillsvidareanställning utan att han i stället avbryter anställningsförhållandet. Det finns naturligtvis också en risk för att en arbetsgivare helt avstår från att pröva t.ex. en person som aldrig har arbetat i yrket eller en person med kända speciella problem om han inte kan vara säker på att den tillättna prøvotiden ger ett tillräckligt utrymme för att bedöma arbetstagarens förmåga. Även arbetstagaren har ett intresse av att prøvotiden är tillräckligt lång. Om det t.ex. har uppkommit ett övergående initialproblem, hinner han visa vad han går för och göra de bedömningar som behövs för framtiden.

Den nuvarande lagregeln tillåter att prøvotiden är högst sex månader. Någon möjlighet att därutöver förlänga prøvotiden finns inte, inte ens om arbetstagaren t.ex. blir sjuk eller har semester.

Det är många olika faktorer som inverkar på vilken prøvotid som kan behövas eller vara önskvärd i ett visst fall. Det kan gälla faktorer som hänför sig till arbetets art eller till arbetsituationen i övrigt. Det kan också vara fråga om faktorer som har att göra med arbetstagaren. Det är naturligtvis svårt, eller omöjligt, att i lag precisera vilken prøvotid som bör tillämpas i varje särskilt fall.

Enligt min mening bör man genom en för arbetsmarknadens parter dispositiv lagregel bestämma en längsta prøvotid som är så lång att den i de allra flesta fall ger en arbetsgivare ett tillräckligt underlag för att avgöra om provanställningen skall gå över i en tillsvidareanställning.

I många fall är en prøvotid om sex månader fullt tillräcklig. I vissa situationer är dock en längre prøvotid önskvärd och behövlig. Det har t.ex. påpekats att det bl.a. för säljare av mera komplexa produkter ibland kan behövas en längre prøvotid. Tiden från den första kundkontakten till en försäljning kan t.ex. vara lång i dessa fall, och det viktigaste för företaget är givetvis att försäljningen kommer till ett avslut. Även beträffande arbetstagare som ensamma har ansvar för kontakter med människor i utsatta situationer kan det behövas en längre prøvotid för att utröna om arbetstagaren sett i ett längre perspektiv har sådana personliga egenskaper som krävs för arbetet. För vissa handikappade kan det också vara den enda möjligheten att komma in på den reguljära arbetsmarknaden att genom en längre prøvotid få visa att de trots sitt handikapp i längden klarar av arbetet. Det kan också finnas arbeten där säsongvariationer gör att arbetsuppgifternas art varierar med årstiderna och där det kan vara viktigt att arbetstagaren under prøvotiden får en möjlighet att visa att han klarar av de varierande arbetsuppgifterna. Dessutom finns det naturligtvis ett behov av att prøvotiden är längre i de fall där arbetstagaren blir sjuk eller av någon annan anledning är ledig.

Kommittén har här föreslagit att det bör öppnas en möjlighet för parterna att avtala om en förlängning av prøvotiden, om det finns särskilda skäl, dock längst till sammanlagt nio månader. Kommittén har också föreslagit att prøvotiden automatiskt skall förlängas om arbetstagaren

haft semester, tjänstledighet eller semesterlönegrundande frånvaro enligt 17 § semesterlagen.

Prop.
1993/94:67

Jag delar kommitténs, liksom flera av remissinstansernas, bedömning att det finns behov av längre prövotider än sex månader.

Frågan är hur lagens regler om detta lämpligen bör utformas. Å ena sidan skall lagen inte öppna större möjligheter för provanställning än som är behövligt. Å andra sidan skall reglerna vara enkla och praktiskt hanterliga. De bör inte mer än nödvändigt innehålla särskilda villkor för sin tillämplighet eller andra begränsningar av det slaget. Om man i lagen bygger in en risk för tolknings- och tillämpningstvister, uppstår lätt på arbetsmarknaden en tvekan inför nyanställningar. Detta bör i möjligaste mån undvikas.

Den regel som kommittén föreslagit är enligt min mening inte tillräckligt enkel att tillämpa. Eftersom det krävs särskilda skäl för att avtala om en längre prövotid än sex månader kan dessa skäl komma att prövas i en domstolsprocess. Frågan huruvida parterna haft rätt att träffa sådana avtal kan alltså, som också några av remissinstanserna påpekat, ge upphov till en rad tvister. En sådan ordning är därför inte lämplig. Jag anser att det är mer ändamålsenligt att helt enkelt förlänga den längsta tillåtna tiden.

Även den av kommittén föreslagna automatiska förlängningen vid frånvaro kan, som några av remissinstanserna framfört, ställa till problem. Både arbetstagaren och arbetsgivaren måste föra noggranna anteckningar om frånvaron. Ett misstag eller en felsummering kan för arbetsgivaren betyda att han lämnar ett besked om att han inte önskar att provanställningen skall övergå i en tillsvidareanställning för sent. Som *Arbetsdomstolen* påpekat kan regeln även leda till komplikationer om arbetsgivaren och arbetstagaren är oense i frågan om den automatiska förlängningens beräkning och den frågan inte är löst när prövotiden går ut. Skall, som domstolen ifrågasatt, arbetstagaren ha rätt att gå kvar i anställningen så länge tvisten inte är löst och vad skall gälla om den omtvistade frånvaron inte var av sådant slag att den gav rätt till förlängning?

Jag anser att den längsta tillåtna provanställningstiden skall förlängas så att även en något längre frånvaro inte påverkar möjligheten att bedöma arbetstagarens lämplighet för en tillsvidareanställning.

Frågan är hur lång den längsta tiden bör vara. Ett alternativ är att bestämma den till nio månader som *Arbetsdomstolen* m.fl. föreslagit och som kommittén föreslagit som längsta tid efter förlängning. *AMS* har anfört att en provanställning under en relativt lång period kan öka möjligheterna till en fast förankring på arbetsmarknaden och att det även från rehabiliteringssynpunkt har visat sig väsentligt med provanställningstider. *AMS* har vidare uttalat att en längre provanställningstid än vad som är vanligt förekommande idag borde kunna medverka till att slussa över bl.a. ungdomar i mindre företag från praktikplatser till ordinarie jobb. Mot denna bakgrund föreslår *AMS* att provanställning skall kunna ske upp till ett år. Jag finner att *AMS* argument är bärande. Jag föreslår därför att tiden bestäms till tolv månader. På så sätt möjliggörs att en arbetstagare kan prövas under ett helt år av verksamhet.

Samma tillåtna längsta tidsperiod kommer att gälla som för tidsbegränsad anställning vid arbetsanhopning.

Prop.
1993/94:67

Även denna vidgade möjlighet till provanställning kommer särskilt småföretagarna till godo. De får en längre tid på sig för att bedöma en arbetstagares förmåga. Som AMS anfört bör även detta vara till fördel för arbetstagarna, särskilt de unga arbetstagarna, eftersom en provanställning i praktiken ofta är den enda möjligheten att komma in på den reguljära arbetsmarknaden och visa sin arbetsförmåga.

Enligt min bedömning står förändringen av regeln inte i strid med den tidigare nämnda ILO-konventionen.

3.3 Reglering av tidsbegränsad anställning och provanställning i kollektivavtal

Mitt förslag: Reglerna om visstidsanställning vid arbetsanhopning och provanställning skall kunna frångås genom kollektivavtal även efter det att lagen trätt i kraft. Genom övergångsbestämmelser skall dock de delar av kollektivavtalen undanröjas som vid lagens ikraftträdande innehåller bestämmelser om kortare tillåtna avtalstider än de nya reglerna om visstidsanställning vid arbetsanhopning och provanställning.

Kommitténs förslag: Även den förslår att de aktuella reglerna skall vara dispositiva för arbetsmarknadens parter men föreslår att de äldre kollektivavtalen i dessa delar inte skall undanröjas (betänkandet s. 314–315).

Remissinstanserna: De flesta remissinstanserna har inte berört frågan.

Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds Universitet och *LO* anser att bestämmelserna skall vara dispositiva för arbetsmarknadens parter.

TCO anser att det vore att kränka rättssamhällets grunder att undanröja ingångna kollektivavtal.

SAF och *Sveriges Industriförbund* föreslår att äldre kollektivavtal skall undanröjas i den mån dessa innehåller regler som är sämre än de nya bestämmelserna. *Samhall AB* föreslår att äldre kollektivavtal som innehåller begränsningar jämfört med lagens regler automatiskt skall upphöra att gälla vid lagens ikraftträdande.

Företagarnas riksorganisation anser att den tillåtna prøvotiden inte skall kunna begränsas genom kollektivavtal.

Sveriges Advokatsamfund instämmer i kommitténs betänkligheter mot att genom övergångsbestämmelser undanröja de äldre inskränkande kollektivavtalen. Samfundet förordar i stället att reglerna görs tvingande.

Skälen för mitt förslag: Som jag tidigare nämnt var det först genom 1982 års anställningsskyddslag som rätten att avtala om provanställning och tidsbegränsad anställning vid tillfällig arbetsanhopning reglerades i

lag. Vid införandet av 1982 års anställningsskyddslag lämnades emellertid de kollektivavtal som avvek från lagen orörda av lagstiftaren.

Prop.
1993/94:67

På betydande delar av arbetsmarknaden finns det än i dag kollektivavtal med bestämmelser om kortare avtalstider för provanställning och visstidsanställning vid arbetsanhopning än lagen medger. På denna del av arbetsmarknaden kan de kollektivavtalsbundna arbetsgivarna inte använda sådana anställningsformer i den utsträckning som kollektivavtalslösa arbetsgivare kan. Dessa inskränkningar i kollektivavtalen härrör i stor utsträckning från den tid då de nämnda anställningsformerna var tillåtna bara under förutsättning att ett kollektivavtal hade träffats om detta.

Det skulle mot den bakgrunden kunna övervägas att göra reglerna om tidsbegränsad anställning vid arbetsanhopning och provanställning tvingande. Jag anser dock att det är viktigt att parterna inom en bransch också i framtiden har en möjlighet att göra de justeringar i förhållande till lagen som kan behövas för branschen eller för ett enskilt företag. Reglerna bör därför även i fortsättningen kunna frångås genom kollektivavtal.

Man bör i stället överväga att genom övergångsbestämmelserna till den nya lagen röja undan de delar av kollektivavtalen som vid de nya reglernas ikraftträdande innehåller inskränkningar, såvitt avser tillåtna avtalstider, i rätten att visstidsanställa vid arbetsanhopning och att provanställa.

Mot ett sådant förfaringsätt kan det riktas principiella invändningar. Frågan behandlades ingående i anslutning till övergångsbestämmelserna till medbestämmandelagen (prop. 1975/76:105 Bilaga 1 s. 520 ff.). I de övergångsbestämmelserna föreskrevs det att kollektivavtal, som hade ingåtts före lagens ikraftträdande, skulle vara utan verkan i den mån avtalet innefattade avvikelser från den nya lagens regler.

Jag instämmer i vad *SAF*, *Sveriges Industriförbund* och *Samhall AB* anfört i denna del. Det är viktigt att de förändringar som nu föreslås får genomslag på hela arbetsmarknaden. Då måste de delar av kollektivavtalen som finns när ändringarna träder i kraft och som innehåller bestämmelser om kortare avtalstider undanröjas. Det föreligger annars en uppenbar risk för att dessa lagändringar inte får de positiva effekter, under den väntade konjunkturuppgången, som kan förväntas och att bara den icke kollektivavtalsreglerade arbetsmarknaden berörs. Arbetsmarknadens parter bör emellertid, som jag nyss nämnt, ges möjlighet att därefter göra anpassningar med de nya lagreglerna som grund. De kollektivavtal som vid lagens ikraftträdande har bestämmelser om längre avtalstider än lagen medger bör dock lämnas orörda. Detsamma skall gälla de kollektivavtal som ingås före lagens ikraftträdande och som innehåller kortare avtalstider än lagen under förutsättning att avtalet ingåtts i syfte att frångå den nya lagens regler.

Det är alltså angeläget att parterna på arbetsmarknaden anpassar sina avtal till de nya bestämmelserna om längre avtalstider för provanställning och tidsbegränsad anställning vid arbetsanhopning. I detta sammanhang bör parterna även se till att det inte finns några andra hinder i

3.4 Information om anställningsvillkor

Mitt förslag: Mot bakgrund av ett EG-direktiv tillförs lagen en regel om att arbetsgivaren i inledningen av ett anställningsförhållande skall vara skyldig att skriftligen informera arbetstagaren om villkoren i anställningen.

Kommitténs förslag: Överensstämmer i huvudsak med mitt (betänkandet s. 561-564 och 566-569).

Remissinstanserna: De flesta av de remissinstanser som har yttrat sig i frågan tillstyrker eller har inget att erinra mot att det införs en lagregel mot bakgrund av det aktuella EG-direktivet.

LO anser att det inte är någon brådska med att genomföra direktivet i den svenska rättsordningen eftersom direktivet inte omfattas av EES-avtalet och inte blir gällande förrän nya förhandlingar har hållits. *LO* anför vidare att direktivets innehåll är av den karaktären att det naturligt hör hemma i kollektivavtal och att arbetsmarknadens parter därför i första hand skall införliva direktivet genom träffande av kollektivavtal.

Kriminalvårdsstyrelsen och *TCO* framför liknande synpunkter.

SACO anser att informationen skall lämnas när anställningsavtalet ingås eller i vart fall senast när anställningen påbörjas. *TCO* framför liknande synpunkter samt föreslår att informationsskyldigheten även bör omfatta gällande pensionsvillkor.

Riksskatteverket anser att bestämmelsen sträcker sig längre än direktivet och att lagtexten är alltför detaljerad.

Sveriges Advokatsamfund anser att lagtexten inte uppfyller EG-direktivets krav fullt ut. Samfundet anför att bestämmelsen bör tillföras krav på att informationen även skall omfatta löneutbetalningsintervaller, veckoarbetstidsmått och specificerade villkor för utlandsstationerade arbetstagare. Samfundet påpekar även att förslaget i några hänseenden ställer betydligt längre gående krav än vad EG-direktivet gör.

Arbetsdomstolen anser att den föreslagna regleringen inte motsvarar den informationsskyldighet som följer av EG-direktivet; i vissa delar går den föreslagna regleringen längre än direktivet och i andra delar saknas regler motsvarande direktivets.

Bakgrunden till mitt förslag: För närvarande finns det inte någon generell lagregel för hela arbetsmarknaden som ålägger en arbetsgivare att iakttä skriftlig form eller att på annat sätt skriftligen tillkännage innehållet i det träffade anställningsavtalet. Inom EG finns dock ett direktiv som behandlar arbetsgivarens skyldighet att skriftligen upplysa arbetstagarna om villkoren för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (91/533/EEG). Direktivet är antaget av ministerrådet i oktober

1991. Enligt direktivet skall det vara införlivat i medlemsstaterna senast den 30 juni 1993. Rättsakter som är antagna av EG efter den 31 juli 1991 omfattas inte av EES-avtalet. Överenskommelser om sådana rättsakter kommer dock att träffas genom beslut i Gemensamma EES-kommittén.

Till protokollet i detta ärende bör fogas direktivet i dess engelska version som *bilaga 5* och i en preliminär svensk översättning som *bilaga 6*.

Anställningsskyddslagen innehåller inte några regler om formen för ett anställningsavtal. Det finns inte heller regler om att anställningsbevis eller liknande skall upprättas i samband med att en anställning påbörjas. I annan lagstiftning finns dock exempel på en reglering av dessa frågor. Lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft innehåller sådana regler. Här föreskrivs att det skall finnas ett skriftligt anställningsavtal – alltså inte endast ett bevis om anställning – som reglerar anställningsformen samt lön och allmänna anställningsvillkor. Bestämmelsen är straffsanktionerad. En arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot regeln om skriftligt anställningsavtal kan dömas till böter.

Skälen för mitt förslag: Jag anser att det skall införas en lagregel som utformas efter mönster av EG-direktivet, som upptar grundläggande och väsentliga förhållanden som bör klargöras i skriftlig form. Jag anser vidare att lagregeln bör införas i anställningsskyddslagen med det tillämpningsområde den har.

Allt talar för att EES-avtalet kommer att träda i kraft inom en snar framtid. Med hänsyn till detta och direktivets karaktär anser jag att det är lämpligt att nu lagstifta i frågan.

Genom en lagbestämmelse av detta slag kan eventuella oklarheter i ett anställningsförhållande undanröjas. En sådan regel kan således leda till större klarhet när det gäller att bedöma innehållet i ett anställningsavtal. Detta får anses vara till fördel för båda parter.

Enligt min mening är det lämpligt att regeln utformas som en skyldighet för arbetsgivaren att informera arbetstagaren om de villkor som skall gälla i anställningen. Lagtexten behöver inte tyngas med föreskrifter om i vilken handling en sådana information skall ges. Om informationen lämnas genom ett skriftligt anställningsbevis, ett skriftligt anställningsavtal eller i någon annan skriftlig handling är inte av avgörande betydelse. Arbetsgivaren får själv välja sättet att skriftligen informera. Denna bedömning görs under skadeståndsansvar.

Enligt direktivet skall informationen lämnas till arbetstagaren senast två månader efter det att arbete har börjat utföras. SACO har föreslagit att informationen skall lämnas senast när anställningen påbörjas. Jag anser här att kommitténs förslag är väl avvägt och föreslår därför att informationen skall lämnas senast en månad efter det att arbete har börjat utföras i anställningen. Skyldigheten att ge information bör endast avse anställningar av viss varaktighet. Informationsskyldigheten bör därför inte omfatta anställningstider som är kortare än en månad. Beträffande de anställningsförhållanden som råder vid bestämmelsens ikraftträdande skall de arbetstagare som begär det ha rätt att erhålla sådan information som avses inom två månader från begäran.

Informationen bör inbegripa följande punkter: 1. Parternas namn och adress, anställningens tillträdesdag samt den arbetsplats som avses med anställningen. 2. Den anställdes arbetsuppgifter, yrkesbenämning eller tjänstetitel. 3. Om anställningen gäller tills vidare, för begränsad tid eller är en provanställning samt a. vid anställning tills vidare, de uppsägningstider som gäller, b. vid anställning för begränsad tid, anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra, c. vid provanställning, prøvotidens längd. 4. Begynnelse-lön, andra löneförmåner och hur ofta utbetalning skall ske. 5. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka. 6. Tillämpligt kollektivavtal i förekommande fall. 7. Villkoren för arbetstagares stationering utomlands, om stationeringen avses pågå längre än en månad.

De nu nämnda punkterna skall alltså tas in i lagtexten. Jag kommer i specialmotiveringen att närmare utveckla vad som sägs under varje punkt. Vissa detaljer har tillförts lagtexten jämfört med kommitténs förslag i enlighet med *Sveriges Advokatsamfunds* påpekande. Vissa detaljer har dock fortfarande utelämnats men jag anser att den beskrivna informationsskyldigheten på ett godtagbart sätt uppfyller syftet med EG-direktivet.

Kommittén har i sitt betänkande därutöver förslagit att arbetsgivaren skall vara skyldig att informera om de rättigheter och skyldigheter som i övrigt följer av anställningsskyddslagen, om inte arbetstagaren förklarar sig avstå från den informationen. Som *Sveriges Advokatsamfund* påpekat följer denna skyldighet inte av EG-direktivet. Det är naturligtvis bra att arbetstagaren ges så mycket information som möjligt om sina lagliga rättigheter och skyldigheter i anställningsskyddslagen. Jag anser det dock vara onödigt betungande för arbetsgivaren att han skall åläggas även denna informationsskyldighet under skadeståndsansvar. Jag delar samfundets uppfattning att lagförslaget inte bör innefatta den föreslagna informationsskyldigheten och föreslår därför inte någon sådan reglering.

Avvikelse från regeln om informationsskyldighet skall kunna bestämmas genom kollektivavtal, under förutsättning att avtalet inte innebär mindre förmånliga regler för arbetstagarna än EG-direktivet. Genom en sådan regel anvisas alltså en metod för parterna att pröva om det är lämpligt att införliva direktivet genom kollektivavtal och göra de ytterligare anpassningar som parterna finner lämpliga.

I och med denna reglering kan kravet på skriftliga anställningsavtal i lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft avskaffas, liksom den anslutande straffregeln.

3.5 Den s.k. månadsregeln

Mitt förslag: Den s.k. månadsregeln ändras dels så att tidsfristen sträcks ut till två månader, dels så att tidsfristen skall kunna brytas igenom i vissa situationer eller när det finns synnerliga skäl.

Kommitténs förslag: Överensstämmer med mitt (betänkandet s. 329-402).

Prop.
1993/94:67

Remissinstanserna: De flesta av remissinstanserna som har yttrat sig i frågan tillstyrker att tidsfristen förlängs.

Arbetsdomstolen avstyrker förslaget och föreslår i stället att månadsregeln avskaffas alternativt att förändringen inskränks till att fristen förlängs.

Stockholms tingsrätt, Malmö tingsrätt och *Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund* avstyrker förslaget om att tidsfristen skall kunna brytas igenom eftersom regeln i den delen kan förväntas ge upphov till onödiga processer.

Samhall AB, Kriminalvårdsstyrelsen och *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* föreslår att tidsfristen bestäms till tre månader. Fakultetsnämnden anser att förslaget om undantag är oacceptabelt och att det kommer att leda till tvister.

SAF och *Sveriges Industriförbund* förordar i första hand att månadsregeln avskaffas, alternativt att tidsfristen bestäms till sex månader utan möjlighet till undantag och i sista hand tillstyrks förslaget.

TCO tillstyrker förslaget om en förlängning av fristen till två månader men är tveksamt till förslaget om möjlighet till undantag.

LO, SACO och *Sveriges Arbetares Centralorganisation* anser att det inte finns skäl att ändra den nuvarande regeln och avstyrker därför förslaget i dess helhet.

Bakgrunden till mitt förslag: Vid uppsägningar som grundar sig på arbetstagarens personliga förhållanden och vid avskedande gäller enligt anställningsskyddslagen den s.k. månadsregeln.

Regeln innebär att arbetsgivaren inte får grunda uppsägningen respektive avskedandet enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till i mer än en månad innan han lämnade underrättelse om den tilltänkta åtgärden. En motsvarande regel gäller vid avskedande enligt lagen (1976:600) om offentlig anställning. I den lagens 11 kap. 5 § anges att avskedande inte får grundas enbart på omständighet som den anställande myndigheten har känt till mer än en månad före prövningen av avskedsfrågan. En frist på två månader gäller i de fall Statens ansvarsnämnd skall pröva frågan.

När månadsregeln kom till framhölls det som naturligt att arbetsgivaren reagerar relativt omgående när arbetstagaren har begått en förseelse (SOU 1973:7 s. 180, prop. 1973:129 s. 125 f., 150 och 243 samt prop. 1981/82:71 s. 125). Genom månadsregeln ville lagstiftaren alltså skära av arbetsgivarens möjligheter att vänta för att senare åberopa sig på förhållanden som tilldragit sig långt före uppsägningen eller avskedandet.

Regeln begränsar endast arbetsgivarens möjligheter i de fall där han uteslutande åberopar händelser som ligger före månadsfristen. Regeln är inte tillämplig om han kan stödja uppsägningen eller avskedandet på en händelse som ligger inom fristen. I de fallen kan han alltså även åberopa förhållanden som har inträffat i tiden dessförinnan. Regeln förutsätter egentligen att uppsägningen eller avskedandet går tillbaka på en eller flera specifika, klart avgränsade händelser, såsom vid brott, en

serie fall av arbetsvägran, upprepad olovlig utevaro eller dylikt. När det i stället är fråga om ett fortlöpande eller varaktigt missförhållande, ett "bestående tillstånd" (jmf. AD 1977 nr 87), ställer sig saken annorlunda. Det är här fråga om sådana förhållanden som bestående samarbetssvårigheter, svår alkoholism, ständig ovillighet att fullgöra arbetsuppgifter eller bristande lämplighet. I sådana fall synes arbetsgivaren kunna åberopa förhållandet under förutsättning att det har bestått under någon del av månadsfristen.

Månadsfristen börjar löpa när arbetsgivaren, varmed avses även arbetsledningen, får kännedom om den aktuella händelsen. Situationen kan dock kompliceras av att de närmare förhållandena är oklara och kanske tvistiga mellan parterna. I såväl lagmotiv som rättspraxis har brott av arbetstagaren ägnats särskild uppmärksamhet i det här sammanhanget. Principen är då att fristen börjar löpa först sedan de närmare omständigheterna har blivit utredda och arbetsgivaren kan överblicka situationen. Så anses vara fallet när arbetstagaren har erkänt brottet och i vissa situationer när det finns bindande bevisning, t.ex. analysbesked i mål om rattfylleri. I övriga situationer, dvs. vid mera komplicerad och förnekad brottslighet, räknas fristen från det att den fällande brottmålsdomen vinner laga kraft och arbetsgivaren har fått reda på det (AD 1976 nr 51)

Skälen till mitt förslag: Olika synpunkter gör sig gällande när det gäller att bedöma månadsregeln. Det är naturligt att arbetsgivaren reagerar relativt omgående när arbetstagaren har gjort sig skyldig till en förseelse; arbetstagaren skall inte behöva sväva i ovisshet om arbetsgivarens inställning till det som har hänt. Samtidigt är det viktigt att regelverket får en sådan utformning att det inte leder till materiellt otillfredsställande resultat. I vissa fall kan det te sig stötande att arbetstagaren av formella skäl får behålla sin anställning och/eller tilldöms höga skadestånd trots att han eller hon gjort sig skyldig till grova brott mot anställningsavtalet. En sådan situation är ägnad att skapa oro på den berörda arbetsplatsen och kan urholka allmänhetens tilltro till det arbetsrättsliga regelsystemet. Jfr bl.a. AD 1986 nr 59, 1989 nr 77 och 1992 nr 145.

Jag finner det uppenbart att månadsregeln inte är tillräckligt flexibel i sin nuvarande utformning och att en ändring därför måste ske.

Kommittén har redogjort för tre olika lösningar.

En möjlighet är att, som även *Arbetsdomstolen* har föreslagit, helt slopa regeln. Följden av detta skulle inte bli att arbetsgivaren kan åberopa inträffade händelser under en obegränsad tid. I stället skulle den allmänna grundsatsen tillämpas som innebär att betydelsen av en händelse avtar allt eftersom tiden förflyter. Om arbetsgivaren dröjer en tid med att reagera mot den aktuella händelsen kan det leda till att den inte räcker för en uppsägning, trots att förutsättningar för det skulle ha funnits vid ett snabbt ingripande från hans sida. Nackdelen med att ta bort regeln är dock att den enskilde arbetstagaren kan tvingas arbeta i ovisshet under förhållandevis lång tid. Risken är också att det tillskapas ett svårtolkat rättsläge.

Ett andra alternativ är att behålla en tidsfrist, men att göra den avsevärt längre än en månad, som några av remissinstanserna föreslagit. Även detta leder dock till en försvagning av den enskildes ställning. En förlängning kan också ge upphov till den missuppfattningen att arbetsgivaren inte bör reagera så snabbt som möjligt vid en incident. En sådan utveckling vore olycklig och dessutom omotiverad, eftersom arbetsgivaren i normalfallet borde kunna agera inom en kort tid. Alternativet är dessutom behäftat med samma sorts svaghet som den nu gällande månadsregeln, eftersom det innebär en absolut frist som inte kan brytas igenom.

Som ett tredje alternativ redovisar kommittén en lösning av innebörd att en kort och bestämd tidsfrist står kvar som huvudregel, men med möjlighet till undantag i vissa särskilda fall. Kommitténs bedömning är att man härigenom skulle kunna uppnå en god balans mellan arbetstagarens intresse av ett snabbt besked och intresset av att stötande resultat kan undvikas.

Några av remissinstanserna har framställt kritik mot detta förslag med den motiveringen att möjligheten till undantag kommer att leda till tvister. Trots detta anser jag dock i likhet med kommittén att det tredje alternativet är att föredra, eftersom det innehåller den bästa balansen mellan de olika intressen som gör sig gällande. Den nuvarande tidsfristen bör alltså förlängas något med hänsyn till att det i semestertider eller annars kan förekomma omständigheter som gör det svårt för arbetsgivaren att handla inom en alltför kort tid. Jag delar kommitténs bedömning att en tid om två månader är tillräcklig. Därtill bör en undantagsregel införas som medger möjlighet till uppsägning eller avskedande när tvåmånadersfristen har löpt ut. Kommittén har här föreslagit att undantaget i första hand ska ta sikte på sådana situationer där arbetstagaren kan anses ursäktad med sitt dröjsmål. Arbetstagaren kan t.ex. ha begärt anstånd. Det kan vidare förekomma att parterna avbryter pågående förhandlingar om en uppsägning för att hämta in en utredning eller avvakta något besked från en utomstående. Jag ansluter mig här till kommitténs förslag. Jag delar dock *Lagrådets* synpunkt att undantagsbestämmelsen i den nu berörda delen kan ges en avfattning som närmare ansluter sig till de givna exemplen. Undantagsbestämmelsen skall således avse sådana situationer där tidsöverdraget berott på att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med att lämna arbetstagaren underrättelse om uppsägningen/avskedandet eller besked om uppsägningen/avskedandet. Ett undantag utformat på detta sätt kan dock inte anses helt tillräckligt. Lagen måste därför även inrymma ett undantag som gör det möjligt att undvika stötande resultat t.ex. om arbetstagaren gjort sig skyldig till mycket allvarlig brottslighet. En regel om att tidsfristen även kan brytas igenom om det finns synnerliga skäl bör därför införas.

Mitt förslag: Innan turordningen fastställs skall arbetsgivaren ha rätt att inom turordningskretsen undanta två arbetstagare som anses vara av särskild betydelse för den fortsatta driften. I övrigt görs nu inga ändringar i turordningsreglerna.

Kommitténs förslag: Kommittén föreslår att turordningsreglerna ändras i flera avseenden. Lagstiftningen bör enligt kommittén innehålla en målsättningsparagraf som anger att parterna på arbetsplatsen i första hand bör träffa avtal om turordningen och som anvisar vad som bör beaktas när avtal träffas. Enligt kommittén bör den regel som skall tillämpas när avtal inte kommer till stånd medge arbetsgivaren att välja ut en femtedel av den befintliga personalstyrkan i en turordningskrets, dock minst två personer, innan övriga arbetstagare placeras i turordning efter anställningstid. Kommittén föreslår dessutom att turordningskretsarna förändras på så sätt att det nuvarande begreppet "driftsenhet" ersätts av "arbetsenhet" och i stället för avgränsning utifrån begreppet "avtalsområde" bör indelning ske på grundval av begreppet "i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter". Kommittén förordar vidare en förändrad syn på frågor som rör omplacering i samband med arbetsbrist. Vissa förändringar föreslås också i reglerna om företrädesrätt till återanställning (betänkandet s. 471-517).

Remissinstanserna: Av de remissinstanser som yttrat sig i fråga om turordningsreglerna är de flesta uttalat positiva till en regeländring som gör att nyckelpersoner kan undantas från turordningsreglerna och behållas i verksamheten. Vissa kommenterar dock inte kommitténs förslag i denna del i detalj, medan andra, t.ex. *Kommerskollegium*, *Närings- och teknikutvecklingsverket* (NUTEK), *Svenska Kommunförbundet* och *Sveriges Advokatsamfund* uttryckligen tillstyrker förslaget. Några av remissinstanserna är i princip positiva till en kvotregel, t.ex. *Statskontoret* och *Landstingsförbundet*, men tar inte bestämd ställning till hur stor kvoten bör vara.

Arbetsdomstolen tillstyrker att de nuvarande reglerna kompletteras med en kvotregel med ett lägre procenttal än det av kommittén föreslagna och med en annan minimikvot. Som en tänkbar kvot nämns 15 procent, dock minst en arbetstagare.

AMS avstyrker utredningens förslag till kvotregel men anser att arbetsgivaren alltid bör ha rätt att undanta två personer.

Företagarnas Riksorganisation anser att arbetsgivaren själv skall få fatta beslut om vilka som skall få fortsatt anställning efter en driftsin-skränkning. Det är enligt *Företagarnas Riksorganisation* många gånger otillräckligt att på ett litet företag, med cirka tio anställda, endast få välja ut två nyckelpersoner. Även *SAF* och *Sveriges Industriförbund* anser att arbetsgivaren bör förbehållas full bestämmanderätt. De kan i andra hand tänka sig en kvot på minst en tredjedel.

Några remissinstanser, bl.a. *LO*, *TCO* och *SACO*, godtar inte kommitténs förslag, som anses kunna medföra att utslagningen av äldre arbetskraft och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga ökar. Även *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* och *Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet* är starkt kritiska till kommitténs förslag. De framhåller att det i lagen redan existerande begreppet "tillräckliga kvalifikationer" kan användas - i vart fall efter viss modifiering - för att tillgodose behovet av att behålla arbetstagare med särskild kompetens. Liknande synpunkter framförs även av *LO*, *TCO*, *SACO* och *Samhall AB*.

Jämställdhetsombudsmannen (JämO), motsätter sig en kvotregel med hänsyn till risken för att t.ex. småbarnsföräldrar och kvinnor får stå tillbaka i turordningshänseende. Även *LO* och *TCO* hävdar att kvotregeln kan medföra att kvinnornas ställning försvagas.

Bakgrunden till mitt förslag: Reglerna om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist hör till de mest centrala i anställningsskyddslagen. De innebär i huvudsak att företräde till fortsatt anställning skall ges till de arbetstagare som har längst anställningstid. Turordningen skall normalt fastställas för varje driftsenhet och avtalsområde för sig. En arbetstagare som måste omplaceras för att kunna beredas fortsatt arbete har företräde bara om han har tillräckliga kvalifikationer för detta arbete. Turordningsreglerna är dispositiva på så sätt att parterna genom centrala kollektivavtal kan komma överens om att andra regler skall gälla.

Lagregeln om att anställningstidens längd i första hand skall vara avgörande för turordningen infördes genom 1974 års anställningsskyddslag. Tidigare ansågs en arbetsgivare inte vara skyldig att vid uppsägning på grund av arbetsbrist iakttä turordning efter anställningstid, om det inte följde av kollektivavtal. Vanligen innehöll kollektivavtalen regler om att arbetsgivaren hade rätt att behålla de dugligaste och lämpligaste arbetstagarna. Först vid valet mellan lika lämpliga och skickliga arbetstagare skulle man beakta anställningstidens längd och särskilt stor försörjningsbörd.

Under arbetet i 1977 års anställningsskyddskommitté (A 1977:01) begärdes från arbetsgivarhåll ändringar i 1974 års turordningsregler i syfte att ge möjlighet att ta större hänsyn till individuell duglighet och lämplighet i enskilda fall. Man önskade en lagregel som gav möjlighet att, när det finns särskilda skäl, få tillgodose behovet av att arbetstagare med "särskilt yrkeskunnande" eller "särskild lämplighet" får stanna kvar i arbetet (prop. 1981/82:71 Ny anställningsskyddslag, s. 57 f.).

1977 års anställningsskyddskommitté sade sig vara väl medveten om de problem som turordningsreglerna i anställningsskyddslagen kan medföra framför allt för små företag, men erinrade om att problemen hade förutsetts och att lagreglerna i stor utsträckning gjorts dispositiva. Kommittén lät undersöka turordningsreglerna i de centrala kollektivavtalen och lät också genomföra en brett upplagd undersökning genom Statistiska centralbyrån där man bl.a. ställde frågor som syftade till att kartlägga vilka avvikelser som skedde från lagens turordningsregler. Den slutsats kommittén drog av undersökningarna var att de framförda

önskemålen om ändring av turordningsreglerna i "viss utsträckning" var tillgodosedda i kollektivavtal. Utredningarna gav inte belägg för att lagens regler i förening med bestämmelserna i förekommande kollektivavtal inte skulle fungera på ett "trots allt i stort sett tillfredsställande sätt" (Ds A 1981:6 Anställningsskydd, s. 85 f.).

Inför 1982 års anställningsskyddslag fann departementschefen inte skäl att i grunden ändra på reglerna. Han framhöll behovet av att bestämt värna om det skydd som lagen gav åt de äldre arbetstagarna och de arbetstagare i övrigt som hade svårt att hävda sig på arbetsmarknaden. Han godtog visserligen arbetsgivarsidans resonemang om avvägningen mellan olika intressen och om det gemensamma intresset av att det företag som drabbas av en driftsinskränkning kan finna former för en fortsatt verksamhet som är effektiv och lönsam. Han bestred inte heller att det för att uppnå detta ofta är nödvändigt att en viss eller vissa arbetstagare får stanna kvar i verksamheten, oavsett anställningstid och ålder, och framhöll att det i själva verket råder enighet mellan parterna på arbetsmarknaden om detta. Enligt departementschefen var dock den väsentliga frågan inte om, utan på vilket sätt, avsteg från lagens huvudregel kunde göras. Lagens gällande lösning var den som borde föredras. Han betonade att lagens turordningsregler var huvudregler, från vilka avsteg borde få ske bara om det fanns starka skäl i det enskilda fallet. Det naturliga och rimliga var att sådana undantagslösningar skedde i samråd mellan parterna.

De regler om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist samt företrädesrätt till återanställning som hade införts genom 1974 års anställningsskyddslag behölls därför i stort sett oförändrade även i 1982 års lag. Reglerna har inte heller ändrats i några mer väsentliga avseenden under tiden därefter.

Skälen för mitt förslag: Enligt min mening ger anställningsskyddslagens turordningsregler inte tillräckligt utrymme för många arbetsgivare att behålla arbetstagare som är av särskild betydelse för den fortsatta driften, s.k. nyckelpersoner.

Inte minst de mindre företagen och företag som står utan kollektivavtal har problem med turordningsreglerna. De ändringar i reglerna som jag nu föreslår tar särskilt sikte på de små företagens situation.

Ända sedan 1974 års lag om anställningsskydd infördes har det framförts krav på att lagregleringen av turordningsfrågorna bättre bör ge uttryck för avvägningen mellan arbetstagarnas behov av trygghet i anställningen och särskilt de mindre företagens intresse av att behålla den mest effektiva och den mest lämpliga arbetskraften. Bland de europeiska länderna är Sverige ensamt om att ha en lagregel som utan något uttryckligt förbehåll, utöver kravet på tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete, anger anställningstidens längd såsom avgörande omständighet vid turordningen. Anställningstidens längd är genom lagstiftning eller kollektivavtal en viktig faktor även i andra länder, men samtidigt ges också möjligheter för arbetsgivaren att ta skälig hänsyn bl.a. till de effektivitetskrav som verksamheten kan ställa.

Som nyss nämnts förutsätter de nuvarande turordningsreglerna att den anpassning som behövs sker genom kollektivavtal. Enligt min mening

bör en sådan anpassning inte bara ske undantagsvis. Inriktningen bör istället vara att frågor om övertalighet i första hand skall lösas i samförstånd, med utgångspunkt i en gemensam strävan att komma fram till vad situationen kräver. Lagens regler bör vara utformade så att de främjar förhandlingslösningar.

Från den fackliga sidan har hävdats att uppgörelser om avvikelser från lagen träffas i den omfattning som krävs och att reglerna är ett viktigt instrument för att förhindra godtyckliga bedömningar. Från arbetsgivar-sidan har dock gjorts gällande att avsteg sker i för liten utsträckning och att bestämmelserna förhindrar eller försvårar nödvändiga uppgörelser.

Kommittén har gjort en genomgång av ett antal centrala kollektivavtal och konstaterar bl.a. (betänkandet s. 461 f.) att praktiskt taget samtliga LO-förbund har avtal som medger avsteg från lagens turordningsregler. Det vanligaste är att avtalen anger att lokala överenskommelser om avvikelse får ske men att det i övrigt inte anges några riktlinjer för vilka kriterier som skall tillämpas. På stora delar av LO-området ges på detta sätt möjligheter till "avtalssturlistor" på lokal nivå, men det är då också en öppen fråga i förhandlingarna vilka kriterier som skall kunna tillämpas. I ett fåtal centrala avtal ges dock riktlinjer om vilka kriterier, t.ex. yrkesskicklighet, som skall beaktas när man bestämmer turordningslistan. På tjänstemannasidan finns centrala avtal som anger att riktmärket för överenskommelser om avvikelser från turordningsreglerna skall vara att med minsta möjliga olägenhet för berörda tjänstemän bibehålla en personalstyrka vid företaget som gör att effektiviteten inte eftersätts. På hela den offentliga sektorn möjliggörs avvikelser från anställnings-skyddslagens turordningsregler genom regler i centrala kollektivavtal.

Enligt kommittén har det varit svårt att få någon klar uppfattning om kollektivavtalens respektive lagreglernas tillämpning i praktiken. Det har inte visat sig finnas några aktuella statistiska uppgifter till belysning av frågan. Undersökningar som tidigare gjorts i syfte att kartlägga avsteg från lagen har enligt kommittén visat sig vara svåra att utvärdera, bl.a. på grund av att parterna inte alltid gör klart om en träffad överenskommelse innebär en strikt tillämpning av lagreglerna eller om den i själva verket innebär avsteg.

I likhet med kommittén anser jag att alldeles oavsett hur vanligt förekommande avsteg är inom den kollektivavtalsreglerade sektorn så återspeglar den nuvarande lagregeln inte en allmänt rådande uppfattning om den avvägning mellan olika intressen som måste komma till stånd när man på en arbetsplats skall lösa frågor om övertalighet. Regelns utformning kan i stället sägas ge intryck av att en arbetstagare redan på grund av anställningstidens längd har ett oavvisligt krav på fortsatt anställning. Platsen i turordningen kan lätt uppfattas som något av en "intjänad rättighet". Det ligger då nära till hands att felaktigt uppfatta ett åsidosättande av detta anspråk genom avtal som ett brott mot den enskildes rätt. Som bestämmelsen är utformad kan den också sägas ställa höga krav på den lokala fackliga parten i förhållande till de enskilda medlemmarna. Att den lokala parten går med på en "avtalssturlista" som leder till uppsägning av en arbetstagare som enligt lagregeln skulle ha fått stanna, kan av den uppsagde medlemmen uppfattas som en orättvisa.

Bestämmelsens utformning kan därigenom sägas motverka nödvändiga avvägningar vid förhandlingarna om turordningen. Saken kan också uttryckas så att regeln inte ger den fackliga organisationens företrädare tillräckligt förhandlingsutrymme.

Ur en annan synvinkel kan det hävdas att regeln har kommit att utformas så att den kan användas som ett påtryckningsmedel när turordningsdiskussioner förs med arbetsgivaren. Den fackliga organisationen kan då kanske komma att hävda en turordning strikt enligt lag bara för att på så sätt få fram höga ersättningar för att avsteg i slutändan skall tillåtas. Att detta på sikt kan skada särskilt ett mindre företag med små ekonomiska resurser är uppenbart. En annan konsekvens kan bli att arbetsgivaren väljer att behålla viss övertalighet trots att detta inte går att försvara rent ekonomiskt, med följd att företaget senare kanske helt får lägga ned sin verksamhet. De nu beskrivna konsekvenserna kan inte accepteras.

Det måste också framhållas att den del av arbetsmarknaden som står utan kollektivavtal generellt har skurits av från möjligheten att göra avvikelser från lagreglerna. Lagstiftaren har ansett att denna sektor skall få finna sig i detta trots att bestämmelsen inte ansetts helt tillfredsställande. Det är med mitt synsätt inte lämpligt att lagstifta så att det endast inom ramen för ett kollektivavtal öppnas möjligheter till några som helst avvägningar i fråga om turordningen. Det måste i stället eftersträvas att lagstiftningen i sig erbjuder möjligheter till lämpliga bedömningar redan i utgångsläget.

Jag vill i detta sammanhang framhålla att jag till skillnad från vissa av remissinstanserna inte anser att anställningsskyddslagens regel om att en arbetstagare som omplaceras i samband med driftsinskränkning måste ha tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet fungerar som en tillräcklig garanti för att företagen får behålla behövlig kompetens. Att på ett eller annat sätt ge detta begrepp en vidgad innebörd löser enligt min mening inte heller problemet.

När man tidigare diskuterat behovet av avsteg från turordningsreglerna har det bl.a. förts fram önskemål om uttryckliga undantag på grundval av vissa bedömningsrekvisit. De modeller som då varit föremål för diskussion har bl.a. gått ut på att arbetsgivaren skulle ha rätt att ge företräde åt arbetstagare med "särskilt yrkeskunnande" eller "särskild lämplighet". Mot bakgrund av att flera kollektivavtal på ett liknande sätt anger vilka kriterier som skall iakttas vid urvalet skulle en sådan ordning teoretiskt sett vara möjlig. Arbetsgivarens krav att med stöd av lagen kunna behålla sådana nyckelpersoner som inte skyddas av de nuvarande reglerna skulle därigenom kunna tillgodoses.

Liknande tankegångar förs nu fram av några av remissinstanserna. *Arbetslivscentrum* har berört möjligheten att överväga en särskild kompetensregel med syfte att skapa balans mellan kraven på att slå vakt om dem som varit anställda länge och verksamhetens krav på kompetens och åldersspridning. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* har föreslagit en särskild regel enligt vilken arbetstagare som har "i huvudsak likvärdiga arbetsuppgifter och likvärdig kompetens" placeras

i turordning efter anställningstid med möjlighet att ge företräde för den som har "avsevärt bättre kvalifikationer".

Enligt min mening är det dock uppenbart att en lagregel av denna typ skulle medföra tillämpningssvårigheter. Parterna skulle exempelvis kunna tvista om vad som avsågs med de olika rekvisiten. Risker för ett ökat antal tvister har använts som argument mot en sådan ordning. Med en mer obestämd regel kan domstolarna också i större utsträckning komma in på en prövning av de ekonomiska och andra krav som verksamheten ställer. Den konsekvens av rättsosäkerhet och bristande förutsebarhet som detta skulle kunna medföra i domstolsprocessen måste enligt min uppfattning så långt möjligt undvikas.

Kommittén har haft som utgångspunkt att en ny regel så långt detta låter sig göras skall vara möjlig att tillämpa på ett enkelt sätt utan att tvister skapas. Den regel kommittén föreslagit för det fall avtal inte träffas om turordningen innebär därför en möjlighet för arbetsgivaren att välja ut en viss andel – en femtedel – av personalstyrkan i en turordningskrets, dock minst två personer, innan övriga arbetstagare placeras i turordning efter anställningstid.

Jag är för min del inte beredd att nu gå så långt som kommittén när det gäller förändring av turordningsreglerna. Det viktiga nu är att skapa en regel till stöd främst för de mindre företagen.

Mitt förslag innebär en enkel regel som med minsta möjliga ingrepp i dagens system medför en reell förändring för dessa företag. Jag delar helt kommitténs synpunkter angående fördelarna med en regel som är möjlig att tillämpa på ett enkelt sätt. En sådan regel är i allmänhet av alldeles särskilt stor betydelse för just de små företagen. Det nuvarande systemet bör alltså förändras på så sätt att arbetsgivaren alltid ges rätt att ensam bestämma över en viss del av personalsammansättningen, nämligen två arbetstagare inom varje turordningskrets, dvs. den krets inom vilken turordningen skall bestämmas. Därigenom tillerkänns arbetsgivaren en redan på lagen grundad möjlighet att behålla sådana arbetstagare som är särskilt väsentliga för den fortsatta driften. Detta kan också få till följd att omfattningen av personalinskränkningsreglerna kan begränsas. En sådan regel kan också antas i någon mån medverka till en jämnare ålderssammansättning.

Eftersom antalet arbetstagare begränsas till två är det självfallet att regeln får störst betydelse för de små företagen och i de fall turordningskretsarna av andra skäl är små.

Det bör tydligt poängteras att det i princip inte skall vara möjligt att rättsligt angripa en uppsägning som inträtt som en konsekvens av att arbetsgivaren i större eller mindre utsträckning använt sig av rätten att behålla vissa särskilda arbetstagare. Arbetsgivaren skall alltså normalt ha frihet att fullt ut använda undantagsregeln.

Som jag tidigare betonat är det självklart att en förhandlingslösning, liksom nu, alltid skall eftersträvas i första hand. Den regel jag nu föreslår innebär alltså endast att det i lagen införs ett undantag – i form av en schablon – från den strikta principen om längst anställningstid som urvalsgrund vid turordning. Därigenom kommer de lagregler som bildar ramen för förhandlingen att i vart fall för de mindre företagens del

bättre återspegla de avvägningar mellan intresset av fortsatt effektiv drift och de enskilda arbetstagarnas anspråk på fortsatt anställning som alltid måste ske när man skall komma till rätta med frågor om övertalighet. Regeln bör därför kunna främja väl avvägda förhandlingslösningar. Samtidigt åstadkommer man att dessa intresseavvägningar i viss mån också kan få genomslag dels i situationer då någon avtalslösning inte kunnat uppnås, dels på den del av arbetsmarknaden som står utan kollektivavtal.

Det har hävdats av bl.a. *SACO* och *Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet* att arbetsgivarens rätt att undanta en viss del av arbetstagarna innebär att man skapar en "frizon" där arbetsgivaren kan fatta helt godtyckliga beslut, utan motivering och utan möjlighet till rättslig prövning. Skyddet mot diskriminerande uppsägningar skulle därmed undergrävas. Liknande synpunkter har framförts av *TCO*. *LO* har hävdat att den av kommittén föreslagna kvotregeln ger arbetsgivaren ett alldeles för stort eget inflytande över vilka som skall sägas upp och att den utesluter alla diskussioner om kompetens och behov inom verksamheten. I stället skulle personliga preferenser och inställsamhet bli vägledande.

I viss mån drabbar denna typ av invändningar även mitt förslag till undantagsregel.

Dessa farhågor är dock enligt min mening överdrivna. Man bör kunna utgå från att det är verksamhetens bästa och inte godtycke som rent allmänt är den styrande principen inom företagen. Även de nuvarande reglerna kan betraktas som godtyckliga om de relateras till företagets möjligheter att verka och överleva.

Med hänsyn tagen till att den av mig föreslagna regeln endast innebär en möjlighet att undanta två arbetstagare i varje turordningskrets är det min uppfattning att arbetsgivarens möjlighet att manipulera är begränsade.

Jag vill i detta sammanhang erinra om att bestämmelserna om företräde i vissa fall till fortsatt arbete för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga och för fackliga förtroendemän kvarstår oförändrade.

Det bör också framhållas att undantagsregeln inte fritar arbetsgivaren från att motivera sitt beslut inom ramen för den förhandlingsskyldighet som följer av lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Det är riktigt att den arbetsgivare som endast har två eller tre anställda genom undantagsregeln får full beslutanderätt i fråga om vem eller vilka som skall sägas upp i en arbetsbristsituation. Det skulle naturligtvis i och för sig kunna finnas en risk för att undantag då görs av andra skäl än behovet av att behålla kompetent personal i verksamheten. Jag vill för min del emellertid framhålla att man bör kunna utgå från att det är företagets överlevnadsmöjligheter och företagarens rättskänsla som styr uppsägningsbeslut i en sådan situation. Dessutom är det just i de mycket små företagen som arbetsgivarens behov av att själv få bestämma vem eller vilka arbetstagare som skall behållas är särskilt framträdande.

Det har från vissa av remissinstanserna framförts farhågor för att införandet av undantagsregeln skulle missgynna exempelvis kvinnor på

arbetsmarknaden. När det gäller det förslag som jag nu lägger fram vill jag dock framhålla att en arbetsgivares rätt att undanta vissa arbetstagar från turordningen kan vara begränsad enligt annan lagstiftning. Om t.ex. beslutet direkt eller indirekt har samband med arbetstagarens könstillhörighet kan det utgöra otillåten könsdiskriminering enligt 20 § jämställdhetslagen (1991:433) och en uppsägning som grundas på beslutet kan då komma att ogiltigförklaras enligt 24 § samma lag. Vidare får beslutet inte strida mot medbestämmandelagens regler om förbud mot föreningsrättskränkning. Kringgåenden och liknande förfaranden kan också angripas enligt allmänna regler (AD 1986 nr 50).

Prop.
1993/94:67

4 Lagen om medbestämmande i arbetslivet

4.1 Facklig vetorätt

<p>Mitt förslag: Bestämmelserna om facklig vetorätt i 38–40 §§ medbestämmandelagen avskaffas.</p>
--

Kommitténs förslag: Kommitténs förslag överensstämmer med mitt (betänkandet s. 679–718).

Remissinstanserna: De flesta remissinstanser som uttalat sig i frågan har tillstyrkt förslaget.

SAF och *Konkurrensverket* anser att förslaget är positivt från konkurrenssynpunkt genom att det underlättar för företag att erhålla underentreprenörsuppdrag samt skapar större möjligheter för nya och mindre företag att få tillträde till marknaden.

LO och *TCO* anser att vetorätsreglerna bör behållas och pekar på att reglerna försvårat ekonomisk brottslighet. De anser att reglerna inte verkat hindrande för en arbetsgivare, under förutsättning att denne velat bedriva seriös verksamhet.

Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet anser att kommittén inte framlagt några sakliga skäl för att avskaffa vetorätsreglerna utan att motiveringen närmast är ideologiskt betingad.

Bakgrunden till mitt förslag: Reglerna i 38–40 §§ medbestämmandelagen tillämpas när en arbetsgivare vill besluta att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid skall vara arbetstagar hos honom. Det är alltså i första hand fråga om situationer där arbetsgivaren vill lägga ut arbete på entreprenad eller hyra in arbetskraft från någon annan arbetsgivare. Reglerna ger den arbetstagarorganisation (på central nivå), som arbetsgivaren har kollektivavtal med för det aktuella arbetet, möjlighet att i vissa fall lägga in veto mot den åtgärd som arbetsgivaren vill vidta, dvs. förbjuda honom att vidta åtgärden.

För att arbetstagarorganisationen skall få kännedom om nu aktuella åtgärder och möjlighet att ingripa med veto har arbetsgivaren ålagts en särskild primär förhandlingsskyldighet. Han är enligt huvudregeln skyl-

dig att på eget initiativ ta upp förhandling med (i första hand den lokala) arbetstagarorganisationen innan han beslutar i frågan. Som jag senare kommer till får vetorätten begagnas endast under vissa förutsättningar. För att arbetstagarorganisationen skall få ett tillfredsställande underlag för bedömningen har arbetsgivaren i dessa förhandlingar ålagts en vidsträckt skyldighet att lämna information till organisationen i frågan.

De regler som brukar sammanfattas under benämningen facklig veto rätt består således av dels en särskild förhandlings- och informations-skyldighet för arbetsgivaren, dels en veto rätt för arbetstagarorganisationen.

Förutsättningarna för att arbetstagarorganisationen skall få lägga in veto är att den åtgärd som arbetsgivaren vill vidta kan antas föra med sig att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts, eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde.

När det gäller åtgärder som kan antas föra med sig att lag eller kollektivavtal för arbetet sätts åsido nämns i förarbetena till de nuvarande reglerna som exempel att arbetsgivaren söker kringgå arbetstagarbegreppet. Arbetsgivaren kan t.ex. vilja anlita någon som skall arbeta under förhållanden som i hög grad liknar en arbetstages utan att anställa denne. Syftet med arbetsgivarens handlande kan vara att kringgå lagstiftning eller kollektivavtal. Ett annat fall kan vara att det är väl känt för arbetstagsarsidan att en viss företagare, som arbetsgivaren vill anlita, i förhållande till sina anställda regelmässigt åsidosätter t.ex. arbetarskydds- eller arbetstidslagstiftning, eller på något annat sätt flagrant visar bristande förmåga eller vilja att uppfylla de centrala förpliktelser som lagstiftning eller kollektivavtal ålägger honom som arbetsgivare. Ytterligare ett fall, som även detta nämns i förarbetena, är att arbetsgivaren vill medverka till att upprätta en sådan kedja av entreprenörer och underentreprenörer som erfarenhetsmässigt för med sig fara för att såväl arbetsrättslig lagstiftning som skattelagstiftning sätts åsido.

Arbetstagarorganisationen har också, som ovan nämnts, möjlighet att utnyttja sin veto rätt om arbetsgivarens planerade åtgärd står i strid med vad som är allmänt godtaget på parternas avtalsområde. Att utnyttja s.k. grå arbetskraft eller enmansföretagare "med kontoret på fickan" är enligt lagförarbetena förekommande men uppenbarligen inte allmänt godtaget på något avtalsområde.

Om arbetsgivaren lägger ut arbetet trots att arbetstagarorganisationen inlagt ett veto, som ej saknat fog, blir arbetsgivaren skyldig att betala arbetstagarorganisationen skadestånd. Det är enligt förarbetena till lagstiftningen av den största betydelse att vetot respekteras och detta bör avspegla sig i storleken på skadeståndet. Om däremot vetoförklaringen saknar fog kan arbetsgivaren vidta åtgärden utan risk för att bli skadeståndsskyldig. I ett sådant fall ådrar sig däremot arbetstagarorganisationen ett skadeståndsansvar gentemot arbetsgivaren.

Bestämmelserna om förhandlings- informations- och veto rätt i 38-40 §§ medbestämmandelagen kan frångås genom överenskommelser i kollektivavtal. Sådana överenskommelser har träffats på flera områden. Ett exempel utgör en branschöverenskommelse från 1977 mellan

bland andra Byggförbundet och Svenska Byggnadsarbetareförbundet. Enligt överenskommelsen skall arbetsgivaren till de lokala arbetstagarorganisationerna på arbetsorten lämna en förteckning (lista) över de underentreprenörer som det kan bli aktuellt att anlita. Arbetsgivaren skall dessutom göra en utfästelse om att underentreprenören är kollektivavtalsbunden, att arbetsgivaren enligt entreprenadavtalet med underentreprenören har rätt att häva avtalet om det beträffande entreprenörens verksamhet finns ett sådant förhållande som utgör grund för veto och underentreprenören är förpliktad att göra motsvarande förbehåll om han i sin tur anlitar underentreprenörer för att utföra arbetet. Kravet på kollektivavtal gäller inte för s.k. enmansföretag. Lokal arbetstagarorganisation har rätt att avföra en underentreprenör från listan om det finns skäl att sätta i fråga vetorätt eller om kollektivavtal saknas. Organisationen måste i så fall ange skälen för avförandet och skriftligen underätta bl.a. underentreprenören. Vill arbetsgivaren anlita en underentreprenör som inte är upptagen på listan gäller reglerna i medbestämmandelagen. Om arbetsgivaren däremot vill anlita någon som finns upptagen på listan, behöver han bara informera de lokala arbetstagarorganisationerna om detta. Initiativet kommer här efter att ligga på organisationen om den vill förhandla eller ej.

Ett annat exempel på överenskommelse utgör den mellan Elektriska Arbetsgivarföreningen och Svenska Elektrikerförbundet angående tillämpningen av medbestämmandelagens förhandlingsregler. Överenskommelsen överensstämmer i stort med ovan nämnda överenskommelse på byggnadsområdet. Kravet på att underentreprenören skall vara kollektivavtalsbunden gäller emellertid här även för s.k. enmansföretag.

Skälen för mitt förslag: Alltsedan vetorätsreglerna infördes i lagstiftningen år 1977 har det förts en debatt kring reglerna. Den kritik som har förts fram synes i stora drag gå ut på följande.

Det är principiellt oriktigt att arbetstagarorganisationerna har getts så långt gående befogenheter att bevaka att lagar efterlevs. Detta är en uppgift för de berörda myndigheterna och brott mot lagar och föreskrifter skall beivras i normal rättslig ordning. I vart fall är det oriktigt att arbetstagarorganisationen hos den arbetsgivare som anlitar ej anställd arbetskraft har getts befogenhet att bevaka efterlevnaden av lagar och avtal hos en helt annan arbetsgivare. Detta borde snarast vara en uppgift för arbetstagarorganisationen hos den egna arbetsgivaren. Problem med att företag drar sig undan att betala skatt bör lösas genom lagstiftning på skatteområdet.

Vetorätsreglerna uppfyller inte heller befogade krav på rättssäkerhet. Reglerna ger inte den entreprenör som anklagas för att vara oseriös någon möjlighet att bemöta anklagelserna, och han kan inte få en veto-förklaring rättsligt prövad.

Tillämpningen av vetorätsreglerna hindrar dessutom en sund konkurrens och försvårar nyetablering av företag. Tillämpningen leder i praktiken till att arbetsgivare, som inte vågar eller vill ta strid med arbetstagarorganisationen, bara anlitar kollektivavtalsbundna företag trots att det inte finns några sakliga skäl för det. Detta leder till att särskilt

mindre företag, som kanske inte får sluta s.k. hängavtal med den berörda arbetstagarorganisationen, utestängs från arbete.

Vetorätsreglerna kan missbrukas och användas för ovidkommande syften och därmed hindra seriösa företags verksamhet. Reglerna kan t.ex. användas vid konflikter mellan arbetstagarorganisationer, för att tvinga företag att sluta kollektivavtal eller för att förbehålla arbetstillfällena åt den vetoberättigade organisationens egna medlemmar. Bestämelsen om vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde - i praktiken en generalklausul - är för "luddig".

När kommuner vill pröva alternativa former för sin verksamhet, kan ett missbruk av vetorätsreglerna hindra det. Detta kan innebära en inskränkning i demokratin.

Det kan här tilläggas att även dåvarande Näringsfrihetsombudsmannen vid flera tillfällen har pekat på att vetorätsreglerna, eller kollektivavtal eller andra överenskommelser som träffats mot bakgrund av reglerna, förhindrar en sund konkurrens och försvårar nyetablering av företag. De kollektivavtal som har träffats mot bakgrund av vetorätsreglerna, vilka jag tidigare gett exempel på, innebär oftast att arbetsgivaren slipper att ta upp förhandling om varje entreprenad om han väljer att bara anlita kollektivavtalsbundna entreprenörer. Dessa förhållanden skulle i praktiken ge de företag som har kollektivavtal ett inte sakligt motiverat försteg i konkurrensen med andra, främst mindre, företag. Härtill kommer att flera fackliga organisationer vägrar att sluta kollektivavtal med enmansföretag, vilket i praktiken kan utestänga sådana företag från att antas som entreprenörer. Näringsfrihetsombudsmannen har också i ett fall fäst regeringens uppmärksamhet på att vissa förhållanden inom elektrikerbranschen försvårade för seriösa enmansföretagare att få tillträde till marknaden.

Konkurrensverket har uttalat att den fackliga vetorätten på vissa områden lett till ett försvårande för bl.a. enmansföretagare som saknar kollektivavtal eftersom arbetsgivarna, i syfte att slippa ta upp förhandlingar, väljer ett kollektivavtalsbundet företag.

SAF har uttalat att entreprenadreglerna utgör ett försenande och fördyrande inslag i byggprocessen. Inom Elektriska arbetsgivarförningens avtalsområde är det vanligt med förhandlingar. Förhandlingarna kan orsaka en tidsutdräkt på 2 - 6 veckor.

Beträffande vetorätsreglernas effektivitet finns inte någon mer ingående eller systematisk undersökning. Det finns dock ett uppmärksammat fall där vetorätsreglerna uppenbarligen inte har fungerat som avsett. Det gäller den s.k. Mond Bygghärvan i Stockholm.

Mond Bygg AB, i fortsättningen kallad Mond, anlätades av stora, kollektivavtalsbundna och välkända byggbolag i samband med bl.a. projekten att bygga Globen- och Södra stationsområdena i Stockholm. Mond, liksom det tidigare företaget Rivsnabben AB, förmedlade i mycket stor omfattning s.k. svart arbetskraft som utförde arbetena. Sammanlagt utbetalades 120 miljoner kr till Mond, och staten undandrog skatter och avgifter på 110 miljoner kr. Ett flertal personer dömdes till långa fängelsestraff. Det beslutades även om näringsförbud under fem år för flera personer. Monds verksamhet gick ut på ren

uthyrning av arbetskraft och redan en översiktlig kontroll av verksamheten borde ha gett vid handen att det fanns stor risk för att skatter och avgifter skulle dras undan staten. De byggbolag som anlidade Mond förhandlade enligt 38 § medbestämmandelagen med den lokala fackliga organisationen. I något fall framgår det av förhandlingsprotokollet att organisationen har varnat för att det kunde vara fråga om olaglig uthyrning av arbetskraft. Frågan fördes emellertid inte upp till central förhandling och något veto lades aldrig in, varför verksamheten kunde fortsätta utan facklig kontroll.

Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet har efterlyst en utredning som bl.a. skall ta sikte på vetorätsreglernas tillämpning i praktiken. Med nyss nämnda exempel samt mot bakgrund av de åtgärder som redan vidtagits för att komma till rätta med vissa av de problem som reglerna haft till syfte att motverka, anser jag inte att någon ytterligare utredning behövs.

TCO har, till stöd för bibehållandet av reglerna, uttalat att de resurser som samhället hittills avsatt för att bekämpa den ekonomiska brottsligheten visat sig otillräckliga och att det finns en överhängande risk att den pågående avregleringen inom olika sektorer kommer att gynna oseriösa företag.

Sedan medbestämmandelagens tillkomst har det på olika områden vidtagits en mängd skilda åtgärder för att komma tillrätta med de problem och företeelser som vetorätsreglerna bl.a. hade till syfte att motverka när de infördes. Följande kan nämnas.

I lagstiftningen har, beträffande ekonomisk brottslighet, under 1980-talet införts regler om näringsförbud och rådgivningsförbud som tar sikte på fall då den som bedriver näringsverksamhet grovt åsidosatt vad som ålegat honom. Vidare har det införts möjlighet att ålägga näringsidkare företagsbot.

På skatte- och uppbördsområdena genomförs i år genomgripande förändringar i systemet för uppbörd av preliminärskatt och arbetsgivaravgifter. En ny skattsedel, F-skattsedel, införs för fysiska och juridiska personer som driver näringsverksamhet, dvs. är företagare. Den som för arbete anlitar någon som inte åberopar en F-skattsedel skall i princip alltid vara skyldig att göra skatteavdrag och betala arbetsgivaravgifter. En F-skattsedel skall kunna återkallas bl.a. om den missbrukas eller om innehavaren inte redovisar och betalar skatter och avgifter.

Ett av syftena med reglerna i 38-40 §§ medbestämmandelagen är att motverka att lag sätts åsido genom att ej anställd arbetskraft anlitas. Enligt 1935 års arbetsförmedlingslag var s.k. uthyrning av arbetskraft att anse som straffbar olaga arbetsförmedling och därmed förbjuden. Veto kunde således läggas in mot en åtgärd som innebar uthyrning av arbetskraft i strid mot förbudet i 1935 års arbetsförmedlingslag. Genom lagen (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, vilken den 1 juli 1993 ersatts av en ny lag med samma namn (SFS 1993:440), har ut- och inhyrning av arbetskraft legaliserats.

Även på området för statliga myndigheters upphandling har förändringar skett. Upphandlingsförordningen har, sedan medbestämmandelagen trätt i kraft, ändrats. Det finns i den nu gällande förordningen

bestämmelser om att myndigheten innan ett anbud antas skall kontrollera om arbetsgivaren är registrerad för skatter och avgifter och om han i dessa hänseenden står i skuld till det allmänna.

Enligt min mening måste man också beakta frågan om de nuvarande reglerna om vetorätt står i överensstämmelse med EG- och EES-rätt.

Reglerna om facklig vetorätt i 38-40 §§ medbestämmandelagen ger en arbetstagarorganisation, om de nämnda förutsättningarna är för handen, möjlighet att förbjuda arbetsgivaren att vid t.ex. entreprenadupphandling anta det ekonomiskt mest fördelaktiga anbudet.

Sverige har genom EES-avtalet åtagit sig att i sin rättsordning införliva ett EG-direktiv som rör samordningen av förfarandena vid tilldelning av offentliga upphandlingskontrakt för bygg- och anläggningsarbeten (rådets direktiv 71/305/EEG och 89/440/EEG). Vidare har den 18 juni 1992 beslutats ett EG-direktiv om offentlig tjänsteupphandling (rådets direktiv 92/50/EEG). Lagen (1992:1528) om offentlig upphandling innebär att EG:s regelverk transformeras till svensk rätt. Lagen träder i kraft den dag regeringen bestämmer dvs. när EES-avtalet börjar att gälla. Lagen skall gälla vid upphandling av bl.a. byggtreprenad och vissa tjänster som görs av staten, kommuner, landsting, kyrkliga kommuner och vissa andra upphandlande enheter som närmare anges i lagtexten. En leverantör kan uteslutas från deltagande i upphandlingen bl.a. om han är i konkurs, är föremål för ansökan om konkurs, är dömd för brott avseende yrkesutövningen, om han har gjort sig skyldig till allvarligt fel i yrkesutövningen eller om han ej fullgjort sina skyldigheter vad avser skatter och avgifter. Större krav än vad som anges i lagen får ej ställas på en leverantör (prop. 1992/93:88 s 68 f). Kan det inte visas att det finns angivet missförhållande, får leverantören ej uteslutas från upphandlingen. Enligt huvudregeln skall då det anbud som har lägst anbudspris antas. Något undantag för det fallet att en arbetstagarorganisation har lagt in veto finns inte i lagen eller i de bakomliggande EG-direktiven. Inte heller finns det där några bestämmelser som gör det möjligt att utesluta en leverantör eller att förkasta ett anbud av den anledningen att ett anlitande av leverantören "kan antagas medföra åsidosättande av lag eller kollektivavtal för arbetet" eller av den anledningen att ett anlitande av leverantören "annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom" ett visst kollektivavtalsområde.

Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet har framhållit att den konkurrenslag, som trädde i kraft i Sverige den 1 juli 1993 (SFS 1993:20), kan medföra betydande problem i situationer när vetorätten utövas. Om t.ex. vetorätten används mot flera arbetsgivare, och dessa sedan i samråd fattar beslut att inte använda de tjänster som erbjuds av viss eller vissa entreprenörer, kan detta utgöra ett sådant otillåtet samarbete som föranleder dryga konkurrensskadeavgifter. Om arbetsgivarna med hänsyn till denna risk väljer att negligera vetot, riskerar de i stället att få betala skadestånd till facket.

Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet har även efterlyst en utredning som bl.a. skall få i uppgift att undersöka EG och EES-rättens betydelse för vetorätten. *TCO* har föreslagit att kommittén får i

tilläggsuppdrag att se över lagreglerna i syfte att garantera att de är förenliga med reglerna om bl.a. konkurrensneutralitet.

Prop.
1993/94:67

Jag delar kommitténs uppfattning att vetorätsreglerna får anses oförenliga med de EG-regler om offentlig upphandling som Sverige åtagit sig att tillämpa samt att de även på annat sätt, vilket Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet givit exempel på, kan komma att stå i konflikt med lagar föranledda av den svenska EG-anpassningen. Någon ytterligare utredning anser jag inte nödvändig.

Sammanfattningsvis kan, enligt min mening, följande sägas. Vetorätsreglerna har utsatts för ständig kritik ända sedan de infördes. Det finns inte några tillförlitliga belägg för att reglerna har någon mera påtaglig effekt på de företeelser som de är avsedda att motverka. Däremot finns det flera exempel på att tillämpningen av reglerna har haft negativa effekter. De bestämmelser som nu tillämpas beträffande det allmänna upphandling innebär att det inte längre finns någon beaktansvärd risk för att oseriösa företag anlitas på ett sådant sätt som för med sig risk för att skatter och avgifter undandras det allmänna. Den ordning med F-skattebevis som införs under år 1993 innebär i praktiken att det inte heller på den privata sektorn längre kommer att finnas någon beaktansvärd risk för att anlitate företag kommer att kunna dra sig undan att betala in skatter och avgifter avseende utförda uppdrag. Uthyrning av arbetskraft har numera legaliserats och utgör således inte längre någon grund för att inlägga ett veto. Vetorätsreglerna får dessutom anses oförenliga med de EG-regler om offentlig upphandling som Sverige har åtagit sig att tillämpa.

Det anförda leder mig till slutsatsen att möjligheten för kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer att lägga in veto kan avskaffas.

Vetorätsreglerna i medbestämmandelagen omfattar, som tidigare nämnts, förutom möjligheten att lägga in veto också en särskild primär förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren och en särskild informations-skyldighet för honom.

Syftet med den särskilda primära förhandlingsskyldigheten är främst att skapa förutsättningar för att arbetstagarorganisationen skall kunna utnyttja sin rätt att lägga in veto. Om möjligheten att lägga in veto avskaffas, finns det således inte längre något behov i detta avseende av att ålägga arbetsgivaren en särskild primär förhandlingsskyldighet innan han anlitar ej anställd arbetskraft. Till detta kommer att redan de allmänna bestämmelserna om förhandlingsrätt i medbestämmandelagen föreskriver en primär förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren i det fall anlita innebär en viktigare förändring av verksamheten samt att en kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation alltid har en möjlighet att själv påkalla förhandling.

Jag bedömer att det inte finns tillräckliga skäl för att behålla den särskilda primära förhandlingsskyldigheten när möjligheten att lägga in veto avskaffas.

Enligt min mening behövs det inte heller någon särskild informations-skyldighet för det fallet att arbetsgivaren avser att anlita ej anställd arbetskraft. Redan de allmänna reglerna om information och förhandling ger kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationer hos det anlitate

företaget tillfredställande möjligheter att få kännedom om arbetsgivarens anlitande av ej anställd arbetskraft och därigenom möjlighet att på egen hand eller genom kontakter med myndigheter eller andra organisationer agera mot misstänkt oseriösa förfaranden.

Prop.
1993/94:67

Jag har således kommit fram till att reglerna om facklig vetorätt i 38-40 §§ medbestämmandelagen kan avskaffas.

4.2 Blockader mot enmans- eller familjeföretag

Mitt förslag: I medbestämmandelagens avsnitt om fredsplikt förs in en regel om förbud mot stridsåtgärder mot enmans- eller familjeföretag. Förbudet omfattar också stridsåtgärder (sympatiåtgärder) som har till ändamål att stödja någon i en konflikt med ett sådant företag. I behörig ordning beslutade anställningsblockader berörs dock inte av förbudet.

Kommitténs förslag: Kommitténs förslag överensstämmer med mitt (betänkandet s. 719-752).

Remissinstanserna: De flesta remissinstanser som uttalat sig i frågan har tillstyrkt förslaget.

Konkurrensverket pekar på att förbudet underlättar nyetablering av företag och förbättrar småföretagens möjligheter att konkurrera på marknaden genom att företagen inte får utsättas för stridsåtgärder och därigenom inte hindras i sin näringsutövning.

LO avvisar förslaget och pekar bl.a. på att de blockader som förekommer mot företag utan anställda regelmässigt gäller företag som av och till har anställda.

TCO kan av principiella skäl inte biträda förslaget att lagstiftningsvägen begränsa rätten att vidta stridsåtgärder.

Bakgrunden till mitt förslag: Enligt 2 kap. 17 § regeringsformen har förening av arbetstagare samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare rätt att vidta fackliga stridsåtgärder, om ej annat följer av lag eller avtal. Arbetsmarknadens parter, som inte är inbördes bundna av kollektivavtal, är i allmänhet fria att söka lösa meningsmotsättningar i fackliga frågor genom att vidta olika stridsåtgärder. I och med att kollektivavtal träffas upphör dock i princip denna rätt. Regler om den s.k. fredsplikten, som gäller i kollektivavtalsförhållanden, finns i medbestämmandelagen.

Ett enmans- eller familjeföretag som träffat kollektivavtal är i stor utsträckning skyddat mot stridsåtgärder på grund av fredsplikten. Om ett sådant företag inte har slutit kollektivavtal, kan det emellertid bli utsatt för stridsåtgärder från en arbetstagarorganisation som vill träffa ett kollektivavtal med företaget; sådana stridsåtgärder är inte olovliga enligt medbestämmandelagens fredspliktsregler. Företaget kan då också drabbas av kännbara sympatiåtgärder som vidtas till stöd för organisa-

tionens krav på kollektivavtal; det är även i kollektivavtalsreglerade förhållanden i princip tillåtet att vidta sympatiåtgärder till stöd för en part i en lovlig primärkonflikt.

Här skall dock tilläggas att huvudavtalet mellan SAF och LO rent faktiskt ger ett familjeföretag ett effektivt skydd mot stridsåtgärder. Huvudavtalet innehåller nämligen ett förbud mot stridsåtgärder riktade mot enmans- eller familjeföretag. Förbudet gäller även om stridsåtgärden vidtas mot enmans- eller familjeföretag som inte är medlem av en organisation för vilket huvudavtalet gäller. Också sympatiåtgärder innefattas i förbudet. Huvudavtalet har vunnit stor anslutning bland de organisationer som tillhör SAF eller LO. Tre LO-förbund – Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Målareförbundet och Svenska Transportarbetareförbundet – har emellertid inte undertecknat avtalet.

Skälen för mitt förslag: Det praktiskt viktiga fallet av stridsåtgärder som vidtas mot familjeföretag är det att åtgärden vidtas i syfte att träffa kollektivavtal med företaget. Det är också karakteristiskt att den primära stridsåtgärden, t.ex. en anställningsblockad, vanligen har ringa eller ingen effekt på det angripna företaget. Det är först när primäråtgärden kombineras med sympatiåtgärder som den kan bli effektiv. Konflikten drabbar då inte bara familjeföretaget utan även tredje man, som nästan undantagslöst redan är kollektivavtalsbunden.

Enligt min mening kan det inte vara rimligt att en arbetstagarorganisation får anordna stridsåtgärder mot ett familjeföretag med de omfattande skadeverkningar som åtgärden i förening med sympatiåtgärder kan medföra för företaget och för tredje man, när syftet är att uppnå ett kollektivavtal som i praktiken inte direkt kommer att reglera arbetsvillkoren för någon utanför företagarens egen familj. En sådan stridsåtgärd kan inte anses fylla något rimligt fackligt syfte. Företaget har rätt att utan inblandning från arbetstagarorganisationerna få bestämma vilka inbördes relationer och förhållanden som skall råda mellan de familjemedlemmar som arbetar i företaget.

En arbetstagarorganisation får emellertid sägas ha ett befogat intresse av att deras medlemmar inte tar anställning i ett företag innan anställningsvillkoren har reglerats genom kollektivavtal. Ett undantag bör därför införas för stridsåtgärden anställningsblockad. En sådan blockad innebär att organisationens egna medlemmar, och kanske även andra, uppmanas att inte ta anställning hos företaget. Lagregeln bör enligt min mening utformas som ett förbud mot stridsåtgärder mot familjeföretag, med nyss nämnda undantag. Regeln bör lämpligen placeras i anslutning till medbestämmandelagens fredspliktsregler.

LO och Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet har uttalat att ett gemensamt drag för de tre förbund som ej undertecknat huvudavtalet är att många av deras medlemmar arbetar i småföretag. Ibland kan det vara fråga om tillfälliga anställningar vid arbetstoppar hos en ensamföretagare eller hos ett familjeföretag. Bakgrunden till de ifrågakvarande stridsåtgärderna är således att förbundens medlemmar alltid skall vara tillförsäkrade arbete enligt de kollektivavtalsnormer som gäller för branschen i fråga. Att stridsåtgärder tillgrips är närmast en facklig bevakningsfråga. Det är svårt att övervaka om småföretag har

anställda eller ej. *Arbetsdomstolen* har pekat på att kommittén inte tillräckligt synes ha beaktat och analyserat situationen att ett enmans- eller familjeföretag vid arbetsanhopning eller eljest av och till har anställda i sin verksamhet.

Enligt min mening kan dock intresset av att företaget har ett gällande kollektivavtal den dag det till äventyrs önskar anställa någon utomstående, inte uppväga den skada och det intrång som stridsåtgärder utgör för ett företag som när åtgärden vidtas faktiskt inte har några utomstående arbetstagare. Så snart företaget anställer någon utomstående bör å andra sidan stridsåtgärder vara tillåtna.

Konkurrensverket har uttalat att det finns kollektivavtal som bl.a. begränsar möjligheterna för företag utan anställda att åta sig vissa arbeten. Införs förslaget behöver sådana företag i vart fall inte tvingas teckna kollektivavtal av denna innebörd. Enligt min mening är denna synpunkt värd att beakta.

En förbudsregel av detta slag utgör naturligtvis ett ingrepp i den rätt att utanför kollektivavtalsreglerade förhållanden vidta ekonomiska stridsåtgärder som sedan gammalt varit en grundprincip i svensk arbetsrätt. *TCO* har också i sitt remissvar pekat på att förslaget utgör något fullständigt nytt på den svenska arbetsmarknaden. Det är därför, anser jag, viktigt att förbudsregeln inte ges ett vidare tillämpningsområde än vad som är absolut nödvändigt. Därför bör regeln begränsas till att avse stridsåtgärder som vidtas i syfte att träffa kollektivavtal och sympatiåtgärder som vidtas till stöd för sådana strävanden. Även familjeföretag skulle alltså kunna drabbas av t.ex. en kort politisk demonstrationsstrejk eller sympatiåtgärder till stöd för en part i en lovlig primärkonflikt. Sådana åtgärder riktas nämligen inte direkt mot familjeföretaget och avser förhållanden utanför företaget. Det är rimligt att familjeföretag i samma mån som alla andra företag eller medborgare kan drabbas av konflikter som inte i första hand rör företaget. Även en s.k. indrivningsblockad mot ett familjeföretag i syfte att utverka betalning av klar och förfallen lön eller annan ersättning för utfört arbete som hänför sig till tid då företaget hade utomstående arbetstagare bör vara tillåten.

Sammanfattningsvis anser jag alltså att andra stridsåtgärder än anställningsblockader över huvud taget inte bör få vidtas i samband med tvister som avser träffande av kollektivavtal med enmans- eller familjeföretag.

Jag övergår härnäst till frågan om vilka företag som bör vara fredade från stridsåtgärder.

Ett företag som inte har någon arbetstagare skall omfattas av förbudsregeln. Det kan gälla aktiebolag, ekonomiska och ideella föreningar samt stiftelser där ingen arbetar men det kan också gälla handelsbolag, enkla bolag och rörelser som bedrivs som enskild firma i vilka bara företagets ägare eller delägare arbetar. Som exempel kan nämnas att ett handelsbolag, som drivs gemensamt av flera delägare och där ingen av dem är att anse som arbetstagare, omfattas av förbudsregeln. Frågan i vad mån ett företag har några arbetstagare och vilka som skall anses som delägare i företaget får avgöras enligt allmänna arbetsrättsliga regler.

Ett företag i vilket bara företagets ende ägare är arbetstagare skall också omfattas av förbudsregeln. Det är då fråga om ett äkta enmansföretag.

Slutligen skall även ett företag i vilket bara företagets ende ägare eller dennes familjemedlemmar är arbetstagare omfattas av förbudsregeln (familjeföretag). Eftersom det kan bero på valet av företagsform om ägaren skall betraktas som anställd (arbetstagare) i företaget, bör det inte krävas att denne skall vara anställd (arbetstagare) i företaget jämte familjemedlemmarna.

Ett företag kan ha flera delägare. Är det bara medlemmar av samma familj som äger del i ett företag, bör företaget såsom äkta familjeföretag omfattas av förbudsregeln. Detta bör gälla även om bara någon eller några familjemedlemmar är arbetstagare eller arbetar i företaget. Om det i ett företag finns flera delägare, som inte är medlemmar av samma familj, är det dock inte längre fråga om något renodlat familjeföretag. Det kan finnas många delägare i samma företag. Några delägare kanske arbetar i företaget medan andra bara deltagit med kapitalinsats. Det kan vara fråga om vitt skilda förhållanden i dessa flermansföretag och det bör, enligt min mening, inte komma i fråga att generellt föra in dem under en regel som avser enmans- eller familjeföretag även om bara medlemmar av de olika delägarnas familjer är arbetstagare i företaget. Däremot skulle ett skydd åt mindre flermansföretag med bara några få delägare eller delägarfamiljer kunna diskuteras. Reglerna om detta skulle dock bli ganska komplicerade. Särskilt regler om stridsåtgärder bör vara enkla att tillämpa och i lagtexten ge klara anvisningar om vad som är förbjudet. Jag har därför stannat vid att inte föreslå någon regel som erbjuder flermansföretag som inte är renodlade familjeföretag ett förstärkt skydd mot stridsåtgärder.

När det sedan gäller frågan om vilka personer som i detta sammanhang bör betraktas som medlemmar av en och samma familj kan följande sägas. Inom arbetsrätten har det sedan gammalt använts ett i huvudsak enhetligt familjebegrepp. Till familjemedlemmar hänförs såväl make och släktingar i rätt upp- och nedstigande led som avlägsnare släktingar – inklusive fosterbarn, myndlingar och styvbarn – som lever i gemensamt bo eller i samma hushåll. Kravet på gemensamt bo eller samma hushåll gäller inte för make och släktingar i rätt upp- och nedstigande led medan det däremot gäller för t.ex. syskon. I förarbetena till ett par lagar har med hänvisning till 65 § kommunalskattelagen angetts att med make kan under vissa förutsättningar jämföras person med vilken arbetsgivaren eller motsvarande lever tillsammans. Av det nämnda lagrummet framgår att i kommunalskattelagen jämföras med makar personer som utan att vara gifta lever tillsammans, om de tidigare varit gifta med varandra eller om de har eller har haft gemensamma barn. Utvecklingen får dock nu sägas ha nått dithän att sambo utan vidare bör vara att jämföras med make oavsett om de sammanboende tidigare har varit gifta med varandra eller har gemensamma barn. Det kan tilläggas att enligt lagen (1987:813) om homosexuella sambor skall beträffande sådana sambor tillämpas en rad bestämmelser som avser övriga sambor. I enlighet härmed bör den förbudsregel som jag nu förslår även bereda

skydd åt ett företag vilket ägs och drivs av homosexuella sambor utan utomstående anställda.

Prop.
1993/94:67

Ägar- eller anställningsförhållanden kan naturligtvis ändras sedan en stridsåtgärd har varslets eller inletts. Sådana förändringar som inträffar först sedan en stridsåtgärd aktualiserats bör inte få inverka på bedömningen av en stridsåtgärds lovlighet. Har en lovlig stridsåtgärd väl en gång varslets eller inletts, bör den få fullföljas eller utvidgas med sympatiåtgärder utan hinder av att det angripna företaget t.ex. väljer att låta en utomståendes anställning upphöra eller förändrar sina interna ägarförhållanden.

Man skulle kunna fråga sig om förbudsregeln bör rikta sig i första hand mot de enskilda arbetstagarna eller om det är tillräckligt att arbets- tagarorganisationerna förbjuds att föranleda och medverka vid här avsedda stridsåtgärder. Eftersom de nuvarande fredspliktsreglerna i medbestämmandelagen riktar sig mot de enskilda arbetstagarna är det naturligt att lagtexten riktar sig direkt till de enskilda arbetstagarna. Därigenom uppnår man också den pedagogiska bieffekten att varje arbetstagare direkt av lagtexten kan utläsa vad som är förbjudet. De nya reglerna bör gälla för såväl organiserade som oorganiserade arbetstagare och bör också gälla oavsett om arbetstagarna är bundna av kollektivavtal.

En stridsåtgärd som en arbetstagare vidtar i strid mot förbudsregeln skall vara att anse som olovlig, och därmed bör i enlighet med vad som gäller vid andra olovliga stridsåtgärder arbetstagarorganisationerna också vara förbjudna att föranleda eller medverka till sådana åtgärder. Likaså bör en kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation vara skyldig att försöka hindra en medlem från att vidta sådan stridsåtgärd. Organisationen bör också vara skyldig att verka för att den olovliga stridsåtgärden upphör samt att omedelbart med arbetsgivaren ta upp överläggning med anledning av åtgärden.

Liksom vid övriga olovliga stridsåtgärder bör påföljden för den som bryter mot förbudsregeln vara skadestånd, såväl ekonomiskt som allmänt. Samma regler som för övriga olovliga stridsåtgärder bör gälla i fråga om befrielse från eller begränsning av arbetstagares skadeståndsansvar för deltagande i olovlig stridsåtgärd och om domstols möjlighet att ålägga arbetstagaren att återgå till arbetet. Ett företag som drabbas av stridsåtgärder bör ha rätt till skadestånd av alla som deltagit, alltså även de som vidtog sympatiåtgärder. Beträffande sympatiåtgärder bör även andra arbetsgivare som på något sätt drabbats bli berättigade till skadestånd.

Mål rörande förbudsregeln skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Om den som blir utsatt för en stridsåtgärd gör en s.k. fredspliktsinvändning, har domstolen i enlighet med den praxis som tillämpas i stridsåtgärdsfall möjlighet att, på den angripnes begäran, meddela interimistiskt beslut rörande stridsåtgärdens lovlighet.

De föreslagna lagändringarna i medbestämmandelagen innebär att vissa stridsåtgärder som tidigare varit tillåtna blir olovliga. En stridsåtgärd som pågår när lagändringarna träder i kraft kan således bli olovlig. Bedömningen huruvida en pågående åtgärd blivit olovlig genom lagänd-

ringen skall, som *Lagrådet* påpekat, ske med utgångspunkt från de faktiska förhållandena i företaget vid lagens ikraftträdande.

Prop.
1993/94:67

5 Upprättade lagförslag

I enlighet med det anförda har inom Arbetsmarknadsdepartementet upprättats förslag till

1. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
2. lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,
3. lag om ändring i lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft,
4. lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262).

Förslagen har granskats av *Lagrådet*.

6 Specialmotivering

6.1 Lagen om anställningsskydd

2 §

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

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

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 25–28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal bestämma följande:

1. Avvikelser från 6 a § under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av EG-rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991.
2. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.
3. Avvikelser från bestämmelserna i 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §.
4. Avvikelser från bestämmelserna i 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Avtal om avvikelser från reglerna i 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med

stöd av *tredje* stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

Prop.
1993/94:67

När efter bemyndigande av en central arbetstagarorganisation ett lokalt kollektivavtal har träffats om avvikelser från 22 § får avtalet tillämpas i fråga om uppsägning av arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 och ett halvt år bara om arbetsgivaren får den centrala arbetstagarorganisationens medgivande till varje enskild uppsägning.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt *tredje* stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

Paragrafen har tillförts en bestämmelse om att det är tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från den nya 6 a § om skriftlig information om anställningsvillkor under förutsättning att kollektivavtalet uppfyller EG-direktivets minimivillkor. Bestämmelserna i 6 a § har behandlats i avsnitt 3.4 i den allmänna motiveringen.

Lagrådet har föreslagit att det i tredje stycket i stället för "rådets" bör anges "Europeiska Gemenskapernas råds". Med hänsyn härtill har i förhållande till lagrådsremissen "rådets" utbytt mot "EG-rådets".

Paragrafen har därutöver omarbetats redaktionellt för att den skall bli mer lättläst.

5 §

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.
3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst *tolv* månader under två år, om det föranleds av arbetsanhopning.
4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnpliktsjämsgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som skall pågå mer än tre månader.
5. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 67 år.

I paragrafen har i förhållande till den nuvarande lydelsen gjorts den ändringen att visstidsanställning vid arbetsanhopning får ske sammanlagt högst *tolv* månader under två år, istället för som tidigare högst sex månader under två år. Ändringen har behandlats i avsnitt 3.1 i den allmänna motiveringen.

Liksom hittills skall det i princip vara den enskilde arbetsgivarens sak att – inom givna tidsgränser – bedöma när det har uppstått arbetsanhopning och ett behov av extra arbetskraft. Någon allmän möjlighet att överpröva bedömningen finns inte (jmf. prop. 1981/82:71 s. 50).

Bestämmelserna i paragrafen kan frångås genom sådant kollektivavtal som avses i 2 § tredje stycket.

De delar av kollektivavtalen som innehåller kortare tillåtna avtalstider än tolv månader och som ingåtts före lagens ikraftträdande är utan verkan, om inte avtalet träffats för att göra avvikelser från den nya lydelsen (jmf. övergångsbestämmelserna).

6 §

Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om provotiden är högst *tolv* månader.

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

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

I paragrafen har i förhållande till nuvarande lagen den ändringen gjorts att den längsta tillåtna tiden för avtal om provanställning har förlängts från sex månader till tolv månader. Ändringen har behandlats i avsnitt 3.2 i den allmänna motiveringen.

Bestämmelserna i paragrafen kan frångås genom sådant kollektivavtal som avses i 2 § tredje stycket.

De delar av kollektivavtalen som innehåller kortare tillåtna avtalstider än tolv månader och som ingåtts före lagens ikraftträdande är utan verkan, om inte avtalet träffats för att göra avvikelser från den nya lydelsen (jmf. övergångsbestämmelserna).

6 a §

Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta skall arbetsgivaren skriftligen informera arbetstagaren om de villkor som gäller för anställningen. Om anställningstiden är kortare än en månad är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen skall innehålla följande uppgifter:

1. *Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.*

2. *Arbetstagarens arbetsuppgifter, yrkesbenämning eller tjänstetitel.*

3. *Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt*

a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,

b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra,

c) vid provanställning: provotidens längd.

4. *Begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen skall betalas ut.*

5. *Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.*

6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

7. Villkoren för arbetstagares stationering utomlands, om stationeringen avses pågå längre än en månad.

Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som avses i andra stycket, skall arbetsgivaren lämna ny skriftlig information om ändringen inom en månad.

Paragrafen innehåller regler som ålägger arbetsgivaren att informera om de förutsättningar och villkor som gäller för anställningen. Bestämningen är utformad efter mönster av ett EG-direktiv (91/533/EEG). Regeln behandlas i avsnitt 3.4 i den allmänna motiveringen.

Informationen skall enligt *första stycket* ske skriftligen inom en månad från det att arbete har börjat utföras. Som undantag gäller att information inte behöver lämnas vid vissa kortare anställningar. Det bör observeras att lagtexten inte innehåller någon föreskrift om i vilken handling den skriftliga informationen skall ges. Detta får arbetsgivaren avgöra efter egen bedömning under skadeståndsansvar. Villkoren kan komma till uttryck i ett skriftligt anställningsavtal, ett skriftligt anställningsbevis eller något annat liknande dokument som på lämpligt sätt tillställs den enskilde. Första stycket kompletteras med en regel, i det tredje stycket, där det anges att ny skriftlig information skall ges om ändringar sker.

I *andra stycket* finns närmare angivet vilka punkter informationen skall omfatta.

När det gäller *punkten 1* kan, om det inte finns någon arbetsplats som kan anges geografiskt, i stället en annan kompletterande uppgift lämnas i syfte att tydliggöra var arbetet skall utföras. Uppgifterna enligt *punkten 2* är alternativa. Det kan ofta vara tillräckligt att bara ange yrkesbenämningen eller tjänstetiteln. Enligt *punkten 3* skall anställningsformen preciseras och sedan kompletteras med vissa särskilda upplysningar som knyter an till den valda anställningsformen, enligt *punkterna 3 a.-c.* Enligt *punkten 4* skall begynnelselönen, andra löneförmåner och hur ofta utbetalning skall ske anges. Enligt *punkten 5* skall längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka anges. Enligt *punkten 6* skall tillämpligt kollektivavtal anges, om sådant finns. Punkten 6 kan vara av särskild betydelse såvitt avser en oorganiserad arbetstagare. Om ett visst kollektivavtal är tillämpligt på en sådan arbetstagare bör detta klargöras redan i anställningens inledningsskede. Enligt *punkten 7* skall en arbetsgivare informera en arbetstagare, som skall arbeta utomlands för arbetsgivaren, om villkoren för arbetstagarens utlandsstationering. Information behöver inte lämnas om stationeringen avses pågå kortare tid än en månad. Informationen skall, i enlighet med direktivet, lämnas före avresan och omfatta åtminstone följande. Anställningstiden utomlands, den valuta i vilken lönen skall betalas, de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av utlandsstationeringen, samt villkoren för hemresan. Beträffande *punkterna 3 a.* (om uppsägningstid), *4* (om lön) och *5* (om semester och arbetstid) samt *punkten 7*, såvitt avser i vilken valuta lönen

skall betalas och vilka andra ersättningar eller förmåner som utgår, kan dessa uppgifter, i enlighet med direktivet, lämnas i form av hänvisningar till lagar, författningar eller kollektivavtal som reglerar frågorna.

Prop.
1993/94:67

Enligt *tredje stycket* åläggs arbetsgivaren att under vissa förutsättningar lämna ny skriftlig information när ändringar sker under anställningen. Skyldigheten har begränsats till de fall då arbetsgivaren själv beslutat om ändringen och de fall då avtal träffas mellan arbetsgivaren och den enskilde. Ändringar på grund av lag, andra författningar eller kollektivavtal har alltså uteslutits. Självfallet behöver det också bara röra sig om kompletterande information i just de delar där ändring skett.

Enligt 2 § kan avvikelser från bestämmelsen göras i kollektivavtal under förutsättning att avtalet inte innebär för arbetstagarna mindre förmånliga regler än EG-direktivet.

Vad som skall gälla beträffande de anställningsförhållanden som råder vid bestämmelsens ikraftträdande regleras i övergångsbestämmelserna.

7 §

Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till *antingen* mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § *eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före* tidpunkten för uppsägningen. *Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.*

Bestämmelsen innefattar två ändringar i sak. För det första har tidsfristen förlängts från en månad till två månader. Avsikten är att den praxis som utvecklats beträffande månadsregeln alltjämt skall vara vägledande, när det gäller att beräkna utgångspunkten för fristen. För det andra har bestämmelsen försetts med en undantagsregel som innebär att uppsägning i vissa fall kan ske även när de två månaderna har löpt ut. Så kan ske om tidsöverdraget berott på att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med att underrätta arbetstagaren om uppsägningen eller lämna besked om uppsägningen. Arbetsgivaren kan således ha innehållit t.ex. sitt besked om uppsägning efter begäran av arbetstagaren. Det bör vidare kunna beaktas om parterna har behövt hämta in kompletterande material eller avvakta något myndighetsbeslut eller om det eljest funnits starka skäl att skjuta upp förfarandet.

Lagregeln medger undantag också om det finns synnerliga skäl för detta. Detta undantag skall tillämpas restriktivt och bör användas i syfte

att undvika klart stötande resultat, såsom när arbetstagaren sägs upp på grund av att han eller hon gjort sig skyldig till ett allvarligt brott.

Paragrafen har fått sin utformning i huvudsak i enlighet med *Lagrådets* förslag.

Det bör tilläggas att en händelse med tiden kan förlora i saklig tyngd. En materiell prövning som äger rum efter lång tid kan därför leda till att en händelse inte – dåmera – utgör saklig grund för uppsägning trots att utgången skulle ha blivit den motsatta om arbetsgivaren ingripit tidigare. Detta följer av allmänna principer och förändras inte av den nya lydelsen. För att tvåmånadersfristen skall brytas igenom fordras därmed i princip att arbetstagarens agerande alltjämt kan utgöra saklig grund för uppsägning.

18 §

Avskedande får ske, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Avskedandet får inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till *antingen* mer än *två månader* innan underrättelse lämnades enligt 30 § *eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före* tidpunkten för avskedandet. *Arbetsgivaren får dock grunda avskedandet enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller avskedandet eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.*

Motsvarande två förändringar som införts i 7 § om uppsägning har införts även beträffande avskedande.

22 §

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs *en turordning* för varje enhet för sig. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Innan turordningen fastställs får arbetsgivaren undanta två arbetstagare inom den turordningskrets där arbetsbristen finns. Den eller de arbetstagare som har undantagits har företräde till fortsatt arbete. Detta företräde gäller även i förhållande till den eller de arbetstagare som kan få företräde enligt 23 § denna lag och 8 § lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

De övriga arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför

arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Paragrafen har på förslag av *Lagrådet* disponerats om. Den har tillförts ett nytt stycke, *stycke tre*, med den nya undantagsregeln, som ger arbetsgivaren rätt att inom turordningskretsen, dvs. den krets av arbetstagare inom vilken turordningen skall bestämmas, undanta två arbetstagare. För dessa gäller alltså inte reglerna om arbetstagarnas plats i turordningen i *fjärde stycket* eller reglerna om turordningskretsar i *andra stycket*.

Regeln, som har behandlats i avsnitt 3.6 i den allmänna motiveringen, tar särskilt sikte på de små företagen, men kan också komma att få genomslag på större arbetsplatser för det fall turordningskretsarna är små.

Genom den här föreslagna regeln ges alltså arbetsgivaren en möjlighet att efter egen bedömning behålla en eller två personer som han anser vara av särskilt stor betydelse för företagets fortsatta drift. Genom att välja en schablonregel undviker man tvister om behovet för arbetsgivaren att behålla vissa särskilda arbetstagare. Arbetsgivarens skyldighet att följa annan tvingande lagstiftning med skydd för vissa grupper på arbetsmarknaden inskränks dock inte genom bestämmelsen. Arbetsgivaren får således inte tillämpa turordningsreglerna i strid mot diskrimineringsförbudet i 20 § jämställdhetslagen eller mot medbestämmandelagens förbud mot föreningsrättskränkning.

Utöver de arbetstagare som får undantas enligt *andra stycket* kan arbetsgivaren självfallet, liksom i dag, behålla exempelvis familjemedlemmar som inte omfattas av anställningsskyddslagen. Särskilda regler gäller vidare för fackliga förtroendemän enligt 8 § lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen) och för personer med funktionshinder som faller under tillämpningsområdet för 23 § anställningsskyddslagen. Den nya regeln i denna paragraf får användas innan dessa bestämmelser tillämpas. Detta framgår av tredje meningen i tredje stycket, vilken tillagts på förslag av *Lagrådet*.

Den nya bestämmelsen kan frångås genom sådant kollektivavtal som avses i 2 § tredje stycket.

Övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 1994.
2. Kollektivavtal, som har ingåtts före lagens ikraftträdande, är utan verkan i de delar avtalet innehåller bestämmelser om kortare avtalstider för tidsbegränsad anställning vid arbetsanhopning och provanställning än lagens 5 och 6 §§ i dess lydelse enligt denna lag. Har avtalet tillkommit

för att göra avsteg från lagens 5 och 6 §§ i dess lydelse enligt denna lag, gäller dock avtalet.

3. Såvitt avser anställningsförhållanden som råder när denna lag träder i kraft skall arbetsgivaren, om arbetstagaren begär det, inom två månader därefter lämna sådan information som avses i 6 a §.

4. Bestämmelserna i 7 § tredje stycket och 18 § andra stycket i deras nya lydelse skall bara tillämpas i fråga om omständigheter som arbetsgivaren har fått kännedom om efter det att den nya lydelsen har trätt i kraft. I annat fall tillämpas bestämmelserna enligt den äldre lydelsen.

5. Äldre föreskrifter om turordning enligt 22 § skall tillämpas i samband med förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet i fråga om uppsägning på grund av arbetsbrist, om förhandlingen har begärts före lagens ikraftträdande.

punkt 1

Lagen träder i kraft den 1 januari 1994.

Några övergångsbestämmelser avseende de nya bestämmelserna i 5 och 6 §§ är inte nödvändiga. Detta betyder att de nya bestämmelserna om under hur lång tid en tidsbegränsad anställning vid arbetsanhopning och provanställning är tillåten skall tillämpas när anställningsavtalet träffas efter ikraftträdandet. En person som, när lagen träder i kraft, redan varit anställd i sex månader för arbetsanhopning kan alltså anställas för ytterligare sex månader efter lagens ikraftträdande under förutsättning att den sammanlagda anställningstiden inte överstiger tolv månader under en tvåårsperiod. På samma sätt kan den vars provanställningsperiod går ut samtidigt med eller efter lagens ikraftträdande anställas för en ny provanställningsperiod under förutsättning att den sammanlagda tiden inte blir längre än tolv månader.

punkt 2

Genom övergångsbestämmelserna undanröjs de delar av kollektivavtalen som vid lagens ikraftträdande har bestämmelser om kortare avtalstider än tolv månader vid visstidsanställning för arbetsanhopning och provanställning. De avtal som träffats före ikraftträdandet för att göra avvikelser från den nya lydelsen berörs dock inte. Inte heller berörs de kollektivavtal som tillåter längre tider än tolv månader. Bestämmelsen har behandlats under avsnitt 3.3 i den allmänna motiveringen.

punkt 3

Den nya 6 a § om skriftlig information om anställningsvillkor föreskriver att informationen skall ges till arbetstagaren inom en månad från det att arbetstagaren har börjat arbeta. I de anställningsförhållanden som råder när lagen träder i kraft skall arbetstagarna ha rätt att få sådan information som föreskrivs inom två månader från det att arbetstagaren begärt det.

punkt 4

Prop.
1993/94:67

De nya bestämmelserna i 7 och 18 §§ innebär att den s.k. månadsregeln ersätts med en tidsfrist om två månader och att arbetsgivaren i vissa fall kan stödja uppsägningen eller avskedandet på omständigheter som han har känt till under en längre tid än två månader. Bestämmelserna får, liksom månadsregeln, bara verkan när arbetsgivaren grundar sin åtgärd enbart på omständigheter som ligger längre tillbaka i tiden än vad tidsfristen medger.

Här innebär övergångsregeln att de nya bestämmelserna bara gäller i fall där arbetsgivaren har fått kännedom om den aktuella omständigheten efter det att lagen trätt i kraft. I annat fall skulle läget kunna bli sådant att arbetsgivaren med stöd av den utvidgade regeln kunde åberopa en viss omständighet när den nya lagen träder i kraft, trots att han en gång har förlorat sin rätt enligt den tidigare gällande månadsregeln. Den föreslagna övergångsbestämmelsen innebär att arbetsgivaren skall följa månadsregeln även i ett fall där han har fått kännedom om omständigheten under den sista månaden av den äldre bestämmelsens giltighetstid och där månadsfristen löper ut först sedan den nya lagen har trätt i kraft. Fristen kommer således inte – till följd av ändringen – att förlängas under pågående löptid. Det finns dock inget som hindrar att arbetsgivaren åberopar tidigare händelser, om han efter ikraftträdandet får kännedom om en ytterligare omständighet av betydelse, som han åberopar i rätt tid enligt de nya bestämmelserna i 7 och 18 §§. När det gäller varaktiga och fortlöpande förhållanden kommer de nya bestämmelserna att tillämpas om förhållandet varar även efter det att lagen trätt i kraft.

punkt 5

Den nya bestämmelsen i turordningsregeln skall inte tillämpas på de uppsägningsärenden som är under handläggning när lagen träder i kraft. Pågående förhandlingar om driftsinskränkningar skall alltså få föras till slut enligt de äldre reglerna.

Den nya turordningsregeln får däremot omedelbart genomslag på de arbetsplatser där medbestämmandeförhandlingar inte förekommer.

6.2 Lagen om medbestämmande i arbetslivet

4 §

Ett avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag upphävs eller inskränks.

Trots bestämmelsen i första stycket är det tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelse från föreskrifterna i 11, 12, 14, 19–22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33–37 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§.

I kollektivavtal får också föreskrivas längre gående fredsplikt än 41, 41 a, 41 b och 44 §§ anger samt längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag.

I paragrafens *andra stycke* har en hänvisning till 38–40 §§ tagits bort som en följd av att dessa regler upphävs. I *tredje stycket* har en hänvisning justerats som en följd av ändringarna i lagens fredspliktsavsnitt.

Prop.
1993/94:67

5 §

Vad i denna lag *föreskrivs* innebär *inte* rätt till insyn för *en* part i sådana förhållanden hos *motparten*, som har betydelse för *en* förestående eller redan utbruten arbetskonflikt, eller rätt till inflytande över *motpartens* beslut rörande sådan konflikt.

Föreskrifterna i 11, 12, 19, 34 och 35 §§ *skall tillämpas* även när kollektivavtal tillfälligt *inte* gäller.

I paragrafens *andra stycke* har en hänvisning till 38 och 39 §§ tagits bort som följd av att dessa regler upphävs.

Facklig vetorätt i visst fall

38–40 §§

Bestämmelserna om facklig vetorätt i nuvarande 38–40 §§, jämte rubriken närmast före bestämmelserna, upphävs. Bakgrunden till detta har berörts i den allmänna motiveringen.

41 §

Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal får *inte vidta* eller *delta* i arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd, om avtalet har ingåtts av *en* organisation och denna *organisation inte* i behörig ordning har beslutat åtgärden, om åtgärden strider mot *en* bestämmelse om fredsplikt i kollektivavtal eller om åtgärden har till ändamål

1. att utöva påtryckning i *en* tvist om *ett* kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller i *en* tvist huruvida *ett* visst förfarande strider mot avtalet eller mot denna lag,
2. att åstadkomma ändring i avtalet,
3. att genomföra bestämmelse, som är avsedd att tillämpas sedan avtalet har upphört att gälla, eller
4. att stödja *någon* annan, när denne *inte* själv får *vidta* stridsåtgärd.

Stridsåtgärder som har vidtagits i strid mot första stycket betecknas som olovliga.

Första stycket *hindrar inte* arbetstagare att *delta* i *en* blockad som har beslutats av *en* arbetstagarorganisation i behörig ordning och som har till ändamål att utverka betalning av klar och förfallen fordran på lön eller på *någon* annan ersättning för utfört arbete (*indrivningsblockad*). *En sådan stridsåtgärd är inte olovlig.*

Paragrafen behandlar den fredsplikt som följer av gällande kollektivavtal. Nuvarande tredje stycket i paragrafen har förts över till en särskild paragraf. Bakgrunden till denna omDisposition är att detta stycke innehåller en generell regel om sådana förbud mot vissa former av stridsåtgärder som skall tillämpas oavsett om kollektivavtal gäller. Lagen får genom ändringen en bättre systematik.

Paragrafen har vidare tillförts ett nytt *andra stycke*. Härigenom klar görs vilka stridsåtgärder som är olovliga. Det blir då helt klart vilket tillämpningsområde som gäller för de andra lagreglerna som använder begreppet olovlig stridsåtgärd, t.ex. nuvarande 42, 43, 59, 60 §§.

I nuvarande *andra stycket*, som i förslaget återfinns i *tredje stycket*, har bara redaktionella ändringar gjorts. Reglerna i första stycket riktar sig till enskilda arbetsgivare och arbetstagare och undantagsregeln i tredje stycket blir därför klarare om den utformas på samma sätt. I stycket har det också förts in en ny mening som uttryckligen klargör att sådana stridsåtgärder som avses i stycket inte är olovliga.

41 a §

En arbetsgivare får inte såsom stridsåtgärd eller som ett led i en stridsåtgärd hålla inne lön eller någon annan ersättning för utfört arbete som har förfallit till betalning. Arbetsgivaren får inte heller hålla inne lön eller någon annan ersättning för utfört arbete, som har förfallit till betalning, med anledning av att arbetstagarna deltar i en strejk eller någon annan stridsåtgärd.

Sådana åtgärder som avses i första stycket är att anse som olovliga stridsåtgärder.

Paragrafen innehåller den regel som finns i nuvarande 41 § tredje stycket. Bara redaktionella ändringar har gjorts. I förhållande till lagrådsremissens lagförslag har efter påpekande från *Lagrådet* uttrycket "som har förfallit till betalning" ersatt uttrycken "som skall ha betalats ut" respektive "som skulle ha betalats ut".

Regeln har hämtats från en paragraf som i övrigt behandlar vad som gäller i kollektivavtalsförhållanden. När nu regeln har brutits ut till en egen, fristående paragraf, har det inte ansetts nödvändigt att i lagtexten ange att regeln är tillämplig oavsett om kollektivavtal gäller. Detta framgår av regelns placering i en egen paragraf.

Regeln har delats upp i två stycken. I det *andra stycket* anges att de åtgärder som avses i första stycket är att anse som olovliga stridsåtgärder.

41 b §

Arbetstagare får inte vidta eller delta i stridsåtgärd som har till ändamål att kollektivavtal skall träffas med ett företag som inte har några arbetstagare eller där bara företagaren eller företagarens familjemedlemmar är arbetstagare och ensamma ägare. Detsamma gäller när

stridsåtgärd har till ändamål att stödja någon som vill träffa kollektivavtal med ett sådant företag. Vad som nu sagts hindrar inte arbetstagare från att delta i en anställningsblockad som riktar sig mot ett sådant företag och som har beslutats i behörig ordning av en arbetstagarorganisation.

Stridsåtgärder som har vidtagits i strid mot första stycket är att anse som olovliga. Förändringar i anställnings- eller ägarförhållanden som har inträffat sedan en stridsåtgärd har varslats eller inletts skall inte beaktas vid bedömningen av om en stridsåtgärd är att anse som olovlig enligt första stycket.

Bestämmelsen riktar sig på motsvarande sätt som bestämmelserna i 41 § första stycket till enskilda arbetstagare. Om en organisations ansvar stadgas i 42 §.

I första stycket förbjuds stridsåtgärder som har till ändamål att träffa kollektivavtal med s.k. familjeföretag. Stridsåtgärder som har andra syften berörs inte av paragrafen. Om en arbetstagarorganisation, som förvägrats kollektivavtal, vidtar en stridsåtgärd får i allmänhet förutsättas att ändamålet med stridsåtgärden är att förmå företaget att träffa kollektivavtal med organisationen. Detsamma torde vara fallet när det har uppkommit en tvist mellan en arbetstagarorganisation och ett företag rörande en fråga som kan regleras genom kollektivavtal och organisationen därefter går till strid mot företaget.

Första stycket innehåller vidare ett förbud mot stridsåtgärder som har till ändamål att stödja någon som vill träffa kollektivavtal med s.k. familjeföretag. Det är här fråga om s.k. sympatiåtgärder. Alla sympatiåtgärder, förutom anställningsblockader, är förbjudna.

Bestämmelserna i denna paragraf syftar i främsta rummet till att skydda företag som inte har några arbetstagare eller där bara företagaren eller dennes familjemedlemmar är arbetstagare (s.k. familjeföretag). Med uttrycket företag avses alla förekommande företagsformer.

Ett företag som inte har några arbetstagare bereds skydd genom reglerna i denna paragraf. Huruvida ett företag har någon arbetstagare får avgöras enligt allmänna regler. Detta gäller t.ex. frågan om företagets ägare eller delägare skall betraktas som arbetstagare när de arbetar i företagets rörelse.

Också företag där bara företagaren eller företagarens familjemedlemmar är arbetstagare bereds skydd. Denna regel skyddar företag som ägs av en och samma familj och i vilket bara medlemmar av denna familj är arbetstagare. En och samma familj måste således inneha samtliga aktier eller andelar i en juridisk person, och det får inte finnas någon utomstående aktie- eller andelsägare. Det krävs inte att familjemedlemmarna direkt innehar alla aktier eller andelar, utan de kan istället inneha andelarna genom t.ex. ett helägt aktiebolag. Om familjemedlemmarna på detta sätt indirekt äger aktier eller andelar genom en juridisk person, får det inte finnas någon utomstående delägare i den juridiska person som skjutits in som ägare mellan familjemedlemmarna och företaget.

Med familjemedlem till företagaren avses make och släktingar i rätt upp- och nedstigande led samt – under förutsättning att de lever tillsam-

mans med företagaren eller har gemensamt hushåll med denne - även avlägsnare släktingar inklusive fosterbarn, myndlingar och styvbarn. Med make bör jämföras sambo. Även homosexuella sambor bör i detta sammanhang inkluderas.

Av sista meningen i första stycket framgår att de nu berörda bestämmelserna inte hindrar arbetstagare från att delta i en anställningsblockad som i behörig ordning har beslutats av en arbetstagarorganisation. I förhållande till kommitténs förslag har gjorts det förtydligandet att anställningsblockaden skall rikta sig mot enmans- eller familjeföretaget. Med anställningsblockad avses en uppmaning till arbetstagarorganisationens medlemmar eller andra, som kan antas vilja ta anställning, att inte ta anställning hos företaget. Tillkännagivandet får dock inte ske på sådant sätt eller med sådana metoder att själva tillkännagivandet blir att betrakta som en stridsåtgärd. Det bör således betraktas som otillåtet att t.ex. med posten eller på något annat sätt tillställa företagets kunder, som inte kan antas vilja ta anställning hos företaget, flygblad upptagande blockadförklaringen (Jfr AD 1982 nr 31).

Sista meningen i *andra stycket* tar sikte på den situationen att en stridsåtgärd vidtas mot ett företag som inte omfattas av förbudet. Efter det att stridsåtgärden varslats eller kanske redan inletts så sker emellertid en förändring av anställnings- eller ägarförhållandena så att företaget blir att betrakta som ett enmans- eller familjeföretag. Innebörden av bestämmelsen är att förändringen saknar betydelse i detta sammanhang. Har en lovlig stridsåtgärd varslats eller redan inletts mot ett företag, får åtgärden fortsätta eller utvidgas utan hinder av att en utomstående anställning upphör eller att en utomstående ägare träder ut ur företaget. Stridsåtgärden får då också stödjas av sympatiåtgärder.

Den som deltar i, anordnar eller föranleder en stridsåtgärd som är olovlig enligt paragrafen blir skyldig att betala skadestånd enligt medbestämmandelagens allmänna skadeståndsregler. Ett företag som drabbats av en olovlig stridsåtgärd har rätt till skadestånd av samtliga som deltagit i åtgärden. Företaget har alltså rätt till skadestånd även av den som har vidtagit eller föranlett en sympatiåtgärd i strid mot förbudet.

45 §

Arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation är sinsemellan skyldiga att, om giltigt hinder ej möter, skriftligen varsla motparten minst sju dagar i förväg, när de avser att vidtaga stridsåtgärd eller att utvidga pågående stridsåtgärd. Omfattar stridsåtgärd från arbetsgivarsidan även arbetstagare som ej är medlemmar i berörd arbetstagarorganisation, bör de varslas genom allmänt synliga anslag på arbetsplatsen eller på annat lämpligt sätt.

Varsel enligt första stycket skall innehålla uppgift om anledningen till stridsåtgärden och om stridsåtgärdens omfattning.

Skyldighet att varsla finns *inte* i fråga om stridsåtgärd som avses i 41 § tredje stycket.

I paragrafen har som en följd av de redaktionella ändringar som har vidtagits i 41 § hänvisningen i *tredje stycket* ändrats.

Prop.
1993/94:67

57 §

Arbetsstagarorganisation skall ersätta uppkommen skada, om den i tvist som avses i 33 eller 34 § har föranlett eller godkänt felaktig tillämpning av avtal eller av denna lag och organisationen har saknat fog för sin ståndpunkt i tvisten.

Arbetsstagarorganisation svarar vidare för skada, som tillfogas arbetsgivaren genom att företrädare för organisationen i förhållande till honom missbrukar sin ställning som ledamot i särskilt genom avtal inrättat beslutsorgan eller i sådan ställning förfar grovt vårdslöst.

Sista meningen i *första stycket* har tagits bort som en följd av att bestämmelsen om vetorätt i 39 § upphävs.

69 §

Föreskrifterna i 33–35 §§ utgör *inte* hinder mot beslut enligt 15 kap. rättegångsbalken.

I paragrafen har hänvisningen till 39 §, som upphävs, tagits bort.

6.3 Övriga lagar

I och med införandet av 6 a § i lagen om anställningsskydd har följdändringar gjorts i lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Kravet på skriftligt anställningsavtal har tagits bort i 4 § och konsekvensändringar har gjorts beträffande 5 och 7 §§.

Till följd av ändringarna i anställningsskyddslagen och medbestämmandelagen i arbetslivet har även ändringar gjorts i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262).

7 Hemställan

Med hänvisning till vad jag nu har anfört hemställer jag att regeringen föreslår riksdagen att anta förslagen till

1. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
2. lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,
3. lag om ändring i lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft,
4. lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262).

8 Beslut

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och beslutar att genom proposition föreslå riksdagen att anta de förslag som föredraganden lagt fram.

Sammanfattning av arbetsrättskommitténs delbetänkande (SOU 1993:32) Ny anställningsskyddslag.

I detta delbetänkande behandlar vi anställningsskyddet, och vi föreslår en ny lag på det området. Vi har gått igenom flertalet av de problemställningar som aktualiseras inom ramen för ett lagfäst anställningsskydd, och vi redovisar våra överväganden i 15 olika avsnitt (avsnitt 9-23).

Vårt förslag till en ny lag innehåller ett flertal ändringar, men vi behåller de grundläggande principer som har gällt sedan den första anställningsskyddslagen trädde i kraft år 1974. Förslaget syftar till en lagstiftning som är anpassad till den utveckling som under senare år har fortgått inom näringsliv och förvaltning. Vår strävan har varit att åstadkomma ett anställningsskydd som är avvägt med hänsyn till arbetstagarens behov av skydd men också till arbetsgivarens förutsättningar och det intresse som arbetsgivare, arbetskamrater och andra kan ha av goda betingelser för arbetet och ett väl fungerande arbetsliv. Vi har i vårt förslag också tagit hänsyn till den europeiska integrationen.

Vi har byggt ut lagtexten i förhållande till den nu gällande anställningsskyddslagen. Bland annat har lagtexten försetts med exempel och utförliga beskrivningar för att den skall bli lättare att förstå. Dessutom har vi tagit upp några frågor som inte tidigare varit reglerade i lag. Härigenom har vi kunnat ge klara och förhållandevis lättillgängliga lösningar på områden där rättsläget är oklart eller där rättsläget kan bestämmas först efter ingående rättsutredningar.

Den nya anställningsskyddslagen har föranlett vissa följdändringar i annan lagstiftning, exempelvis lagen om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring och lagen om arbetsgivares kvittningsrätt.

Utöver anställningsskyddet behandlar vi två ämnen i delbetänkandet, nämligen den fackliga vetorätten (avsnitt 24) och blockader mot enmans- eller familjeföretag (avsnitt 25).

Avsnitt 1. Utredningsarbetet

Under detta avsnitt behandlar vi vårt uppdrag och arbetets bedrivande. Vi redogör också för 25 arbetsplatsbesök som kommittésekretariatet har genomfört för att få en bild av arbetsrätten ur ett lokalt perspektiv.

Här återfinns sju olika bakgrundsavsnitt som rör anställningsskyddet. De ämnen som behandlas är anställningsskyddets historiska utveckling (avsnitt 2), den nu gällande anställningsskyddslagen (avsnitt 3), de förändrade arbetsformerna i ett modernt näringsliv eller en modernt organiserad förvaltning (avsnitt 4), vissa statistiska uppgifter om arbetsmarknaden (avsnitt 5), Sveriges internationella åtaganden på det arbetsrättsliga området (avsnitt 6), de europeiska gemenskaperna (avsnitt 7) och avtalet om ett europeiskt ekonomiskt samarbetsområde (avsnitt 8).

Avsnitt 9-23.

I dessa 15 avsnitt redovisar vi våra allmänna överväganden om anställningsskyddet.

Avsnitt 9. Arbetstagarbegreppet, lagens tillämpningsområde

Vi föreslår att lagens tillämpningsområde alltjämt skall bestämmas av ett arbetstagarbegrepp som är tvingande. Vi anser dock att vissa förändringar bör ske inom ramen för ett sådant begrepp, främst med hänsyn till den strukturomvandling som har genomförts inom näringsliv och förvaltning.

Arbetstagarbegreppet skall inte omfatta situationer där den arbetspresterande parten saknar ett egentligt behov av anställningsskydd, såsom vid föräldramedverkan i daghemsverksamhet. Vi föreslår att de svårbedömda gränfallen avgörs utan att det - som hittills - skall tillämpas en princip om att anställningsförhållande anses föreligga i de tveksamma situationerna; gränsen får i stället dras efter en helhetsbedömning i det särskilda fallet utan att generellt företräde ges för någon avtalsform. Parternas gemensamma uppfattning om rättsförhållandets karaktär skall respekteras om inte starka skäl talar däremot. Om den arbetspresterande parten har åberopat ett F-skattebevis som avses i uppbördslagen skall han eller hon i normalfallet inte betraktas som arbetstagarare.

Det föreslås vidare att arbetstagarbegreppet definieras i lag.

Den krets av arbetstagarare som undantas från lagens tillämpningsområde skall enligt vår mening stå kvar i huvudsak oförändrad.

Avsnitt 10. Undantag genom avtal

Vi föreslår att anställningsskyddslagen skall vara tvingande till arbetstagararens förmån. Undantag skall dock, liksom tidigare, kunna ske i form av kollektivavtal. Vi menar därvid att en arbetsrättslig lag som anställningsskyddslagen bör vara neutral och inte, såsom gällande lag, särskilt ange att kollektivavtal om undantag från lagreglerna skall träffas på en viss närmare angiven nivå, när det gäller den fackliga sidan. Det bör i stället vara en uppgift för den kollektivavtalslutande organisationen att

bestämma vilket organ som skall företräda organisationen vid kollektivavtalsförhandlingar.

Prop.
1993/94:67
Bilaga 1

Det kan tilläggas att vi även beträffande andra delar av lagen, exempelvis varsel- och överläggningsreglerna, föreslår att lagreglerna skall vara neutrala på motsvarande sätt.

Avsnitt 11. Beräkning av anställningstid

Anställningstidens längd är av betydelse, bl.a. när turordningen skall bestämmas. Vi föreslår en sådan ändring av nu gällande regler om tillgodoräknande av anställningstid att resultatet skall bli mera rimligt arbetstagarna emellan. Ändringen avser möjligheten att tillgodoräkna sig anställningstid i tidigare anställningar som ligger långt tillbaka i tiden, där vi föreslår en tioårsgräns. Vi har även diskuterat andra begränsningar men stannat för att inte föreslå några sådana regler.

Avsnitt 12. Tidsbegränsad anställning och provanställning

Vi föreslår att den tillåtna anställningstiden för visstidsanställning vid arbetsanhopning förlängs från sammanlagt högst sex månader till sammanlagt högst tolv månader under en tvåårsperiod.

Beträffande provanställning föreslår vi att den längsta tillåtna provotiden fortfarande skall vara sex månader. Vi föreslår dock att det skall vara möjligt för parterna att avtala om förlängning av provotiden till högst nio månader, om det finns särskilda skäl för en förlängning. Provotiden skall också automatiskt förlängas om arbetstagaren under provotiden har haft semester, tjänstledighet eller semesterlönegrundande frånvaro som avses i 17 § semesterlagen.

I flera kollektivavtal finns det för närvarande i förhållande till lagens regler olika inskränkningar i rätten att visstidsanställa vid en tillfällig arbetsanhopning och att provanställa. Vi föreslår att lagens regler fortfarande skall kunna frångås genom kollektivavtal, varvid vi förutsätter att parterna på arbetsmarknaden nu anpassar sina kollektivavtal till vad som skall gälla generellt enligt lagen.

Avsnitt 13. Övergång av företag

Vi redogör i detta avsnitt för innebörden av ett EG-direktiv från år 1977 om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter och för innehållet i gällande svensk rätt. Vi föreslår inte några särskilda lagstiftningsåtgärder på området.

Avsnitt 14. Uppsägning från arbetsgivarens sida, avskedande

Vi föreslår att principen om saklig grund för uppsägning från arbetsgivarens sida skall stå kvar. Inom ramen för saklig grund-begreppet föreslår vi dock ändringar. De innebär bl.a. en anpassning till den utveck-

ling som under senare år har skett inom arbetslivet. Ändringarna syftar till ett anställningsskydd som är avvägt med hänsyn till arbetstagarens behov av skydd men också till arbetsgivarens förutsättningar och det intresse som både arbetsgivare, arbetskamrater och andra kan ha av en väl fungerande arbetsplats.

Bland annat föreslår vi en skärpt syn på fall där arbetstagaren medvetet har satt sig över de normer som måste gälla på en arbetsplats.

På vissa punkter anger vi ganska bestämda riktlinjer för parternas handlande. Detta sker i avsikt att göra bedömningen av saklig grundbegreppet mera förutsebar men riktlinjerna skall också ge arbetsgivaren möjlighet att agera med fasthet när arbetstagaren sätter sig över gällande normer eller vid störningar på arbetsplatsen till följd av arbetstagares alkoholmissbruk.

Vi föreslår också att arbetsgivarens omplaceringsskyldighet inskränks väsentligt när arbetstagaren medvetet har åsidosatt sina skyldigheter i anställningen samt att skyldigheten anpassas efter arbetsgivarens förutsättningar.

Ytterligare föreslås att arbetsgivare som grund för uppsägning eller avskedande skall kunna åberopa att arbetstagaren har dömts för brott genom lagakraftvunnen dom, något som innebär att arbetsgivaren inte i arbetstvisten behöver föra bevisning om arbetstagarens skuld till brottet.

Den s.k. månadsregeln föreslås ändrad, dels så att tidsfristen sträcks ut till två månader, dels så att tidsfristen skall kunna brytas igenom när arbetsgivarens dröjsmål är ursäktligt eller när det finns synnerliga skäl. De ändringar som avser saklig grundbegreppet föreslås få ett visst genomslag också beträffande möjligheterna till avskedande.

Avsnitt 15. Anställningsskyddslagen och allmän avtalsrätt

Vi föreslår att det i anställningsskyddslagen tas in en reglering av de situationer vid en anställnings ingående eller upphörande där i princip allmänna avtalsrättsliga regler tillämpas. Syftet med den föreslagna regleringen, som relativt nära ansluter till vad som kan antas gälla i dag, är bl.a. att förtydliga och förenkla genom att i stort sett alla regler rörande en anställnings ingående eller upphörande anges i en och samma lag, anställningsskyddslagen.

Avsnitt 16. Lön och andra förmåner under uppsägningstiden

Vi föreslår inte några ändringar beträffande reglerna i den nu gällande anställningsskyddslagen när det gäller lön och andra förmåner under uppsägningstiden.

Avsnitt 17. Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och företrädesrätt till återanställning

Vi föreslår ett flertal ändringar av de regler som rör turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

För det första föreslås att turordningsreglerna skall inledas av en målsättningsparagraf som anger att arbetsgivaren och de anställda i första hand skall eftersträva avtalslösningar. Vidare föreslår vi vissa nya regler som rör frågor med anknytning till kollektivavtal om turordningen.

För det fall att parterna inte gör upp om turordningen föreslår vi en alternativregel. Enligt denna har arbetsgivaren rätt att välja ut en femtedel av personalstyrkan som anses vara av särskild betydelse för den fortsatta driften. De personer som arbetsgivaren väljer ut står då utanför sedvanliga turordningsdiskussioner och de kan behållas i verksamheten utan hänsyn till anställningstidens längd. För övriga arbetstagare gäller däremot strikta turordningsregler efter anställningstid.

Sättet att indela arbetstagarna i turordningskretsar förändras också i flera avseenden enligt den nu diskuterade alternativregeln. Det nuvarande begreppet "driftsenhet" föreslås därvid bli ersatt av begreppet "arbetsenhet", och den avgränsning som i dag sker utifrån begreppet "avtalsområde" ersätts av en indelning på grundval av begreppet "i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter". Vi förordar vidare en förändrad syn på frågor rörande omplacering i samband med arbetsbrist.

Reglerna om företrädesrätt till återanställning behålls i sak. Vi har dock till följd av de ändringar vi föreslår i fråga om turordningsreglerna funnit skäl att utvidga arbetsgivarens skyldighet att återanställa arbetstagare. Sådan skyldighet skall enligt förslaget föreligga inom hela arbetsgivarens verksamhet på den ort där arbetstagaren tidigare var anställd. Vidare har vi föreslagit ändringar så att en företrädesberättigad arbetstagare i vissa fall skall kunna anta erbjudanden om återanställning utan att för den skull förlora sin företrädesrätt till andra befattningar.

Avsnitt 18. Deltidsarbete och deltidarbetslöshet

Vi lämnar i detta avsnitt en redogörelse för deltidarbete och deltidarbetslöshet. I våra överväganden tar vi upp frågan om deltidarbetande bör ges företräde framför externa arbetssökande till ett högre arbetstidsmått när arbetsgivaren har ett ökat behov av arbetstimmar. Mot bakgrund av de kollektivavtalsbestämmelser som finns på området och med hänsyn till att arbetsgivarna redan i dagsläget i första hand vänder sig till sina egna anställda föreslår vi inte någon lagändring i denna del.

Avsnitt 19. Procedurregler

Mot bakgrund av ett EG-direktiv från år 1991 föreslår vi att lagen skall tillföras en regel om att arbetsgivaren i inledningen av ett anställningsförhållande är skyldig att skriftligen informera arbetstagaren om villkoren i anställningen.

Vidare föreslår vi en del förändringar av nuvarande procedurregler i syfte att förenkla regelverket. Bland annat föreslås att den regel som ålägger en kollektivavtalsbunden arbetsgivare att underrätta den kollektivavtalsbärande fackliga organisationen om ingångna tidsbegränsade anställningsavtal skall utmönstras.

Terminologiskt har vi vidare låtit benämna även förhandsunderrättelsen till arbetstagaren "varsel", vilken term tidigare i anställningsskyddslagen ansetts förbehållen förhandsunderrättelsen till den fackliga organisationen.

Den största förändringen i denna del gäller dock förfarandet i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist och andra kollektiva åtgärder. Här har vi i huvudsak behållit reglerna om att de inledande förhandlingarna i en driftsinskränkningssituation skall föras enligt medbestämmandelagen. Därjämte föreslår vi dock att den enskilda arbetstagaren och hans organisation skall få föra fram synpunkter eller utöva kontroll i det särskilda fallet inom ramen för ett varsel- och överläggningsförfarande enligt anställningsskyddslagen.

Avsnitt 20. Sanktionsregler

Vi förordar ett nytt synsätt i fråga om allmänt skadestånd. Det allmänna skadeståndet syftar till att avhålla från lag- och kollektivavtalsbrott (den preventiva funktionen). Men det allmänna skadeståndet måste även i det enskilda fallet framstå som en rättvis och rimlig påföljd för det som har inträffat. Vid den helhetsbedömning som sker vid skadeståndsbestämningen skall – förutom den preventiva funktionen – särskilt beaktas den skadeståndsskyldiges avsikter och motiv med sitt handlande samt den skadeståndsberättigades eget handlande. Om lag- eller avtalsbrottet framstår som ursäktligt skall något allmänt skadestånd inte dömas ut.

Det förordade synsättet är allmängiltigt och bör tillämpas på hela det arbetsrättsliga området. Därmed samordnas lagstiftningen, och vår målsättning är att den också skall bli lättare att förstå och enklare att tillämpa. I syfte att samordna och förenkla föreslår vi vidare att anställningsskyddslagens reglering om förfarandet, skadestånd och preskription skall vara exklusivt tillämplig beträffande alla fall av uppsägningar och avskedanden som är ogiltiga enligt särskilda lagbestämmelser. Vi föreslår ändringar i flertalet lagar på det arbetsrättsliga området.

Avsnitt 21. Arbetstagarens rätt att stå kvar i anställningen vid tvist

Vi föreslår att det, liksom i dag, skall finnas en regel om att arbetstagaren automatiskt har rätt att stå kvar i anställningen i de fall där det har blivit tvist om en uppsägning är giltig eller inte och där arbetstagaren har gått till domstol under uppsägningstiden. Väcker arbetstagaren talan först sedan uppsägningstiden har gått ut, skall det dock krävas att domstolen särskilt beslutar om att arbetstagaren skall ha rätt att stå kvar i anställningen.

I det fallet att tvisten egentligen gäller någonting annat än om en uppsägning är giltig eller inte, t.ex. om det över huvud taget finns något anställningsförhållande, skall arbetstagaren ha rätt att stå kvar i anställningen bara om en domstol särskilt beslutar om det. Vi föreslår också att en domstol i samband med ett beslut om vad som skall gälla för tvistetiden skall få rätt att pröva om det finns en anställning. Bara om

det har gjorts åtminstone sannolikt att det finns en anställning, skall domstolen kunna besluta att arbetstagaren skall få stå kvar i anställningen medan tvisten pågår.

Prop.
1993/94:67
Bilaga 1

Avsnitt 22. Preskriptionsregler

Vi föreslår förenklade preskriptionsregler som också medför väsentligt längre rådrom för den arbetstagare som vill yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande. Därmed minskar risken för att den enskilda arbetstagaren skall lida rättsförluster. Samtidigt förkortas fristen för den som vill framställa ett skadeståndsyrkande. Förslaget går ut på att talan i alla förekommande fall skall väckas vid domstol inom tre månader från vissa närmare angivna tidpunkter. Någon särskild frist för underrättelse till motparten skall inte längre finnas i anställningsskyddslagen. Vi föreslår också vissa följdändringar av de regler som gäller för rätten att kvarstå i anställningen och att uppbära lön under tvistetiden m.m.

Vidare föreslår vi vissa ändringar av preskriptionsregler i andra arbetsrättsliga lagar.

Avsnitt 23. Övriga frågor

I detta avsnitt behandlar vi kortfattat några skilda frågor på anställningsskyddets område, såsom uppsägningstid, lön och andra förmåner under permittering, omplacering och uppsägning för omreglering av anställningsvillkor och den arbetsrättsliga beredskapslagen. Vi föreslår inte i detta delbetänkande några ändringar på de områdena.

I avsnittet tar vi också upp några övergångsfrågor.

Avsnitt 24. och 25.

Här redovisar vi våra allmänna överväganden om den fackliga vetorätten och om blockader mot enmans- eller familjeföretag.

Avsnitt 24. Facklig vetorätt

Vi föreslår att bestämmelserna om facklig vetorätt i 38–40 §§ medbestämmandelagen avskaffas.

Avsnitt 25. Blockader mot enmans- eller familjeföretag

Vi föreslår, i enlighet med våra direktiv, att det i medbestämmandelagens avsnitt om fredsplikt förs in en regel om förbud mot stridsåtgärder som vidtas mot enmans- eller familjeföretag. Regeln skyddar företaget som inte har några arbetstagare och företag som ägs av en och samma familj och i vilket bara familjemedlemmar är arbetstagare. Det blir

förbjudet för arbetstagare, oavsett om de är bundna av kollektivavtal eller inte, att vidta eller delta i stridsåtgärder som har till ändamål att tvinga fram kollektivavtal med sådana företag. Förbudet omfattar också stridsåtgärder (sympatiåtgärder) som har till ändamål att stödja någon i en konflikt med ett sådant företag. I behörig ordning beslutade anställningsblockader berörs dock inte av förbudet. Den föreslagna regleringen innebär dessutom att det blir förbjudet för arbetstagarorganisationer att anordna, föranleda, understödja eller medverka vid sådana olovliga stridsåtgärder.

Reservationer och särskilda yttranden

Kommitténs ledamöter har varit oeniga på flera punkter och tre av ledamöterna har ansett att förslagen i betänkandet inte kan läggas till grund för lagstiftning. Sex av de sakkunniga liksom en av experterna har avgett särskilda yttranden.

Förteckning över remissinstanser avseende betänkandet (SOU 1993:32)
Ny anställningsskyddslag

Svea hovrätt, Stockholms tingsrätt, Göteborgs tingsrätt, Malmö tingsrätt, Justitiekanslern, Kriminalvårdsstyrelsen, Kommerskollegium, Överbefälhavaren, Riksförsäkringsverket, Jämställdhetsombudsmannen, Statens Järnvägar, Statskontoret, Riksrevisionsverket, Statens arbetsgivarverk, Riksskatteverket, Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholm-universitet, Juridiska fakultetsnämnden vid Lunds universitet, Nationalekonomiska institutionen vid Umeå universitet, Institutet för social forskning vid Stockholms universitet, Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetsdomstolen, Arbetskyddsstyrelsen, Arbetslivscentrum, Samhall AB, ILO-kommittén, Närings- och teknikutvecklingsverket, Konkurrensverket, Svenska Kyrkans församlings- och pastoratförbund, Handelshögskolan i Stockholm, Svenska arbetsgivareföreningen, Landstingsförbundet, Svenska kommunförbundet, Företagarnas Riksorganisation, Arbetsgivaralliansen, Försäkringskasseförbundet, Kooperationens förhandlingsorganisation, Lantbrukarnas Riksförbund, Sveriges Industriförbund, Landsorganisationen i Sverige, Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation, Sveriges Arbetares Centralorganisation, Handikappförbundets Centralkommitté och Sveriges Advokatsamfund.

Dessutom har det inkommit yttranden från ett ytterligare antal organisationer och privatpersoner.

1. Förslag till

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

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd

dels att 2, 5, 6, 7, 18 och 22 §§ skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas en ny paragraf, 6 a §, av följande lydelse.

2 §¹*Nuvarande lydelse*

Finns det i annan lag eller i förordning som har meddelats med stöd av lag särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, gäller de föreskrifterna.

Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 25-28, 32, 33, 40 och 41 §§. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 § samt avvikelser från bestämmelserna i 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §, liksom från bestämmelserna i 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, får också bestämmas på det sättet.

Föreslagen lydelse

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

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

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 25-28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal bestämma följande:

1. Avvikelser från 6 a § under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991.

¹Senaste lydelse 1989:963.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

3. *Avvikelser* från bestämmelserna i 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §.

4. *Avvikelser* från bestämmelserna i 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Avtal om avvikelser från reglerna i 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av *andra* stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

Avtal om avvikelser från reglerna i 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av *tredje* stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

När efter bemyndigande av en central arbetstagarorganisation ett lokalt kollektivavtal har träffats om avvikelser från 22 § får avtalet tillämpas i fråga om uppsägning av arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 och ett halvt år bara om arbetsgivaren får den centrala arbetstagarorganisationens medgivande till varje enskild uppsägning.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt *andra* stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt *tredje* stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

5 §²

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.

² Senaste lydelse 1990:1357.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst *sex* månader under två år, om det föranleds av *tillfällig* arbetsanhopning.

3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst *tolv* månader under två år, om det föranleds av arbetsanhopning.

4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnpliktsjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som skall pågå mer än tre månader.

5. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 67 år.

6 §

Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst *sex* månader.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen skall fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens utgång. *Sker det ej*, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst *tolv* månader.

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

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

6 a §

Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta i en anställning skall arbetsgivaren skriftligen informera arbetstagaren om de villkor som gäller för anställningen. Om anställningstiden är kortare än en månad är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen skall innehålla följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarrens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.
2. Arbetstagarens arbetsuppgifter, yrkesbenämning eller tjänstetitel.
3. Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning.
4. Vid anställning tills vidare, de uppsägningstider som gäller.
5. Vid anställning för begränsad tid, anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra.
6. Vid provanställning, provotidens längd.
7. Begynnelselön, andra löneförhöjningar och hur ofta lönen skall betalas ut.
8. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.
9. Tillämpligt kollektivavtal i förekommande fall.
10. Utlandsstationerade arbetstagarers villkor i förekommande fall.

Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen berör någon av de punkter som avses i andra stycket, skall arbetsgivaren lämna ny skriftlig information om ändringen inom en månad.

Saklig grund föreligger ej om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än *en månad* innan underrättelse lämnades enligt 30 §. Har arbetsgivaren *underlåtit* att underrätta, räknas tiden i stället från tidpunkten för uppsägningen.

En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren känt till mer än *två månader* innan underrättelse lämnades enligt 30 §. Har arbetsgivaren *låtit bli* att underrätta, räknas tiden i stället från tidpunkten för uppsägningen. *Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen på omständigheter som han känt till mer än två månader, om dröjsmålet är ursäktligt eller om det finns synnerliga skäl för det.*

18 §

Avskedande får ske, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Avskedandet får inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än en månad innan underrättelse lämnades enligt 30 §. Har arbetsgivaren *underlåtit* att underrätta, räknas tiden i stället från tidpunkten för avskedandet.

Avskedandet får inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än *två månader* innan underrättelse lämnades enligt 30 §. Har arbetsgivaren *låtit bli* att underrätta, räknas tiden i stället från tidpunkten för avskedandet. *Arbetsgivaren får dock grunda avskedandet på omständigheter som han känt till mer än två månader, om dröjsmålet är ursäktligt eller om det finns synnerliga skäl för det.*

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får arbetsgivaren undanta två arbetstagare inom den turordningskrets där arbetsbristen finns. Den eller de arbetstagare som har undantagits har företräde till fortsatt arbete.

Arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs turordningen för varje enhet för sig. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 1994.
 2. Kollektivavtal, som har ingåtts före lagens ikraftträdande, är utan verkan i de delar avtalet innehåller bestämmelser om kortare avtalstider för tidsbegränsad anställning vid arbetsanhopning och provanställning än lagens 5 och 6 §§ i dess lydelse enligt denna lag. Har avtalet tillkommit för att göra avsteg från lagens 5 och 6 §§ i dess lydelse enligt denna lag, gäller dock avtalet.
 3. Såvitt avser anställningsförhållanden som råder när denna lag träder i kraft skall arbetsgivaren, om arbetstagaren så begär, inom två månader efter att ha mottagit begäran lämna sådan information som avses i 6 a §.

³ Senaste lydelse 1984:1008.

4. Bestämmelserna i 7 § tredje stycket och 18 § andra stycket i dess nya lydelse skall bara tillämpas i fråga om omständigheter som arbetsgivaren har fått kännedom om efter det att den nya lydelsen har trätt i kraft. I annat fall tillämpas bestämmelserna enligt den äldre lydelsen.

5. Äldre föreskrifter om turordning enligt 22 § skall tillämpas om arbetsgivaren före lagens ikraftträdande har begärt förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet i fråga om uppsägning på grund av arbetsbrist.

Prop.
1993/94:67
Bilaga 3

2. Förslag till

Lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Prop.
1993/94:67
Bilaga 3

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet¹

dels att 38-40 §§ och rubriken närmast före 38 § skall upphöra att gälla,

dels att 4, 5, 41, 45, 57, 69 §§ skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall föras in två nya paragrafer, 41 a och 41 b §§, av följande lydelse.

4 §

Nuvarande lydelse

Avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag *upphäves* eller *inskränkes*.

Utän hinder av första stycket får genom kollektivavtal göras avvikelse från föreskrifterna i 11, 12, 14, 19-22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33-40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§.

I kollektivavtal får också föreskrivas längre gående fredsplikt än 41 och 44 §§ anger samt längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag.

Föreslagen lydelse

Ett avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag *upphävs* eller *inskränks*.

Trots bestämmelsen i första stycket är det tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelse från föreskrifterna i 11, 12, 14, 19-22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33-37 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§.

I kollektivavtal får också föreskrivas längre gående fredsplikt än 41, *41 a*, *41 b* och 44 §§ anger samt längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag.

5 §

Vad i denna lag *föreskrives* innebär *icke* rätt för part till insyn i sådana förhållanden hos *motpart*, som har betydelse för förestående eller redan utbruten arbetskon-

Vad i denna lag *föreskrivs* innebär *inte* rätt till insyn för *en* part i sådana förhållanden hos *motparten*, som har betydelse för *en* förestående eller redan utbru-

¹ Senaste lydelse av 38 § 1993:441.

flikt, eller rätt till inflytande över motpartens beslut rörande sådan konflikt.

Föreskrifterna i 11, 12, 19, 34, 35, 38 och 39 §§ *äger tillämpning* även när kollektivavtal tillfälligt *icke* gäller.

ten arbetskonflikt, eller rätt till inflytande över motpartens beslut rörande sådan konflikt.

Föreskrifterna i 11, 12, 19, 34 och 35 §§ *skall tillämpas* även när kollektivavtal tillfälligt *inte* gäller.

41 §²

Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal får *icke vidtaga* eller *deltaga* i arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd, om avtalet har ingåtts av organisation och denna *ej* i behörig ordning har beslutat åtgärden, om åtgärden strider mot bestämmelse om fredsplikt i kollektivavtal eller om åtgärden har till ändamål

1. att utöva påtryckning i tvist om kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller i tvist huruvida visst förfarande strider mot avtalet eller mot denna lag,
2. att åstadkomma ändring i avtalet,
3. att genomföra bestämmelse, som är avsedd att tillämpas sedan avtalet har upphört att gälla, eller
4. att stödja annan, när denne *icke* själv får *vidtaga* stridsåtgärd.

Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal får *inte vidta* eller *delta* i arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd, om avtalet har ingåtts av *en* organisation och denna *organisation inte* i behörig ordning har beslutat åtgärden, om åtgärden strider mot *en* bestämmelse om fredsplikt i kollektivavtal eller om åtgärden har till ändamål

1. att utöva påtryckning i *en* tvist om *ett* kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller i *en* tvist huruvida *ett* visst förfarande strider mot avtalet eller mot denna lag,
2. att åstadkomma ändring i avtalet,
3. att genomföra bestämmelse som är avsedd att tillämpas sedan avtalet har upphört att gälla, eller
4. att stödja *någon* annan, när denne *inte* själv får *vidta* stridsåtgärd.

Stridsåtgärder som har vidtagits i strid mot första stycket är olovliga.

² Senaste lydelse 1984:817.

Nuvarande lydelse

Första stycket *utgör ej hinder för* arbetstagarorganisation att i behörig ordning *besluta blockad för* att utverka betalning av klar och förfallen fordran på lön eller på annan ersättning för utfört arbete.

Föreslagen lydelse

Första stycket *hindrar inte arbets-* tagare att delta i en blockad som *har beslutats av en arbetstagaror-* ganisation i behörig ordning *och som har till ändamål att utverka* betalning av klar och förfallen fordran på lön eller på *någon* annan ersättning för utfört arbete (*indrivningsblockad*). *En sådan stridsåtgärd är inte olovlig.*

41 a §

Oavsett om kollektivavtal gäller får en arbetsgivare inte såsom stridsåtgärd eller som ett led i en stridsåtgärd hålla inne lön eller annan ersättning för utfört arbete som har förfallit till betalning. Såsom olovlig stridsåtgärd betraktas också att arbetsgivaren håller inne till betalning förfallen lön eller annan ersättning för utfört arbete med anledning av att arbetstagarna deltar i strejk eller annan stridsåtgärd.

En arbetsgivare får inte såsom stridsåtgärd eller som ett led i en stridsåtgärd hålla inne lön eller någon annan ersättning för utfört arbete som skall ha betalats ut. Arbetsgivaren får inte heller hålla inne lön eller någon annan ersättning för utfört arbete, som skulle ha betalats ut, med anledning av att arbetstagarna deltar i en strejk eller någon annan stridsåtgärd.

Sådana åtgärder som avses i första stycket är att anse som olovliga stridsåtgärder.

41 b §

Arbetstagare får inte vidta eller delta i stridsåtgärd som har till ändamål att träffa kollektivavtal med ett företag som inte har några arbetstagare eller där bara företagaren eller företagarens familjemedlemmar är arbetstagare. Dessamma gäller när stridsåtgärden har till ändamål att stödja någon i tvist om att träffa kollektivavtal med ett sådant företag. Vad som nu sagts hindrar inte arbetstagare från att delta i en anställningsblockad som riktar sig mot ett

sådant företag och som har beslutats i behörig ordning av en arbetstagarorganisation.

Stridsåtgärder som har vidtagits i strid mot första stycket är olovliga. Förändringar i anställnings- eller ägarförhållanden som har inträffat sedan en stridsåtgärd har varslats eller inletts skall dock inte beaktas vid bedömningen av om en stridsåtgärd är olovlig enligt första stycket.

45 §

Arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation är sinsemellan skyldiga att, om giltigt hinder ej möter, skriftligen varsla motparten minst sju dagar i förväg, när de avser att vidtaga stridsåtgärd eller att utvidga pågående stridsåtgärd. Omfattar stridsåtgärd från arbetsgivarsidan även arbetstagare som ej är medlemmar i berörd arbetstagarorganisation, bör de varslas genom allmänt synliga anslag på arbetsplatsen eller på annat lämpligt sätt.

Varsel enligt första stycket skall innehålla uppgift om anledningen till stridsåtgärden och om stridsåtgärdens omfattning.

Skyldighet att varsla *föreligger ej i fråga om* stridsåtgärd som avses i 41 § *andra* stycket.

Skyldighet att varsla *finns inte för* en stridsåtgärd som avses i 41 § *tredje* stycket.

57 §³

Arbetstagarorganisation skall ersätta uppkommen skada, om den i tvist som avses i 33 eller 34 § har föranlett eller godkänt felaktig tillämpning av avtal eller av denna lag och organisationen har saknat fog för sin ståndpunkt i tvisten. *Detsamma gäller om organisationen har saknat fog för förklaring enligt 39 §.*

Arbetstagarorganisation skall ersätta uppkommen skada, om den i tvist som avses i 33 eller 34 § har föranlett eller godkänt felaktig tillämpning av avtal eller av denna lag och organisationen har saknat fog för sin ståndpunkt i tvisten.

³ Senaste lydelse 1977:529.

Arbetsstagarorganisation svarar vidare för skada, som tillfogas arbetsgivaren genom att företrädare för organisationen i förhållande till honom missbrukar sin ställning som ledamot i särskilt genom avtal inrättat beslutsorgan eller i sådan ställning förfar grovt vårdslöst.

Prop.
1993/94:67
Bilaga 3

69 §

Föreskrifterna i 33-35 och 39 §§
utgör *icke* hinder mot beslut enligt
15 kap. rättegångsbalken.

Föreskrifterna i 33-35 §§ utgör
inte hinder mot beslut enligt 15
kap. rättegångsbalken.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1994.

3. Förslag till

Lag om ändring i lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft

Prop.
1993/94:67
Bilaga 3

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft

dels att 5 § skall upphöra att gälla,

dels att 4 och 7 §§ skall ha följande lydelse.

4 §

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft skall iakttä följande.

1. Mellan arbetsgivaren och arbetstagaren skall det finnas ett skriftligt anställningsavtal som reglerar anställningsformen samt lön och allmänna anställningsvillkor.

2. Arbetstagare får inte genom villkor i avtal eller på något annat sätt hindras att ta anställning hos beställare för vilka de utför eller utfört arbete.

3. En arbetstagare som har sagt upp sig från en anställning och tar anställning hos en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft får inte hyras ut till sin förra arbetsgivare tidigare än sex månader efter det att anställningen hos denne upphörde.

1. Arbetstagare får inte genom villkor i avtal eller på något annat sätt hindras att ta anställning hos beställare för vilka de utför eller utfört arbete.

2. En arbetstagare som har sagt upp sig från en anställning och tar anställning hos en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft får inte hyras ut till sin förra arbetsgivare tidigare än sex månader efter det att anställningen hos denne upphörde.

5 §

Avvikelser får göras från 4 § 1 genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

Arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet handlar i strid med 4 §, *utan att detta är tillåtet enligt avtal som avses i 5 §*, döms till böter.

Arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet handlar i strid med 4 § döms till böter.

Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot 3 eller 6 § döms till böter eller fängelse i högst sex månader.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1994.

**4. Förslag till
Lag om ändring i arbetsrättsliga beredskapslagen
(1987:1262)**

Prop.
1993/94:67
Bilaga 3

Härigenom föreskrivs att p. 1 och 3 i bilagan till den arbetsrättsliga beredskapslagen (1987:1262) skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1. Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

I fråga om lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet skall

dels 35 och 37 §§ inte tillämpas,

*dels 4, 5, 11, 12, 14, 16, 21,
34, 36, 38, 56 och 69 §§ ha
följande lydelse,*

*dels 4, 5, 11, 12, 14, 16, 21,
34, 36, 56 och 69 §§ ha följande
lydelse,*

dels nya föreskrifter, betecknade 53 §, införas av följande lydelse.

4 §

Avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag *upphävs* eller *inskränkes*.

Utän hinder av första stycket får genom kollektivavtal göras avvikelse från föreskrifterna i 11, 12, 14, 19-22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33, 34, 36, 38-40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§.

I kollektivavtal får också föreskrivas längre gående fredsplikt än 41 och 44 §§ anger samt längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag.

*Ett avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag *upphävs* eller *inskränks*.*

Trots bestämmelsen i första stycket är det tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelse från föreskrifterna i 11, 12, 14, 19-22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33, 34, 36 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§.

I kollektivavtal får också föreskrivas längre gående fredsplikt än 41, *41 a*, *41 b* och 44 §§ anger samt längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag.

5 §

Vad i denna lag *föreskrives* innebär *icke* rätt för part till insyn

Vad i denna lag *föreskrivs* innebär *inte* rätt till insyn för en

Nuvarande lydelse

i sådana förhållanden hos *motpart*, som har betydelse för förestående eller redan utbruten arbetskonflikt, eller rätt till inflytande över motpartens beslut rörande sådan konflikt.

Föreskrifterna i 11, 12, 19, 34, 38 och 39 §§ *äger tillämpning* även när kollektivavtal tillfälligt *icke* gäller.

Föreslagen lydelse

part i sådana förhållanden hos *motparten*, som har betydelse för *en* förestående eller redan utbruten arbetskonflikt, eller rätt till inflytande över motpartens beslut rörande sådan konflikt.

Föreskrifterna i 11, 12, 19 och 34 §§ *skall tillämpas* även när kollektivavtal tillfälligt *inte* gäller.

11 §

69 §

Föreskrifterna i 33, 34 och 39 §§ utgör *icke* hinder mot beslut enligt 15 kap. rättegångsbalken.

Föreskrifterna i 33 och 34 §§ utgör *inte* hinder mot beslut enligt 15 kap. rättegångsbalken.

3.¹ I fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd skall

dels 25-27 och 32 §§ inte tillämpas
dels 2, 3, 5, 7, 8, 16, 22, 33 och 34 §§ ha följande lydelse.

2 §

Finns det i annan lag eller i förordning som har meddelats med stöd av lag särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, *gäller de föreskrifterna.*

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

¹ Senaste lydelse 1989:964.

Avtal är *ogiltiga* i den mån *de* upphäver eller inskränker arbetstagarernas rättigheter enligt denna lag. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 28, 33, 40 och 41 §§. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 § samt avvikelser från bestämmelserna i 30 a § såvitt gäller besked enligt 15 §, liksom bestämmelserna i 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, får också bestämmas på det sättet.

Avtal om avvikelser från reglerna i 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av *andra* stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

När efter bemyndigande av en central arbetstagarorganisation ett lokalt kollektivavtal har träffats om avvikelser från 22 § får avtalet tillämpas i fråga om uppsägning av arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 och ett halvt år bara om arbetsgivaren får den centrala arbetstagarorganisationens medgivande till varje enskild uppsägning.

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

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får *det* dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 28, 33, 40 och 41 §§. *Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal bestämma följande:*

1. Avvikelser från 6 a § under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991.

2. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

3. Avvikelse från bestämmelserna i 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §.

4. Avvikelser från bestämmelserna i 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Avtal om avvikelser från reglerna i 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av *tredje* stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt *andra* stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt *tredje* stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

3 §

5 §

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov av arbetskraft eller om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.

2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.

3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst *sex* månader under två år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.

3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst *tolv* månader under två år, om det föranleds av arbetsanhopning.

4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnpliktsjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som skall pågå mer än tre månader.

5. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 65 år.

7 §

Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

Saklig grund föreligger ej om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Vid bedömande av vad som skäligen kan krävas av arbetsgivaren skall beaktas intres

En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Vid bedömande av vad som skäligen kan krävas av arbetsgivaren

set av att tillgodose totalförsvarets produktionsbehov.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än *en månad* innan under rättelse lämnades enligt 30 §. Har arbetsgivaren *underlåtit* att under rätta, räknas tiden i stället från tidpunkten för uppsägningen.

skall beaktas intresset av att tillgodose totalförsvarets produktionsbehov.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren känt till mer än *två månader* innan under rättelse lämnades enligt 30 §. Har arbetsgivaren *låtit bli* att under rätta, räknas tiden i stället från tidpunkten för uppsägningen. *Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen på omständigheter som han känt till mer än två månader, om dröjsmålet är ursäktligt eller om det finns synnerliga skäl för det.*

8 §

22 §

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iakttä följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får arbetsgivaren undanta två arbetstagare inom den turordningskrets där arbetsbristen finns. Den eller de arbetstagare som har undantagits har företräde till fortsatt arbete.

Arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Vid den bedömningen skall beaktas även intresset att tillgodose totalförsvarets produktionsbehov.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs turordningen för varje enhet för sig. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisationens avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

33 §

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1994.

Lagrådet

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 1993-10-14

Närvarande: justitierådet Per Jermsten, justitierådet Lars Å. Beckman, regeringsrådet Sigvard Holstad.

Enligt protokoll vid regeringssammanträde den 23 september 1993, varvid statsrådet Hörnlund varit föredragande, har regeringen för Lagrådets yttrande överlämnat förslag till

1. Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
2. Lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,
3. Lag om ändring i lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft,
4. Lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262).

Förslagen har inför Lagrådet föredragits av hovrättsassessorerna Cathrine Lilja Hansson, Inga Åkerlund och Gösta Ihrfelt.

Förslagen föranleder följande yttrande av *Lagrådet*:

Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

2 §

I tredje stycket punkt 1 lämnas en hänvisning till "rådets direktiv 91/533/ EEG av den 14 oktober 1991".

En på detta sätt oförmedlad hänvisning till "rådets" framstår enligt Lagrådets mening, åtminstone f.n. och i föreslaget sammanhang, som mindre lämplig. Av bokstavskombinationen efter nummerangivelsen kan visserligen den slutsatsen dras att det är fråga om ett organ inom den Europeiska gemenskapen. Utan föregående definition eller annat omnämmande av EG torde det emellertid stå i bättre överensstämmelse med vanlig lagstiftningsteknik att i stället för "rådets" ange "Europeiska Gemenskapernas råds".

7 §

I paragrafens tredje stycke finns f.n. en föreskrift av innebörd att arbetsgivaren inte får grunda en uppsägning enbart på omständigheter som han känt till mer än en månad innan underrättelse om uppsägningen lämnades. Enligt det remitterade förslaget förlängs den angivna tidsfristen till två månader. Vidare har föreskriften kompletterats med en undantagsregel som går ut på att uppsägning i vissa fall får grundas enbart på omständighet som arbetsgivaren känt till under längre tid än

två månader. Detta får enligt förslaget ske "om dröjsmålet är ursäktligt eller om det finns synnerliga skäl för det".

Av de exempel på fall då ett dröjsmål skall anses ursäktligt som ges i remissen framgår att möjligheten till undantag på denna grund är avsedd att användas endast då starka skäl förelegat att skjuta upp underrättelsen. Enligt Lagrådets mening kommer denna avsikt inte fram med erforderlig tydlighet i lagtexten. Lagrådet förordar därför att undantagsbestämmelsen i den nu berörda delen ges en avfattning som ansluter närmare till de givna exemplen.

I övrigt bör det föreslagna tredje stycket jämkas redaktionellt. Det kan ges förlagsvis följande lydelse:

"Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren känt till mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som han känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får återopas."

18 §

I förevarande paragraf som reglerar förutsättningarna för avskedande har i remissen samma ändringar föreslagits som i 7 § angående uppsägning. Lagrådet förordar även här de jämkningar som framgår av vad Lagrådet anfört i anslutning till 7 §.

22 §

De föreslagna nya bestämmelserna i denna paragraf har förts samman i ett nytt andra stycke. I den första meningen anges att arbetsgivaren "Innan turordningen fastställs" får undanta två arbetstagare inom den "turordningskrets" där arbetsbristen finns. Föreskrifter som anger att en turordning skall bestämmas respektive vad som avses med en "turordningskrets" finns i nuvarande andra och tredje styckena, vilka enligt förslaget skall utgöra tredje respektive fjärde styckena i paragrafen.

I det föreslagna andra styckets andra mening anges att den eller de arbetstagare som undantagits (enligt första meningen) har företräde till fortsatt arbete.

I specialmotiveringen till paragrafen sägs bl.a. att "den nya regeln" får användas innan de särskilda regler om företräde som finns för fackliga förtroendemän (8 § lagen /1974:358/ om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen) och för personer med funktionshinder (23 § förevarande lag) tillämpas. Denna avsikt, som bekräftats under fördragningen inför Lagrådet, kan inte utläsas av den föreslagna lagtexten. Några förslag till följdändringar i nyss angivna andra bestämmelser har inte heller lagts fram i detta lagstiftningsärende.

Mot bakgrund av det anförda anser Lagrådet att avsikterna med den föreslagna reformen skulle komma till bättre och tydligare uttryck om paragrafens andra - fjärde stycken ges följande lydelse:

"Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Innan turordningen fastställs får arbetsgivaren undanta två arbetstagare inom den turordningskrets där arbetsbristen finns. Den eller de arbetstagare som har undantagits har företräde till fortsatt arbete. Detta företräde gäller även i förhållande till den eller de arbetstagare som kan få företräde enligt 23 § denna lag och 8 § lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

De övriga arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet."

Övergångsbestämmelserna

I remissen föreslås en övergångsbestämmelse (punkt 2) av innebörd att kollektivavtal, som har ingåtts före lagens ikraftträdande, skall vara utan verkan i de delar avtalet innehåller bestämmelser om kortare avtalsstider för tidsbegränsad anställning vid arbetsanhopning och provanställning än som genom lagen införs i anställningsskyddslagen. Har avtalet tillkommit för att utgöra avsteg från de nya lagreglerna skall dock avtalet gälla.

De föreslagna bestämmelserna om tidsbegränsad anställning vid arbetsanhopning och provanställning skall kunna frångås genom kollektivavtal. Bestämmelserna är följaktligen dispositiva.

Förfarandet att låta dispositiva lagregler få retroaktiv verkan på ingångna avtal har tidigare kommit till användning bl.a. vid införandet av medbestämmandelagen. Lagrådet hade i det ärendet principiella invändningar mot remissförslaget och framhöll bl.a. att det innebar ett avsteg från stadgad lagstiftningspraxis på det dispositiva civilrättsliga området. Lagrådet förordade därför att ingrepp i de före ikraftträdandet ingångna avtalen inte skulle göras med anledning av de föreslagna reglerna om medbestämmande (prop. 1975/76:105 Bilaga 1 s. 520 ff). Föredragande statsrådet delade inte Lagrådets uppfattning och anförde i slutprotokollet (a prop. s. 540) bl.a. att en reform som medbestämmandelagen borde träda i kraft vid en tidpunkt som gällde gemensamt för hela arbetsmark-

naden och att ikraftträdandet därför inte kunde få bestämmas av kollektivavtal som ingåtts under helt andra förutsättningar. Riksdagen godtog detta synsätt.

Denna princip för ikraftträdandet av dispositiva regler kom till användning också vid införandet av 1979 års jämställdhetslag. I propositionen framhölls uttryckligen att principen under senare år hade varit vägledande för lagstiftningsarbetet på det arbetsrättsliga området (prop. 1978/79:175 s. 156).

Vid införandet 1982 av den nu gällande anställningsskyddslagen, i vilken lagregler om tidsbegränsad anställning vid arbetsanhopning och provanställning var en nyhet, frångicks emellertid principen. Det framhölls i propositionen att det avgörande skälet till att man vid de större arbetsrättsliga reformerna under 1970-talet frångått den i andra sammanhang tillämpade regeln att äldre avtal fortsatte att gälla utan hinder av en ny dispositiv lag, var, att man eftersträvat ett så snabbt och fullständigt genomförande av den nya lagstiftningen som möjligt. Det synsättet ansåg föredragande statsrådet inte vara utan vidare på samma sätt tillämpligt vid ett genomförande av förslaget till ny anställningsskyddslag. Någon övergångsbestämmelse som ingrep i gällande avtal föreslogs därför inte. Frågan hur det rättsligt förhöll sig med giltigheten av äldre avtalsbestämmelser efter ikraftträdandet fick enligt statsrådet avgöras genom sedvanlig avtalstolkning.

I det nu föreliggande lagstiftningsärendet övervägde 1992 års arbetsrättskommitté att genom övergångsbestämmelser röja undan de äldre kollektivavtal som innehåller inskränkningar i rätten enligt lagen att visstidsanställa vid arbetsanhopning och för provanställning. Kommittén ansåg dock att det kunde riktas principiella invändningar mot ett sådant förfaringsätt och hänvisade till vad Lagrådet anfört vid införandet av medbestämmandelagen. Med hänsyn härtill stannade kommittén för att inte föreslå undanröjande av gällande kollektivavtalsbestämmelser.

Lagrrådet anser för sin del att de principiella invändningar som Lagrådet hade år 1975 mot att låta dispositiv civilrättslig lag få retroaktiv inverkan på gällande avtal fortfarande har bärkraft. Det får emellertid numera anses vara stadgad lagstiftningspraxis på det arbetsrättsliga området att dispositiva lagregler ges retroaktiv inverkan på äldre avtalsbestämmelser, under förutsättning att det befins angeläget att de nya lagreglerna får ett snabbt genomslag på hela arbetsmarknaden. I remissen görs gällande att det är viktigt att de lagändringar som nu föreslås får ett sådant genomslag och det anförs vissa skäl för detta. Lagrådet vill därför inte motsätta sig att den i punkt 2 föreslagna övergångsbestämmelsen införs.

Lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

41 a §

I denna paragraf har tagits in den regel som i dag finns i 41 § tredje stycket. De ändringar som gjorts är enligt remissen enbart av redaktionell natur. I första meningen föreskrivs att en arbetsgivare inte såsom

stridsåtgärd eller som ett led i en stridsåtgärd får hålla inne lön eller någon annan ersättning för utfört arbete som skall ha betalats ut. Orden "som skall ha betalats ut" ersätter den nuvarande avgränsningen "som har förfallit till betalning".

Prop.
1993/94:67
Bilaga 4

Lagrådet avstyrker ändringen på den nu berörda punkten. Att en ersättning är förfallen till betalning innebär inte alltid att den skall betalas ut. Den föreslagna avfattningen skulle alltså innebära en saklig ändring som uppenbarligen inte varit avsedd.

En motsvarande ändring har föreslagits i den nya paragrafens andra mening. Lagrådet avstyrker även den ändringen.

Ikraftträdandet

Den föreslagna bestämmelsen anger endast att lagen träder i kraft den 1 januari 1994.

I den allmänna motiveringen konstateras i denna del att de föreslagna ändringarna i lagen innebär att vissa stridsåtgärder som tidigare varit tillåtna blir olovliga. Det anförs vidare att en stridsåtgärd som pågår när lagändringarna träder i kraft därigenom kan bli olovlig. Utgångspunkten vid bedömningen av åtgärdens laglighet är, enligt vad vidare sägs, "hur de faktiska förhållandena i företaget var när stridsåtgärden varslades eller inleddes."

Lagrådet kan inte acceptera det sistnämnda uttalandet. Bedömningen huruvida en pågående åtgärd blivit olovlig genom lagändringen måste givetvis ske med utgångspunkt från de faktiska förhållandena vid ikraftträdandet.

Lag om ändring i lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft

Lagrådet lämnar förslaget utan erinran.

Lagen om ändring i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262)

I bilagan till rubricerade lag föreslås i remissen samma ändringar beträffande 2, 7 och 22 § lagen om anställningsskydd som tagits upp i förslaget till lag om ändring i den lagen. Lagrådet förordar även här de jämkningar som framgår av vad Lagrådet anfört i anslutning till sistnämnda förslag.

II

(Acts whose publication is not obligatory)

COUNCIL

COUNCIL DIRECTIVE

of 14 October 1991

on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship

(91/533/EEC)

THE COUNCIL OF THE EUROPEAN COMMUNITIES,

Having regard to the Treaty establishing the European Economic Community, and in particular Article 100 thereof,

Having regard to the proposal from the Commission⁽¹⁾,

Having regard to the opinion of the European Parliament⁽²⁾,

Having regard to the opinion of the Economic and Social Committee⁽³⁾,

Whereas the development, in the Member States, of new forms of work has led to an increase in the number of types of employment relationship;

Whereas, faced with this development, certain Member States have considered it necessary to subject employment relationships to formal requirements; whereas these provisions are designed to provide employees with improved protection against possible infringements of their rights and to create greater transparency on the labour market;

Whereas the relevant legislation of the Member States differs considerably on such fundamental points as the requirement to inform employees in writing of the main terms of the contract or employment relationship;

Whereas differences in the legislation of Member States may have a direct effect on the operation of the common market;

Whereas Article 117 of the Treaty provides for the Member States to agree upon the need to promote improved working conditions and an improved standard of living for workers, so as to make possible their harmonization while the improvement is being maintained;

Whereas point 9 of the Community Charter of Fundamental Social Rights for Workers, adopted at the Strasbourg European Council on 9 December 1989 by the Heads of State and Government of 11 Member States, states:

'The conditions of employment of every worker of the European Community shall be stipulated in laws, a collective agreement or a contract of employment, according to arrangements applying in each country';

Whereas it is necessary to establish at Community level the general requirement that every employee must be provided with a document containing information on the essential elements of his contract or employment relationship;

Whereas, in view of the need to maintain a certain degree of flexibility in employment relationships, Member States should be able to exclude certain limited cases of employment relationship from this Directive's scope of application;

Whereas the obligation to provide information may be met by means of a written contract, a letter of appointment or one or more other documents or, if they are lacking, a written statement signed by the employer;

Whereas, in the case of expatriation of the employee, the latter must, in addition to the main terms of his contract or employment relationship, be supplied with relevant information connected with his secondment;

(1) OJ No C 24, 31. 1. 1991, p. 3.

(2) OJ No C 240, 16. 9. 1991, p. 21.

(3) OJ No C 159, 17. 6. 1991, p. 32.

Whereas, in order to protect the interests of employees with regard to obtaining a document, any change in the main terms of the contract or employment relationship must be communicated to them in writing;

Whereas it is necessary for Member States to guarantee that employees can claim the rights conferred on them by this Directive;

Whereas Member States are to adopt the laws, regulations and legislative provisions necessary to comply with this Directive or are to ensure that both sides of industry set up the necessary provisions by agreement, with Member States being obliged to take the necessary steps enabling them at all times to guarantee the results imposed by this Directive,

HAS ADOPTED THIS DIRECTIVE:

Article 1

Scope

1. This Directive shall apply to every paid employee having a contract or employment relationship defined by the law in force in a Member State and/or governed by the law in force in a Member State.

2. Member States may provide that this Directive shall not apply to employees having a contract or employment relationship:

- (a) — with a total duration not exceeding one month, and/or
- with a working week not exceeding eight hours; or
- (b) of a casual and/or specific nature provided, in these cases, that its non-application is justified by objective considerations.

Article 2

Obligation to provide information

1. An employer shall be obliged to notify an employee to whom this Directive applies, hereinafter referred to as 'the employee', of the essential aspects of the contract or employment relationship.

2. The information referred to in paragraph 1 shall cover at least the following:

- (a) the identities of the parties;
- (b) the place of work; where there is no fixed or main place of work, the principle that the employee is employed at various places and the registered place of

business or, where appropriate, the domicile of the employer;

- (c) (i) the title, grade, nature or category of the work for which the employee is employed; or
 - (ii) a brief specification or description of the work;
 - (d) the date of commencement of the contract or employment relationship;
 - (e) in the case of a temporary contract or employment relationship, the expected duration thereof;
 - (f) the amount of paid leave to which the employee is entitled or, where this cannot be indicated when the information is given, the procedures for allocating and determining such leave;
 - (g) the length of the periods of notice to be observed by the employer and the employee should their contract or employment relationship be terminated or, where this cannot be indicated when the information is given, the method for determining such periods of notice;
 - (h) the initial basic amount, the other component elements and the frequency of payment of the remuneration to which the employee is entitled;
 - (i) the length of the employee's normal working day or week;
 - (j) where appropriate:
 - (i) the collective agreements governing the employee's conditions of work;
 - or
 - (ii) in the case of collective agreements concluded outside the business by special joint bodies or institutions, the name of the competent body or joint institution within which the agreements were concluded.
3. The information referred to in paragraph 2 (f), (g), (h) and (i) may, where appropriate, be given in the form of a reference to the laws, regulations and administrative or statutory provisions or collective agreements governing those particular points.

Article 3

Means of information

1. The information referred to in Article 2 (2) may be given to the employee, not later than two months after the commencement of employment, in the form of:

- (a) a written contract of employment; and/or
- (b) a letter of engagement; and/or
- (c) one or more other written documents, where one of these documents contains at least all the information referred to in Article 2 (2) (a), (b), (c), (d), (h) and (i).

2. Where none of the documents referred to in paragraph 1 is handed over to the employee within the prescribed period, the employer shall be obliged to give the employee, not later than two months after the commencement of employment, a written declaration signed by the employer and containing at least the information referred to in Article 2 (2).

Where the document(s) referred to in paragraph 1 contain only part of the information required, the written declaration provided for in the first subparagraph of this paragraph shall cover the remaining information.

3. Where the contract or employment relationship comes to an end before expiry of a period of two months as from the date of the start of work, the information provided for in Article 2 and in this Article must be made available to the employee by the end of this period at the latest.

Article 4

Expatriate employees

1. Where an employee is required to work in a country or countries other than the Member State whose law and/or practice governs the contract or employment relationship, the document(s) referred to in Article 3 must be in his/her possession before his/her departure and must include at least the following additional information :

- (a) the duration of the employment abroad;
- (b) the currency to be used for the payment of remuneration;
- (c) where appropriate, the benefits in cash or kind attendant on the employment abroad;
- (d) where appropriate, the conditions governing the employee's repatriation.

2. The information referred to in paragraph 1 (b) and (c) may, where appropriate, be given in the form of a reference to the laws, regulations and administrative or statutory provisions or collective agreements governing those particular points.

3. Paragraphs 1 and 2 shall not apply if the duration of the employment outside the country whose law and/or practice governs the contract or employment relationship is one month or less.

Article 5

Modification of aspects of the contract or employment relationship

1. Any change in the details referred to in Articles 2 (2) and 4 (1) must be the subject of a written document to be given by the employer to the employee at the earliest opportunity and not later than one month after the date of entry into effect of the change in question.

2. The written document referred to in paragraph 1 shall not be compulsory in the event of a change in the laws, regulations and administrative or statutory provisions or collective agreements cited in the documents referred to in Article 3, supplemented, where appropriate, pursuant to Article 4 (1).

Article 6

Form and proof of the existence of a contract or employment relationship and procedural rules

This Directive shall be without prejudice to national law and practice concerning :

- the form of the contract or employment relationship,
- proof as regards the existence and content of a contract or employment relationship,
- the relevant procedural rules.

Article 7

More favourable provisions

This Directive shall not affect Member States' prerogative to apply or to introduce laws, regulations or administrative provisions which are more favourable to employees or to encourage or permit the application of agreements which are more favourable to employees.

Article 8

Defence of rights

1. Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to enable all employees who consider themselves wronged by failure to comply with the obligations arising from this Directive to pursue their claims by judicial process after possible recourse to other competent authorities.

2. Member States may provide that access to the means of redress referred to in paragraph 1 are subject to the notification of the employer by the employee and the failure by the employer to reply within 15 days of notification.

However, the formality of prior notification may in no case be required in the cases referred to in Article 4, neither for workers with a temporary contract or employment relationship, nor for employees not covered by a collective agreement or by collective agreements relating to the employment relationship.

Article 9

Final provisions

1. Member States shall adopt the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive no later than 30 June 1993 or shall ensure by that date that the employers' and workers' representatives

introduce the required provisions by way of agreement, the Member States being obliged to take the necessary steps enabling them at all times to guarantee the results imposed by this Directive.

They shall forthwith inform the Commission thereof.

2. Member States shall take the necessary measures to ensure that, in the case of employment relationships in existence upon entry into force of the provisions that they adopt, the employer gives the employee, on request, within two months of receiving that request; any of the documents referred to in Article 3, supplemented, where appropriate, pursuant to Article 4 (1).

3. When Member States adopt the measures referred to in paragraph 1, such measures shall contain a reference to this Directive or shall be accompanied by such reference

on the occasion of their official publication. The methods of making such a reference shall be laid down by the Member States.

4. Member States shall forthwith inform the Commission of the measures they take to implement this Directive.

Article 10

This Directive is addressed to the Member States.

Done at Luxembourg, 14 October 1991.

For the Council

The President

B. de VRIES

Inofficiell svensk översättning

RÅDET

RÅDETS DIREKTIV

av den 14 oktober 1991

om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagare om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (91/533/EEG)

EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska ekonomiska gemenskapen, särskilt artikel 100 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag (1),

(1) EGT nr C 24, 31.1.1991, s. 3.

med beaktande av Europaparlamentets yttrande (2),

(2) EGT nr C 240, 16.9.1991, s. 21.

med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande (3),

(3) EGT nr C 159, 17.6.1991, s. 32.

och med beaktande av följande:

Utvecklingen i medlemsstaterna av nya arbetsformer har lett till allt flera typer av anställningsförhållanden.

Vissa medlemsstater har därför ansett det nödvändigt att ställa formella krav på anställningsförhållandet. Dessa föreskrifter syftar till att ge arbetstagare bättre skydd mot möjlig kränkning av deras rättigheter och att skapa större öppenhet på arbetsmarknaden.

Medlemsstaternas lagstiftning på detta område uppvisar väsentliga skillnader i sådana grundläggande hänseenden som arbetsgivarens skyldighet att underrätta arbetstagare skriftligen om anställningsavtalets

eller anställningsförhållandets huvudpunkter. Skillnader i medlemsstaternas lagstiftning kan ha direkt betydelse för den gemensamma marknadens funktion.

Prop.
1993/94:67
Bilaga 6

Artikel 117 i fördraget föreskriver att medlemsstaterna skall enas om behovet att främja bättre arbetsvillkor och högre levnadsstandard för arbetstagare så att medlemsstaternas lagstiftning kan harmoniseras utan att äventyra förbättringarna.

I gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, antagen vid Europeiska rådets möte i Strasbourg den 9 december 1989 av 11 medlemsländers stats- och regeringschefer, föreskrivs i punkt 9 följande:

"Anställningsvillkoren för varje arbetstagare i Europeiska gemenskapen skall anges i lag, kollektivavtal eller anställningsavtal i den ordning som gäller i varje land."

Det är nödvändigt att på gemenskapsnivå fastslå det generella kravet att varje arbetstagare skall förses med en handling som ger besked om de väsentliga punkterna i hans anställningsavtal eller anställningsförhållande.

För att bibehålla viss grad av flexibilitet i anställningsförhållanden, bör medlemsstaterna kunna utesluta vissa speciella anställningsförhållanden från detta direktivs tillämpningsområde.

Skyldigheten att lämna upplysningar kan uppfyllas genom ett skriftligt avtal, ett anställningsbesked eller en eller flera andra handlingar eller, om sådana saknas, ett skriftligt meddelande undertecknat av arbetsgivaren.

Om arbetstagaren skall arbeta utomlands måste han, utöver huvudpunkterna i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, få information om villkoren för arbetet utomlands.

För att skydda arbetstagarnas rätt till skriftliga besked måste varje förändring av anställningsavtalets eller anställningsförhållandets huvudpunkter meddelas skriftligen.

Medlemsstaterna måste garantera att arbetstagarna har möjlighet att hävda de rättigheter detta direktiv ger dem.

Medlemsstaterna skall införa de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv eller se till att arbetsmarknadens parter genom avtal inför de nödvändiga reglerna, i vilket fall det åligger medlemsstaterna att vidta de åtgärder som är nödvändiga för att vid

varje tidpunkt kunna garantera de resultat som detta direktiv föreskriver.

Prop.
1993/94:67
Bilaga 6

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE

Artikel 1

Räckvidd

1. Detta direktiv skall vara tillämpligt på varje arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som är reglerat genom och/eller omfattat av gällande lagstiftning i en medlemsstat.
2. Medlemsstaterna får föreskriva att detta direktiv inte gäller arbetstagare med anställningsavtal eller anställningsförhållande
 - a. - om högst en månad, och/eller
 - med en arbetsvecka om högst åtta timmar, eller
 - b. av tillfällig eller särskild beskaffenhet, under förutsättning att sakliga skäl motiverar att dessa fall undantas från tillämpningen av direktivet.

Artikel 2

Skyldighet att lämna information

1. Arbetsgivaren är skyldig att underrätta en arbetstagare som omfattas av detta direktiv, i det följande kallad "arbetstagaren", om huvudpunkterna i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.
2. De upplysningar som avses i punkt 1 skall omfatta åtminstone följande:
 - a. parternas identitet,
 - b. arbetsplatsen; finns det ingen fast eller huvudsaklig arbetsplats, skall anges att arbetstagaren skall utföra arbete på olika platser och dessutom skall företagets säte eller, när så är lämpligt, arbetsgivarens hemvist anges,
 - c. (i) den titel, nivå, beskaffenhet eller kategori av arbete som anställningen avser, eller

- (ii) en kort specifikation eller beskrivning av arbetet,
- d. den dag då anställningsavtalet eller anställningsförhållandet börjar gälla,
- e. vid tidsbegränsade anställningsavtal eller anställningsförhållanden: den förväntade varaktigheten,
- f. längden på den betalda semester som arbetstagaren har rätt till eller, när denna inte kan anges vid den tidpunkt upplysningarna lämnas, vilka regler som gäller för rätten till och längden på sådan semester,
- g. längden på de uppsägningstider som arbetsgivare och arbetstagare måste iakttä om de vill att anställningsavtalet eller anställningsförhållandet skall upphöra, eller när dessa inte kan anges vid den tidpunkt då upplysningarna lämnas, de regler som gäller för att bestämma uppsägningstiderna,
- h. begynnelselön och andra avlöningsförmåner som arbetstagaren har rätt till samt hur ofta utbetalning skall ske,
- i. längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka,
- j. i förekommande fall

(i) de kollektivavtal som reglerar arbetstagarens arbetsvillkor, eller

(ii) vid kollektivavtal slutna av speciella gemensamma organ utanför företaget namnet på det behöriga organ inom vilket kollektivavtal slutits.

3. De uppgifter som avses i punkt 2 f-i får, när det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

Artikel 3

Hur information skall lämnas

1. De upplysningar som avses i artikel 2.2 får, senast två månader efter anställningens början, lämnas arbetstagaren i följande form:

- a. ett skriftligt anställningsavtal, och/eller
- b. ett anställningsbesked, och/eller
- c. en eller flera handlingar av vilka en innehåller minst alla de upplysningar som avses i artikel 2.2 a--d, h och i.

2. Om ingen av de handlingar som avses i punkt 1 överlämnas till arbetstagaren inom den föreskrivna tiden, är arbetsgivaren skyldig att inom två månader från anställningens början ge arbetstagaren en skriftlig underrättelse som är undertecknad av arbetsgivaren och som innehåller åtminstone de upplysningar som avses i artikel 2.2.

Prop.
1993/94:67
Bilaga 6

Om den eller de handlingar som avses i punkt 1 innehåller endast en del av de upplysningar som krävs, skall den underrättelse som avses i första stycket omfatta återstående upplysningar.

3. Om anställningsavtalet eller anställningsförhållandet upphör inom två månader från anställningens början, måste de uppgifter som avses i artikel 2 och i denna artikel hållas tillgängliga för arbetstagaren inom denna tidrymd.

Artikel 4

Utlandsstationerade arbetstagare

1. Om en arbetstagare skall utföra sitt arbete i ett annat land eller i andra länder än den medlemsstat vars lagstiftning och/eller praxis gäller för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, skall den eller de handlingar som avses i artikel 3 vara arbetstagaren till handa före avresan och innehålla åtminstone följande ytterligare upplysningar:

- a. anställningstiden utomlands,
- b. den valuta i vilken lönen betalas,
- c. i förekommande fall, de kontantersättningar och de naturaförmåner som följer av utlandsstationeringen,
- d. i förekommande fall, villkoren för arbetstagarens hemresa.

2. De upplysningar som avses i punkt 1 b och c får i förekommande fall lämnas i form av hänvisningar till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

3. Punkt 1 och 2 gäller inte om anställningstiden utanför det land vars lagstiftning och/eller praxis gäller för anställningsavtalet eller anställningsförhållanden, är högst en månad.

Artikel 5

Ändring i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet

1. Varje ändring i de förhållanden som avses i artikel 2.2 och 4.1 måste redovisas i en handling som arbetsgivaren ger arbetstagaren snarast möjligt och senast inom en månad efter det att förändringen träder i kraft.

Prop.
1993/94:67
Bilaga 6

2. Den handling som avses i punkt 1 är inte obligatorisk i händelse av ändring i de lagar och andra författningar eller kollektivavtal som det hänvisas till i de handlingar som avses i artikel 3 och i förekommande fall de tillägg som gjorts i enlighet med artikel 4.1.

Artikel 6

Bestämmelser om form för och bevis på anställningsavtal och anställningsförhållanden samt regler om förfarandet

Detta direktiv skall inte utgöra hinder för tillämpningen av nationell lagstiftning och rättspraxis om

- formen för ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande,
- bevis om att anställningsavtal eller anställningsförhållande föreligger och om dess innehåll,
- tillämpliga formella föreskrifter.

Artikel 7

Gynnsammare bestämmelser

1. Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna eller att främja eller tillåta avtal som är gynnsammare för arbetstagarna.

Artikel 8

Skydd av rättigheter

1. Medlemsstaterna skall i sina nationella rättsordningar införa de regler som är nödvändiga för att arbetstagare, som anser att deras rätt kränkts genom att arbetsgivaren inte har fullgjort sina åligganden enligt detta direktiv, skall kunna hävda sin rätt genom juridiskt förfarande, eventuellt efter att ha vänt sig till andra behöriga myndigheter.

2. Medlemsstaterna får föreskriva att tillgång till sådana förfaranden som avses i punkt 1 skall förutsätta att arbetstagaren först anmält saken

till arbetsgivaren och denne underlåtit att svara inom 15 dagar efter anmälan.

Prop.
1993/94:67
Bilaga 6

Sådan formell anmälan får dock inte under några omständigheter krävas i de fall som avses i artikel 4 och inte heller för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsavtal eller anställningsförhållande eller för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal som rör anställningsförhållandet.

Artikel 9

Slutbestämmelser

1. Medlemsstaterna skall senast den 30 juni 1993 utfärda de lagar och andra författningar som behövs för att följa detta direktiv eller se till att arbetsmarknadens parter vid den tidpunkten inför de nödvändiga föreskrifterna genom avtal; i det senare fallet är medlemsstaterna skyldiga att vidta de åtgärder som behövs för att vid varje tidpunkt kunna garantera de resultat som detta direktiv föreskriver.

De skall genast underrätta kommissionen om de åtgärder de har vidtagit.

2. Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som är nödvändiga för att, såvitt avser anställningsförhållanden som råder när bestämmelserna som har antagits träder i kraft, se till att arbetsgivaren, på arbetstagarens begäran, inom två månader efter att ha mottagit begäran lämnar arbetstagaren den eller de handlingar som avses i artikel 3, i förekommande fall kompletterade i enlighet med artikel 4.1.

3. När en medlemsstat antar bestämmelser till följd av punkt 1 skall dessa innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

4. Medlemsstaterna skall genast underrätta kommissionen om de åtgärder de har vidtagit för att följa detta direktiv.

Artikel 10

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Luxemburg den 14 oktober 1991.

På rådets vägnar

B. de VRIES
Ordförande

Propositionen	1
Propositionens huvudsakliga innehåll	1
Propositionens lagförslag	3
1 Ärendet och dess beredning	24
2 Inledning	25
3 Lagen om anställningsskydd	26
3.1 Tidsbegränsad anställning	26
3.2 Provanställning	29
3.3 Reglering av tidsbegränsad anställning och provanställning i kollektivavtal	33
3.4 Information om anställningsvillkor	35
3.5 Den s.k. månadsregeln	37
3.6 Turordning	41
4 Lagen om medbestämmande i arbetslivet	48
4.1 Facklig vetorätt	48
4.2 Blockader mot enmans- eller familje- företag	55
5 Upprättade lagförslag	60
6 Specialmotivering	60
6.1 Lagen om anställningsskydd	60
6.2 Lagen om medbestämmande i arbetslivet	68
6.3 Övriga lagar	73
7 Hemställan	73
8 Beslut	74
Bilaga 1 Arbetsrättskommitténs sammanfattning av delbetänkandet (SOU 1993:32) Ny anställnings- skyddslag	75
Bilaga 2 Förteckning över remissinstanserna	83
Bilaga 3 Lagrådsremissens lagförslag	84
Bilaga 4 Lagrådets yttrande	104
Bilaga 5 EG-direktiv om arbetsgivares skyldighet att informera om villkoren i anställningen (engelsk originalversion)	109
Bilaga 6 Inofficiell svensk översättning av direktivet	113