

Motion

1982/83:664

Ewy Möller och Bertil Danielsson

Turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd

I proposition 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag diskuterades turordningsreglerna vid uppsägning och om det skulle införas en möjlighet redan i lagens egna bestämmelser att beakta individuell duglighet och lämplighet i enskilda fall. Något förslag till lagändring framfördes dock inte med hänvisning till svårigheterna att konstruera en lagregel samt möjligheten att genom kollektivavtal avtala om avvikande bestämmelse.

Vi vill erinra om att en stor del av arbetsmarknaden – huvudsakligen små företag – ligger utanför det kollektivavtalsreglerade området.

Problemen beträffande turordningen blir mest avgörande för de mindre företagens överlevnadsmöjligheter. För exempelvis ett företag med 10 anställda, som behöver säga upp 5 personer, är sannolikheten hög att det blir tvunget att säga upp någon nyckelperson vid tillämpning av en lagturordningslista. Företagets överlevnadsmöjligheter minskar då betydligt och anställningstryggheten för alla anställda riskeras.

Turordningsreglerna är emellertid inte bara ett problem för företaget som saknar kollektivavtal. Alltför ofta har det visat sig svårt eller omöjligt att avtala om en turordning vid sidan av lagturordningslistan även då kollektivavtal finns. I de fall man kommit överens om en särskild avtalsturordningslista har detta regelmässigt medfört betydande kostnader för företaget för att uppfylla de andra krav som den fackliga organisationen ställt som villkor för en överenskommelse. Problemen med turordning och företrädesrätt har således inte tillräckligt lösts kollektivavtalsvägen.

Behovet av en lagreglering har dessutom ökat i och med att man från fackligt håll har sagt att man skall bli mer restriktiv med överenskommelser om s. k. avtalsturordningslistor. T. ex. Metall kräver numera att deras förbundsstyrelse skall ha godkänt alla avvikelser från lagens turordningsregler.

Vi föreslår därför att en särskild lagregel införs som ger företaget möjlighet att behålla arbetstagare i nyckelposition resp. arbetstagare med speciella yrkeskunskaper som är nödvändiga för att företaget skall kunna få fortsätta sin verksamhet.

En undantagsregel kan ha en psykologisk betydelse. I synnerhet i små företag där arbetstagaren från början vet sin plats i en lagturordningslista är det svårt för den fackliga organisationen att avtala om en särskild avtalsturordningslista, eftersom detta skulle medföra att man avtalade bort arbetstagarens intjänade rättigheter. Genom en lagregel med undantag från normala turordningen upplyser man arbetstagaren om att platsen i en

turordningslista inte är en absolut intjänad rättighet.

Det bör vidare understrykas att en undantagsregel av denna typ inte på något sätt medför en urholkning av anställningsskyddet. Tilläggas bör att regeringen i ovannämnda proposition för sin del inte ansåg den väsentliga frågan vara om utan på vilket sätt avsteg från lagens huvudregel skulle kunna göras. Detta uttalande torde innebära att inte heller regeringen ansåg att en undantagsregel skulle medföra risker för urholkning av anställningsskyddet.

Med hänvisning till ovanstående hemställer vi

att riksdagen beslutar att i förslaget till lag om anställningsskydd ett tillägg görs till 22 § i form av ett nytt stycke med följande lydelse:

Om det finns särskilda skäl att tillgodose behovet av att viss arbetstagare med särskilt yrkeskunnande eller särskild lämplighet får stanna kvar i arbetet får arbetsgivaren vid bestämmandet av turordningen lämna företräde åt sådan arbetstagare.

Stockholm den 20 januari 1983

EWY MÖLLER (m)

BERTIL DANIELSSON (m)