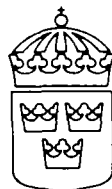


# Arbetsmarknadsutskottets betänkande

1985/86:3

om anställningsskydd



AU  
1985/86:3

## Sammanfattning

I betänkandet behandlas nio motioner rörande anställningsskyddslagen (LAS) avlämnade under allmänna motionstiden föregående riksmöte. De frågor som tas upp i motionerna är i sammanfattning följande:

1. Utvärdering av LAS effekter på arbetsmarknaden
2. Begränsning av LAS tillämpningsområde
3. Utredning om arbetstagarbegreppet i den arbetsrättsliga lagstiftningen
4. Ändring av turordningsreglerna vid uppsägning
5. Utredning om saklig grund vid uppsägning
6. Utökat skadestånd vid ogiltigförklarad uppsägning
7. Ändring av reglerna för provanställning
8. Ändring av reglerna för anställning vid arbetsanhopning
9. Permitteringslöneersättning till oorganiserade företag
10. Begränsning av den statliga lönegarantin vid konkurs.

Utskottet har avstyrkt samtliga motionsyrkanden. Reservationer har avlämnats av moderata samlingspartiet (punkterna 1—5 och 7—10), centerpartiet (punkt 1) och vpk (punkt 6).

## Bakgrund

Anställningsskyddslagen (1982:80), ofta förkortad LAS, omfattar i princip alla arbetstagare i såväl allmän som privat tjänst. Endast ett fåtal kategorier arbetstagare är undantagna.

I likhet med den ordning som gäller för andra arbetsrättsliga lagar kan det genom kollektivavtal fastställas regler som medför avvikelser från anställningsskyddslagens bestämmelser. De grundläggande bestämmelserna om skydd för arbetstagarna är dock tvingande, dvs. de kan inte sättas ur spel genom avtal.

Lagen utgår från att anställning tills vidare är den normala anställningsformen. Tidsbegränsade anställningar får endast ske med stöd av regler i lagen eller i kollektivavtal. De fall som avses i lagen är tidsbegränsade anställningar på grund av "arbetets särskilda beskaffenhet" samt vikariat, praktik- och feriearbeten och tillfälliga arbetstoppar. Tidsbegränsade anställningar får vidare beredas arbetstagare som antingen väntar på att börja värnplikts- eller motsvarande tjänstgöring eller har uppnått pensionsåldern. Slutligen ger lagen möjlighet till provanställning i högst sex månader.

En anställning tills vidare upphör genom att den sägs upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren. En tidsbegränsad anställning upphör utan uppsägning när anställningstiden löper ut eller arbetet har slutförts. I vissa fall — det gäller bl. a. vid provanställning — skall arbetsgivaren i förväg lämna besked om att anställningen inte kommer att fortsätta.

För uppsägning från arbetsgivarens sida krävs saklig grund. Motsvarande krav ställs inte för de besked som lämnas när tidsbegränsade anställningar inte skall fortsätta. När det gäller begreppet saklig grund finns två typfall med olika rättsverkningar och procedurregler. Det ena fallet är arbetsbrist, det andra är uppsägning på grund av en arbetstagares personliga förhållanden. I det senare fallet skall skälen vara starka. Ännu starkare skall skälen vara om anställningen skall upphöra genom avskedande med omedelbar verkan. Avskedande får tillgripas enbart i mycket allvarliga fall.

Oavsett om en uppsägning sker på grund av arbetsbrist eller arbetstagarens personliga förhållanden krävs att arbetsgivaren först har prövat möjligheterna till omplacering. I annat fall anses det inte föreligga saklig grund för åtgärden.

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida skall iakttas vissa uppsägnings-tider. Dessas längd är beroende av arbetstagarens ålder. För arbetstagare under 25 år är uppsägningstiden en månad, för dem som fyllt 25 år två månader, 30 år tre månader etc. Längsta uppsägningstid är sex månader och gäller arbetstagare som är 45 år eller äldre. Det är att märka att om anställningen pågått mindre än ett halvår är uppsägningstiden oavsett åldern en månad. För en arbetstagare som vill sluta sin anställning är uppsägningstiden också en månad.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall fastställas en turordning där huvudprincipen är att den som senast anstälts blir den som får gå först.

En tillsvidareanställd arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning. En motsvarande återanställningsrätt gäller för arbetstagare som under en längre period haft en tidsbegränsad anställning.

Oriktiga uppsägningar och avskedanden kan ogiltigförklaras av domstol. De kan också leda till att arbetsgivaren åläggs att betala skadestånd.

De lokala fackliga organisationerna har medinflytande genom rätt till insyn i och överläggningar om arbetsgivarens beslut beträffande uppsägningar, avskedanden och permitteringar.

Slutligen föreskriver lagen att arbetstagare som permitteras har rätt till lön och andra anställningsförmåner som om arbetstagaren hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Denna rätt inträder numera från första permitteringsdagen enligt en ny regel som antogs hösten 1984 samtidigt med att statsbidrag infördes till arbetsgivarnas kostnader för permitteringslöner.

## Motionsyrkanden

1984/85:544 av Lars-Ove Hagberg m. fl. (vpk)

I motionen yrkas

3. att riksdagen hos regeringen begär förslag om ändring i lagen om anställningsskydd som förhindrar arbetsköpare att köpa sig fria från arbets-

kraft och att skadeståndsbeloppen räknas upp enligt vad i motionen anförts.

Yrkandena 1 och 2 behandlas i betänkandet AU 1985/86:2.

1984/85:781 av Anna Wohlin-Andersson m. fl. (c, m, fp)

I motionen yrkas

1. att riksdagen beslutar att hänvisningen till 6 § utgår i 2 § anställningsskyddslagen.

Yrkande 2 behandlas i betänkandet AU 1985/86:1.

1984/85:1122 av Gunnar Thollander m. fl. (s)

I motionen yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad som i motionen anförts om ändringar i lagen om anställningsskydd.

1984/85:1442 av Nic Grönvall (m)

I motionen yrkas

1. att riksdagen begär att regeringen framlägger förslag om sådan ändring av lagen om statlig lönegaranti vid konkurs att statlig lönegaranti blott kan tas i anspråk under en uppsägningstid av 4 månader från konkursutbrottet,

2. att riksdagen begär att regeringen framlägger förslag om sådan ändring av arbetsgivaravgiften för finansiering av statlig lönegaranti som motsvarar den nedsättning som blir följden av den här föreslagna förkortningen av garantitiden.

1984/85:1449 av Stig Josefson m. fl. (c)

I motionen yrkas att riksdagen beslutar att hänvisningen till 6 § utgår i 2 § anställningsskyddslagen.

1984/85:1454 av Göthe Knutson (m)

I motionen yrkas att riksdagen hos regeringen anhåller om en översyn av 1 § lagen om anställningsskydd i syfte att undersöka behovet av en utvidgning av den s. k. frikretsen i mindre företag.

1984/85:2216 av Tage Sundkvist m. fl. (c)

I motionen yrkas

1. att riksdagen hos regeringen begär en utvärdering av lagen om anställningsskydd, LAS, i vad gäller dess effekter på arbetsmarknad och i vad gäller byråkrati.

Yrkande 2 behandlas i betänkandet AU 1985/86:4.

Motiveringen till yrkandena återfinns i motion 1984/85:2214.

1984/85:2656 av Marianne Karlsson (c)

I motionen yrkas att riksdagen hos regeringen begär sådana ändringar av SFS lagen (1984:1009) om beslutanderätt för bolag eller annan juridisk person med uppgift att lämna permitteringslöneersättning att i motionen påtalade brister kan undanröjas.

1984/85:2715 av Alf Wennerfors m. fl. (m)

I motionen yrkas

11. att riksdagen hos regeringen begär en översyn av tolkningen av arbetstagarbegreppet i lagen (1974:12) om anställningsskydd i enlighet med vad som i motionen anförts,

12. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad som i motionen anförts om utvidgning av de kategorier som undantas från lagen (1974:12) om anställningsskydd,

13. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändringar i lagen (1974:12) om anställningsskydd i enlighet med vad som i motionen anförts,

14. att riksdagen hos regeringen begär en översyn av reglerna för saklig grund för uppsägning i lagen (1974:12) om anställningsskydd,

15. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändringar i lagen (1974:12) om anställningsskydd i enlighet med vad som i motionen anförts angående anställningar vid arbetstoppar,

16. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändringar i lagen (1974:12) om anställningsskydd i enlighet med vad som i motionen anförts angående generella regler för sex månaders provanställning,

17. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad som i motionen anförts om utvidgning av möjligheterna till provanställning.

Yrkandena 1—10 samt 18—21 behandlas i betänkandena AU 1985/86:1 och 5.

## Utskottet

Den nuvarande lagen, vars huvudsakliga innehåll beskrivits inledningsvis, tillkom år 1982 (prop. 1981/82:71, prop. 1981/82:90, AU 1981/82:11). Lagen byggde på erfarenheter av bl. a. en lag från år 1974.

## Utvärdering av anställningsskyddslagen (LAS)

Utvärdering av LAS när det gäller effekter på arbetsmarknaden m. m. krävs i motion 1984/85:2216 av Tage Sundkvist m. fl. (c). Motionärerna anför att lagstiftningen i fråga skyddar dem som är väl etablerade på arbetsmarknaden och har lång anställningstid och att den i motsvarande mån hindrar nytillträde — främst ungdomar. Vidare anförts att möjligheterna till provanställning upplevs som krångliga och otillräckliga samt att LAS turordningsregler i den praktiska tillämpningen ofta frångåtts vid personalminskningar.

Lagen om anställningsskydd är en av de viktigaste lagstiftningsreformer på det arbetsrättsliga området i Sverige under de senaste decennierna. Genom lagen får arbetstagarna ett rättsligt skydd för sin anställning. Lagens närmare utformning har redovisats i inledningen till detta betänkande. De grundläggande reglerna till skydd för arbetstagarna är tvingande rätt. På vissa punkter får dock träffas kollektivavtal om andra regler än lagens, detta gäller bl. a. de i motionen nämnda turordningsreglerna.

De frågor som tas upp i motionen var väl kända när den nya lagen tillkom år 1982 och prövades i det sammanhanget. Erfarenheterna sedan år 1982 skiljer sig i dessa hänseenden enligt utskottets mening inte från dem som gjordes vid tillämpningen av den tidigare lagstiftningen. Vissa ändringar gjordes i LAS så sent som år 1984 (AU 1984/85:4). Utskottet finner mot bakgrund av vad nu sagts att en utvärdering av LAS från de utgångspunkter som anges i motionen inte bör ske. Motion 2216 avstyrks därför av utskottet.

LAS gäller i princip alla arbetstagare. Det fåtal kategorier som undantas anges i lagens 1 §. Dit hör arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj eller är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll. Vidare undantas arbetstagare som har anvisats beredskapsarbete, skyddat arbete eller arbete i ungdomslag. Slutligen görs undantag för arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

Två motioner tar upp frågan om *LAS tillämpningsområde*, nämligen 1984/85:1454 av Göthe Knutson (m) och 1984/85:2715 av Alf Wennerfors m. fl. (m). I den senare motionen anförs att avgränsningen av de kategorier arbetstagare som undantas från lagens tillämpning är för snäv. Motionärerna pekar bl. a. på de särskilda problem som kan uppstå vid rekryteringen av högt kvalificerade befattningshavare med specialistfunktioner och föreslår en utredning av möjligheterna att vidga den krets av anställda som med hänsyn till sina arbetsuppgifter och därmed förenat ansvar bör undantas från lagen och ges ett begränsat skydd. I motion 1454 förs fram ett liknande förslag men med inriktning på mindre företag.

Utskottet vill först erinra om att när 1982 års lag antogs skedde en precisering av undantagsreglerna som gjorde dem mera restriktiva än tidigare. Detta gällde bl. a. definitionen av arbetstagare i företagsledande ställning. Syftet härmed var att ge så många arbetstagare som möjligt det skydd för anställningen som lagen erbjuder. Att undanta nya grupper av arbetstagare från lagens tillämpning skulle därför stå i direkt strid med de intentioner som gäller för denna lagstiftning, vilket utskottet inte vill medverka till. I fråga om specialister som nämns särskilt i motion 2715 torde det när så är motiverat vara möjligt att träffa kollektivavtal om tidsbegränsade anställningar. Det anförda innebär att utskottet avstyrker motion 1454 och motion 2715 i aktuell del.

I motion 1984/85:2715 av Alf Wennerfors m. fl. (m) tas i anslutning till behandlingen av LAS tillämpningsområde också upp frågan om definitionen av begreppet arbetstagare i den arbetsrättsliga lagstiftningen. I motionen erinras om att begreppet har stor räckvidd även utanför arbetsrättens område och att det är väsentligt att det finns entydiga regler för bedömningen av om en person är att betrakta som anställd eller företagare. Det framhålls vidare att fackliga organisationer har en ambition att vidga arbetstagarbegreppet och att detta får vittgående konsekvenser för enskilda personer. Man erinrar om att eftersom lagreglerna är allmänt hållna överläts åt rättspraxis att tolka arbetstagarbegreppet. Motionärerna menar därvid att arbetsdomstolen i vissa domslut givit begreppet en så vid tolkning att det kan ifrågasättas om den står i samklang med de avsikter lagstiftaren troligen hade ursprungligen. I motionen föreslås mot denna bakgrund en *utredning av arbetstagarbegreppet i den arbetsrättsliga lagstiftningen*.

Utskottet behandlade ett förslag om översyn av arbetstagarbegreppet förra hösten (AU 1984/85:3) och lämnade då en redogörelse för arbetstagarbegreppets utveckling samt hänvisade bl. a. till pågående utredningsarbete inom socialavgiftsutredningen. Utredningen har numera slutfört sitt arbete i denna del.

1\* Riksdagen 1985/86. 18 saml. Nr 3

Rättelse: S. 20, de två sista raderna Står: Motion 1984/85:2656 Rättat till: Motion 1984/85:1442

Arbetstagarbegreppet definieras inte direkt i den arbetsrättsliga lagstiftningen bortsett från att det i 1 § medbestämmandelagen (MBL) finns en tilläggsföreskrift som innebär att s. k. beroende uppdragstagare skall jämställas med arbetstagare. Med arbetsgivare och arbetstagare åsyftar lagen dem som är arbetsgivare och arbetstagare i civilrättslig mening. I förarbetena till lagen (prop. 1975/76:105, bil. 1) angavs vissa grundläggande förutsättningar som måste vara uppfyllda för att ett arbetstagarförhållande i civilrättslig mening skall anses föreligga. Förhållandet mellan parterna skall vara grundat på avtal. Avtalet skall gå ut på att ena parten skall prestera arbete för den andra partens räkning, och den part som åtar sig att prestera arbete skall själv delta i detta. Det civilrättsliga arbetstagarbegreppets innehåll i övrigt bestäms i rättstillämpningen. MBL avsågs inte medföra någon principiell rubbning av den dåvarande rättstillämpningen när det gäller det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Ett drag hos denna rättstillämpning beskrivs som en fortgående utveckling mot en mer vidsträckt tillämpning av begreppet. Det anfördes i propositionen att denna utveckling är önskvärd och att den också hade stöd i förarbetena till den tidigare lagen om anställningsskydd (prop. 1973:129).

Utskottet menar för sin del att det finns flera skäl att inte härutöver göra några särskilda preciseringar av arbetstagarbegreppet. Ett skäl är att det alltid kommer att uppstå gränsdragningsproblem av det slag som anges i motionen och där en uttolkning slutligen likväl måste överlätas åt rättspraxis. Ett annat skäl är att arbetslivet undergår ständiga förändringar som skulle leda till att definitioner av arbetstagarbegreppet som nu upplevs som entydiga och preciserade om en tid skulle framstå som överspelade. Utskottet vill tillägga att det är väsentligt att lagstiftningen om anställningsskydd liksom om föreningsrätt, förhandlingsrätt och kollektivavtal, med dess centrala betydelse för ordnade förhållanden på arbetsmarknaden, har ett vidsträckt tillämpningsområde. Preciseringar av arbetstagarbegreppet som skulle leda till att de arbetsrättsliga lagarnas tillämpningsområden minskas kan utskottet mot den bakgrunden inte acceptera. Med det anförda avstyrker utskottet motion 2715 i denna del.

## Turordning vid uppsägning

I LAS (22 §) finns turordningsregler som skall iakttas vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Huvudregeln är att arbetstagarnas plats i turordningen bestäms av deras sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har med andra ord företräde framför arbetstagare med kortare tid (principen "sist in — först ut"). Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. De arbetstagare som är 45 år eller äldre får dessutom tillgodoräkna sig extra anställningstid. Arbetstagare över 57 och ett halvt år fick år 1984 ett förstärkt anställningsskydd (AU 1983/84:22). Då bestämdes att avtal om avvikelser från turordningen i fråga om sådana arbetstagare får tillämpas bara om den centrala fackliga organisationen ger sitt medgivande.

Turordningsreglerna tas upp i motion 1984/85:2715 av Alf Wennerfors m. fl. (m) i vilken anfördes att utvecklingen visar att lagen lett till såväl mins-

kad rörlighet på arbetsmarknaden som svårigheter vid driftsinskränkningar. Vid inskränkningar av driften vid ett företag är det enligt motionärerna av avgörande betydelse att verksamheten såväl under nedskärningen som därefter kan bedrivas effektivt, vilket förutsätter att arbetsstyrkan har en lämplig sammansättning. Likaså innebär en förändrad produktion ofta nya krav på personalens sammansättning och kompetens. I motionen framhålls att en strikt tillämpning av turordningsreglerna enligt LAS i många fall kan innebära att fortsatt drift omöjliggörs, eftersom företaget inte kan behålla eller nyanställa den personal som fordras för att bedriva en konkurrenskraftig verksamhet. Dessa problem är särskilt stora vid driftsinskränkningar vid mindre och medelstora företag. Motionärerna menar att turordningsreglerna i LAS bör ändras så att arbetsgivaren ges möjlighet att vid omläggning av verksamheten dels behålla arbetstagare med särskilt yrkeskunna eller annan kompetens, dels upprätta särskild turordning för arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter. Den ekonomiska grundtryggheten för äldre friställd arbetskraft bör i första hand lösas inom ramen för en reformerad arbetslöshetsförsäkring.

Liknande ändringsyrkanden framställdes när den nya anställningsskyddslagen antogs år 1982 samt i motioner från allmänna motionstiden påföljande år (se AU 1981/82:11 s. 17–18 och AU 1984/85:4 s. 16–18). Vid behandling av dessa frågor föregående höst framhöll utskottet att det är viktigt att man håller fast vid anställningsskyddslagens syfte att värna om i första hand de äldre arbetstagarna och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga och anförde följande:

Det bör vidare understrykas att den princip lagen utgår från — att de med längre anställningstid har företräde till fortsatt arbete framför dem med kortare tid — inte är avsedd att vara undantagslös. Avsteg från principen kan göras genom att utnyttja den möjlighet som står öppen att träffa avtal om avvikelser från lagens regler. Detta innebär att arbetsgivarna och de fackliga organisationerna i samråd skall försöka komma fram till lösningar som är anpassade till vad situationen kräver i de särskilda fallen. Enligt utskottets mening är denna väg att föredra med hänsyn till lagens syfte att skydda äldre och handikappade arbetstagare. När undantag görs bör dessa sålunda grunda sig på samförståndslösningar och inte, som motionärerna förespråkar, på beslut som ensidigt fattas av arbetsgivaren.

Inga nya omständigheter har tillkommit sedan detta uttalande gjordes som motiverar ett ändrat ställningstagande. Motion 2715 avstyrks alltså i här aktuell del.

## Saklig grund vid uppsägning

Enligt 7 § LAS skall en uppsägning från arbetsgivarens sida vara sakligt motiverad. Alf Wennerfors m. fl. (m) anför i motion 1984/85:2715 att förutsättningarna för uppsägning behöver utredas närmare eftersom reglerna i lagen om anställningsskydd har fått en oklar tillämpning. Till grund för uppsägning bör enligt motionärerna ligga en mer nyanserad avvägning av arbetsgivar- och arbetstagarintressen än som hittills skett. Vid bedömningen bör i högre grad än nu beaktas såväl arbetsgivarens som arbetskamraternas berättigade intresse av att en enskild arbetstagare inte uppträder på ett

sådant sätt att arbetsresultatet eller atmosfären på arbetsplatsen försämrats. Motionärerna menar att den enskildes rätt att behålla sitt arbete förutsätter att detta motsvarar rimliga krav på en arbetsinsats. Hänsyn bör också kunna tas till de krav som följer med innehav av vissa anställningar antingen på grund av tjänsteställningen eller på grund av verksamhetens art.

Utskottet vill här erinra om att synpunkter av det slag som läggs fram i motion 2715 prövades redan vid den nuvarande lagens tillkomst. Den tidigare lagens grundläggande regel om saklig grund vid uppsägning ändrades emellertid inte, men uttalanden gjordes om den syn som bör prägla rättstillämpningen i vissa fall av uppsägningar och avskedanden, nämligen vid onykterhet i tjänsten, brottsliga förfaranden och samarbetssvårigheter. I det sammanhanget prövades även ett motionsyrkande om en översyn av begreppet saklig grund med i huvudsak samma inriktning som nu aktualiserats. Detta yrkande avstyrktes av utskottet, och vann inte heller riksdagens bifall. Utskottet kan inte finna att motionärerna nu har anfört skäl som ger riksdagen anledning att frångå de tidigare ställningstagandena och avstyrker sålunda motionen i den behandlade delen.

### Skadestånd vid ogiltigförklarad uppsägning m. m.

I 39 § LAS behandlas de fall då en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en domstols dom som innebär att en uppsägning eller ett avskedande har ogiltigförklarats. I så fall skall anställningsförhållandet anses vara upplöst. Arbetsgivaren blir skyldig att — utöver tidigare utdömda skadestånd — betala ett särskilt skadestånd som beräknas med hänsyn till arbetstagarens sammanlagda anställningstid. Är denna tid mindre än fem år skall skadeståndet motsvara 16 månadslöner. Vid en anställningstid mellan fem och tio år är skadeståndet 24 månadslöner och för ännu längre anställningstid 32 månadslöner. För arbetstagare som har fyllt 60 år är skadeståndet minst 24 och högst 48 månadslöner. För kortvariga anställningar finns en jämkningsregel. Vad månadslönen beträffar beräknas den efter den lön som utgick när anställningen upphörde.

I två motioner framhålls att de nuvarande skadeståndsbeloppen ger ett otillräckligt skydd mot uppsägning som inte är sakligt grundad. Lars-Ove Hagberg m. fl. (vpk) kräver i motion 1984/85:544 att skadeståndsbeloppen räknas upp så att ett företag inte skall kunna köpa sig fri från arbetskraft. Vidare förordas en sådan ändring av LAS att om ett avsked har ogiltigförklarats genom domstolsutslag skall den avskedade själv kunna välja mellan återanställning eller skadestånd.

Gunnar Thollander m. fl. (s) påpekar i motion 1984/85:1122 att skadeståndet inte ger förmånsrätt i en arbetsgivares konkurs och ingen rätt till lönegaranti. Tas skadeståndet till för högt utan att förmånsrätten ändras kan skadeståndet försvinna genom att företaget går i konkurs. Motionärerna föreslår därför ändrad förmånsrätt vid konkurs samt att det normerade skadeståndet skall kombineras med någon typ av lönegaranti.

Vad först gäller motion 544 behandlade utskottet hösten 1984 (AU 1983/84:4) ett likalydande yrkande och anförde att det inte kan vara en praktiskt genomförbar ordning att som motionärerna föreslår låta arbetstagaren väl-

ja mellan skadestånd och att återgå i arbetet. Det sistnämnda skulle i sista hand medföra att arbetstagaren genom exekutiva åtgärder bereds tillträde till arbetsplatsen. Därför har lagstiftaren stannat för den lösningen att om arbetsgivaren inte böjer sig för en domstols dom och för det ekonomiska tryck som det särskilda skadeståndet utgör, får anställningsförhållandet anses upplöst så att den ohållbara situationen kan bringas ur världen. Mot denna bakgrund föreslog utskottet inte något initiativ till lagändring i det avseende det här gäller och ansåg det inte heller vara aktuellt att öka skadeståndets storlek. Till följd av det särskilda skadeståndets konstruktion ökar för övrigt skadeståndsbeloppet automatiskt i takt med höjningarna av lönenivåerna. Utskottet avstyrkte motionsyrkandet. Utskottet avstyrker av samma skäl nu motion 544 i aktuell del.

Utskottet avstyrker vidare den utbyggnad av lönegarantisystemet som föreslås i motion 1122 och som förutsätter bl. a. förstärkt förmånsrätt för arbetstagare när det gäller ådömda skadestånd enligt 39 § LAS bl. a. med hänvisning till det utredningsarbete som pågår rörande lönegarantin vid konkurser (A 1982:04)

## Provanställning

LAS medger i 6 § provanställningar med en provotid av högst sex månader. Om arbetsgivaren inte vill att anställningen skall fortsätta skall arbetstagaren få besked härom senast vid provotidens utgång. Annars övergår provanställningen i en anställning tills vidare ("fast anställning"). Bestämmelserna om provanställning är enligt 2 § dispositiva, dvs. de kan ändras genom kollektivavtal.

I tre motioner förordas att reglerna om dispositivitet inte skall omfatta provanställning. Yrkande härom återfinns i motionerna 1984/85:781 av Anna Wohlin-Andersson m. fl. (c, m, fp), 1984/85:1449 av Stig Josefson m. fl. (c) och 1984/85:2715 av Alf Wennerfors m. fl. (m). I den senare motionen konstateras att redan innan reglerna om provanställning fördes in i LAS fanns möjligheter till provanställning genom kollektivavtal mellan parterna på arbetsmarknaden. På en större del av arbetsmarknaden gällde emellertid en betydligt kortare tidsgräns än sex månader. Motionärerna anför vidare att riksdagen vid beslutet om sex månaders provanställning utgick från att parterna på arbetsmarknaden skulle respektera riksdagsbeslutet och anpassa avtalen till den beslutade sexmånadersgränsen, men att någon sådan anpassning i många fall inte har ägt rum samt att en stor del av de positiva effekter som sexmånadersregeln väntades få på arbetsmarknaden därigenom uteblivit.

Liknande argumentation förs fram i motionerna 781 och 1449.

I motion 2715 anförts vidare att svårigheterna för framför allt nytillträdande att få en fast fot på arbetsmarknaden leder till att möjligheterna till provanställning under ett år bör övervägas. En sådan förlängd provanställning bör enligt motionärerna förenas med en viss uppföljning från arbetsförmedlingens sida.

När den nya anställningsskyddslagen trädde i kraft den 1 april 1982 fanns i olika kollektivavtal bestämmelser om provanställning. Som motionärerna

påpekar var dessa kollektivavtal i många fall mer restriktiva än den nya lagen beträffande prövotidens längd. Sedan dess har avtalen löpt ut och parterna har vid ingående av nya avtal möjlighet att göra de anpassningar till lagen som de finner påkallade, eftersom lagens bestämmelser är dispositiva. Utskottet anser det inte vara motiverat att slopa dispositiviteten eller att inskränka parternas handlingsutrymme genom att sätta en form av nedre gräns för den. Utskottet finner heller inte anledning stödja förslaget i motion 2715 att sträcka ut tiden för provanställning till ett år. Motionerna 781, 1449 och 2715 i aktuella delar avstyrks alltså av utskottet.

## Anställning vid arbetsanhopning

Som redovisats ovan är en av LAS utgångspunkter att anställning tills vidare är den anställningsform som normalt skall användas. I lagen anges ett antal fall i vilka undantag från huvudregeln får ske — ytterligare undantag kan göras i kollektivavtal. Ett av de i lagen angivna undantagen är tidsbegränsad anställning vid arbetsanhopning. Enligt lagens bestämmelser får en och samma arbetstagare anställas på detta sätt i sammanlagt sex månader under två år.

Enligt motion 1984/85:2715 av Alf Wennerfors m. fl. (m) ter det sig omotiverat att en arbetsgivare under återkommande arbetstoppar som under en tvåårsperiod sammanlagt varar mer än sex månader inte kan anställa en och samma arbetstagare om anställningarna är motiverade av tillfälliga arbetstoppar. Arbetsgivaren åsamkas onödiga upplärningskostnader och produktivitetsförluster. Tidsgränsen försvårar också möjligheterna för t. ex. studerande att skaffa sig den erfarenhet som kan utgöra ett avstamp för fortsatt yrkesliv. I motionen föreslås att tvåårsgränsen tas bort och att rätt införs att träffa anställningsavtal för en tid av upp till sex månader vid tillfällig arbetsanhopning.

Utskottet behandlade hösten 1984 ett motsvarande yrkande och anförde då att lagens regler ger arbetsgivarna tillräckligt utrymme för tillfälliga anställningar vid arbetstoppar. Detta utrymme kan f. ö. utvidgas eller inskränkas genom kollektivavtal om detta bedöms erforderligt i en viss bransch. Vidare påpekades att vid lagregelns konstruktion har man avvägt å ena sidan behovet av enkelhet i tillämpningen och å andra sidan behovet att dra upp en bestämd gräns för vad som skall anses som ett legitimt utnyttjande av anställningsformen. Yrkandet avslogs vilket bör ske även med nu aktuellt motionsyrkande.

## Permitteringslönersättning

Sedan den 1 januari i år gäller mellan SAF och LO ett nytt permitteringslöneavtal som ger arbetstagarna rätt till full lön från första permitteringsdagen. Arbetsgivarna får bidrag till de löner som betalas ut under permitteringen. Bidraget benämns permitteringslönersättning.

Permitteringslönersättningarna finansieras av ett statsbidrag om 300 kr. — i vissa fall 230 kr. — per permitteringsdag. Detta bidrag har beräknats motsvara statens tidigare kostnader för arbetslöshetsersättningar vid per-

mitteringarna. Dessutom skall arbetsgivarna bidra kollektivt genom att skjuta till en avgift om 0,05 % av lönesumman för arbetare i företag som är anslutna till anordningen med permitteringslön. Dessa medel tillförs en särskild stiftelse som förvaltas av Arbetsmarknadens försäkringsaktiebolag (AFA).

Bestämmelserna i 21 § LAS har anpassats till den nya ordning som SAF och LO har kommit överens om. Lagändringen innebär att den nya principen om full lön från första permitteringsdagen blir gällande även för icke kollektivavtalsbundna arbetsgivare med rätt att permittera. Dessa arbetsgivare har möjlighet att ansluta sig till ersättningssystemet och via detta få del av statsbidraget till permitteringslöner.

Marianne Karlsson (c) påtalar i motion 1984/85:2656 att den nya arbetsgivaravgiften visserligen endast uppgår till 0,05 %, men de oorganiserade arbetsgivare som vill ingå i ersättningssystemet måste samtidigt ansluta sig till övriga av SAF och LO tillskapade arbetsmarknadsförsäkringar. Därmed debiteras de en avgift om sammanlagt 5,86 % på lönesumman. Motionären anser att den nya, på överenskommelsen mellan SAF och LO grundade, lagstiftningen på ett cyniskt sätt drabbar de små företagen och gynnar de stora. Dessa brister föreslås bli undanröjda genom ändring i den särskilda lag (1984:1009) som antogs i samband med ändringarna i LAS som gör det möjligt att överlåta på bolag eller andra enskilda organ att besluta om statsbidrag till permitteringslöner.

Utskottet noterar att motionären särskilt vänder sig mot att de oorganiserade arbetsgivare som vill få del av det nya stödet till kostnaderna för permitteringslöner även skall ansluta sig till de arbetsmarknadsförsäkringar som gäller på resp. avtalsområde. Som framgått av redogörelsen ovan svarar staten för en betydande del av finansieringen av den nya stödformen. Det arbetsmarknadspolitiskt motiverade stöd som ges till näringslivet brukar regelmässigt vara förenat med krav på att löner och andra anställningsförmåner skall utgå enligt kollektivavtal eller ligga på en därmed jämförbar nivå. Detta föreskrivs exempelvis i förordningarna om äldrestödet inom tekoindustrin, rekryteringsstöd, arbetsmarknadsutbildning i företag och om introduktions- och lönebidrag. Motsvarande villkor gäller också för regionalpolitiskt stöd. Det är rimligt att samma princip hävdas även i den nya stödform det här gäller. Därför avstyrker utskottet att man vidtar en åtgärd av det slag som begärs i motion 2656.

## Begränsning av den statliga lönegarantin

Enligt lagen (1970:741) om statlig lönegaranti vid konkurs svarar staten för betalningen av de anställdas fordringar på löner och pensioner vid arbetsgivarens konkurs. Förutom redan inestående fordringar omfattar garantin även lön under en uppsägningstid av högst sex månader.

Den statliga lönegarantin finansieras av en arbetsgivaravgift enligt lagen om sociala avgifter. Denna lönegarantiavgift uppgår för närvarande till 0,2 % av lönesumman. Garantisystemet är sedan hösten 1982 föremål för översyn genom lönegarantiutredningen.

Med syftet att begränsa förvaltningstiden vid konkurser och minska de

stegrade kostnaderna för lönegarantin föreslår Nic Grönvall (m) i motion 1984/85:1442 en inskränkning i statens åtaganden. Motionären förordar beträffande lön under uppsägningstid att garantin begränsas till lön under längst fyra månader från konkursutbrottet. Regeringen föreslås få i uppdrag att lägga fram förslag till lagändring. Den kostnadsminskning som härigenom blir möjlig och som motionären uppskattar till 200 milj. kr. per år bör tillgodogöras näringslivet genom att lönegarantiavgiften sänks i motsvarande mån.

Lönegarantin är enligt utskottets mening ett betydelsefullt komplement till den lagstadgade anställningstryggheten. I denna ingår att arbetstagarna skall ha rätt till lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden. Denna uppgår för arbetstagare under 40 år till 1—4 månader. Enligt motionsförslaget kommer arbetstagare i denna ålder att fortfarande vara omfattade av den statliga lönegarantin fullt ut. Däremot försämras situationen för arbetstagare som är 40 år och äldre att därmed ha laglig rätt till fem eller sex månaders uppsägningstid. Den försämring av anställningsskyddet som innefattas i motionsförslaget kommer sålunda i första hand att rikta sig mot medelålders och äldre arbetstagare. En sådan åtgärd bör inte genomföras. Utskottet avstyrker därför motion 1442.

## Hemställan

Utskottet hemställer

1. beträffande *utvärdering av anställningsskyddslagens (LAS) effekter på arbetsmarknaden m. m.*

att riksdagen avslår motion 1984/85:2216 yrkande 1,

2. beträffande *LAS tillämpningsområde*

att riksdagen avslår motionerna 1984/85:1454 och 1984/85:2715 yrkande 12,

3. beträffande *utredning av arbetstagarbegreppet i den arbetsrättsliga lagstiftningen*

att riksdagen avslår motion 1984/85:2715 yrkande 11,

4. beträffande *turordningen vid uppsägning*

att riksdagen avslår motion 1984/85:2715 yrkande 13,

5. beträffande *saklig grund vid uppsägning*

att riksdagen avslår motion 1984/85:2715 yrkande 14,

6. beträffande *skadestånd vid ogiltigförklarad uppsägning m. m.*

att riksdagen avslår motionerna 1984/85:544 yrkande 3 och 1984/85:1122,

7. beträffande *reglerna för provanställning*

att riksdagen avslår motionerna 1984/85:781 yrkande 1, 1984/85:1449 och 1984/85:2715 yrkandena 16 och 17,

8. beträffande *tidsbegränsad anställning vid arbetsanhopning*

att riksdagen avslår motion 1984/85:2715 yrkande 15,

9. beträffande *permitteringslöneersättning*

att riksdagen avslår motion 1984/85:2656,

Stockholm den 5 november 1985

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

*Lars Ulander*

Närvarande: Lars Ulander (s), Elver Jonsson (fp), Marianne Ståhlberg (s), Alf Wennerfors (m), Lahja Exner (s), Börje Hörnlund (c), Gustav Persson (s), Bengt Wittbom (m), Sten Östlund (s), Bo Nilsson (s), Charlotte Branting (fp), Sonja Rembo (m), Inge Carlsson (s), Ingvar Karlsson i Bengtsfors (c) och Lars-Ove Hagberg (vpk).

## Reservationer

### 1. Utvärdering av anställningsskyddslagens (LAS) effekter på arbetsmarknaden m. m. (mom. 1)

Börje Hörnlund (c) och Ingvar Karlsson i Bengtsfors (c) anser

*dels* att den del av utskottets yttrande på s. 4 som börjar med "Lagen om" och slutar med "av utskottet" bort ha följande lydelse:

Som nu anförs i motion 1984/85:2216 av Tage Sundkvist m. fl. (c) medför de arbetsrättsliga reglerna mycket byråkrati utan att alltid stärka den enskildes ställning. Vissa utvärderingar av LAS pekar på att nytillträdande — främst ungdomar — har allt svårare att få fäste på arbetsmarknaden. Vidare är det uppenbart att möjligheterna till provanställning är otillräckliga. De erfarenheter som här gjorts vid tillämpningen av LAS under senare år och som exemplifierats ovan samt de ändrade förhållanden som inträtt på arbetsmarknaden sedan LAS antogs i början av 1980-talet motiverar att en utvärdering av lagens effekter på arbetsmarknaden nu bör göras. Det bör gälla effekterna för både anställda och företag.

*dels* att utskottets hemställan under 1 bort ha följande lydelse:

1. beträffande *utvärdering av anställningsskyddslagens (LAS) effekter på arbetsmarknaden m. m.*

att riksdagen med bifall till motion 1984/85:2216 yrkande 1 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

### 2. Utvärdering av anställningsskyddslagens (LAS) effekter på arbetsmarknaden m. m. (mom. 1 — motiveringen)

Alf Wennerfors, Bengt Wittbom och Sonja Rembo (alla m) anser att den del av utskottets yttrande på s. 4 som börjar med "Lagen om" och slutar med "av utskottet" bort ha följande lydelse:

Enligt utskottets mening visar erfarenheterna entydigt att förändringar måste göras på det arbetsrättsliga området så att en väl fungerande arbetsmarknad kan återskapas. Den utvärdering som efterfrågas i motion 1984/85:2216 riskerar att försena reformarbetet. Moderata samlingspartiet anger i motion 2715 hur översyns- och utvecklingsarbete måste inriktas. Byråkratisering och centralstyrning måste undvikas. Ett genomgående drag i hela den arbetsrättsliga lagstiftningen är att den övervärderar enskilda arbetsgivares och fackliga företrädares juridiska kompetens. Reglerna måste därför utformas så klart och entydigt att arbetstagarna, fackliga representanter och arbetsgivarna på arbetsmarknaden på förhand kan avgöra vilken rätt de har. Där lagstiftning inte är nödvändig av rättssäkerhetsskäl bör lagstiftning undvikas. Möjligheterna att lösa uppkommande frågor avtalsvägen bör vara så vida som möjligt. På många områden bör därför ändringar av lagstiftningen ske i syfte att återge arbetstagare och arbetsgivare möjligheterna att träffa avtal, individuellt och kollektivt.

Den enskildes lagstadgade rättigheter på arbetsplatsen får inte göras beroende av huruvida den enskilde arbetstagaren är medlem i en facklig organisation eller ej. Medlemskapet är endast den enskildes angelägenhet. Ett oavvisligt krav är att den enskildes integritet respekteras.

Utskottet behandlar i det följande ett antal förslag från moderata samlingspartiet till ändringar i LAS som följer de riktlinjer som beskrivits ovan och som utskottet ansluter sig till. Mot bakgrund av det anförda avstyrks motion 2216 i denna del.

### 3. LAS tillämpningsområde (mom. 2)

Alf Wennerfors, Bengt Wittbom och Sonja Rembo (alla m) anser

*dels* att den del av utskottets yttrande på s. 5 som börjar med "Utskottet vill" och slutar med "aktuell del" bort ha följande lydelse:

Till de kategorier arbetstagare som undantas från anställningsskyddslagens tillämpning hör personal i företagsledande eller därmed jämförlig ställning. Som framhålls i motion 1984/85:2715 är den snäva gränsdragning som gäller vid tillämpningen av detta begrepp otillfredsställande, särskilt när det gäller mindre företag.

Anställningsskyddslagen syftar till att öka tryggheten för arbetstagare i gemen. På högre befattningshavare och personer som skall fullgöra specialfunktioner måste man, som anförs i motionen, kunna ställa särskilda krav. Om det hos sådana befattningshavare brister i detta avseende blir det snabbt till allvarligt men för företaget, och på de mindre företagen kan situationen utvecklas till ett hot mot sysselsättningen för övriga anställda. Den starka position anställningsskyddslagen ger den anställde kan i här berörda fall bli ett svärbemästrat problem. Det finns också skäl att anta att dessa förhållanden förhindrar att personal anställs. Det synes därför motiverat att utreda möjligheterna att vidga den krets av anställda som med hänsyn till sina arbetsuppgifter och därmed förenat ansvar bör undantas från lagen eller ges ett begränsat skydd. Det bör då också övervägas att

medge undantag från lagen i sin helhet under förutsättning av att särskilt avtal träffas mellan parterna.

Vad utskottet anfört med anledning av motion 1984/85:2715 bör ges regeringen till känna.

*dels* att utskottets hemställan under 2 bort ha följande lydelse:

2. beträffande *LAS tillämpningsområde*

att riksdagen med bifall till motionerna 1984/85:1454 och 1984/85:2715 yrkande 12 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

#### 4. Utredning av arbetstagarbegreppet i den arbetsrättsliga lagstiftningen (mom. 3)

Alf Wennerfors, Bengt Wittbom och Sonja Rembo (alla m) anser

*dels* att den del av utskottets yttrande på s. 6 som börjar med "Utskottet menar" och slutar med "denna del" bort ha följande lydelse:

Utskottet förordar i likhet med motion 1984/85:2715 att en utredning görs om arbetstagarbegreppet i den arbetsrättsliga lagstiftningen. Det är väsentligt att entydiga regler finns för bedömningen av huruvida en person är att betrakta som anställd eller företagare.

Fackliga organisationer har som ambition att vidga arbetstagarbegreppet, och de fackliga bedömningarna kan få vittgående konsekvenser för enskilda. En tvist om kollektivavtal baserad på skilda bedömningar av arbetstagarbegreppet kan t. ex. resultera i omfattande blockadaktioner.

Reglerna i lagen är allmänt hållna, och det har överlåtits åt rättspraxis att tolka arbetstagarbegreppet. Detta begrepp har därvid givits en så vid tolkning att det kan ifrågasättas om den står i samklang med de avsikter lagstiftaren troligen hade men inte gav uttryck för.

Den strukturomvandling som arbetsmarknaden för närvarande genomgår som en följd av den tekniska och ekonomiska utvecklingen leder till nya företags- och arbetsformer. Nyföretagandet måste uppmuntras och olika former av samarbete ges utrymme att utvecklas. Inom vården är det önskvärt att anhöriga ges möjligheter att medverka. Det bör också finnas stort utrymme för frivilliga insatser inom såväl den offentliga sektorn som inom exempelvis ideella organisationer. En alltför vid tolkning av arbetstagarbegreppet medför orimliga ekonomiska konsekvenser och utgör hinder för en dynamisk utveckling.

Det utredningsarbete om arbetstagarbegreppet inom skatterättslig och socialförsäkringsrättslig lagstiftning som slutförts (Ds S 1985:1) lämnar inget bidrag till lösningen av här beskrivna problem. En särskild utredning bör därför tillkallas med det snaraste. Utredningsarbetet bör bl. a. utgå ifrån att elever i grundskolan och gymnasieskolan, vilka arbetar vid olika företag eller institutioner som ett led i sin utbildning, liksom praktikanter skall undantas från arbetstagarbegreppet. Regeringen bör underrättas om vad utskottet anfört här med bifall till motion 1984/85:2715.

dels att utskottets hemställan under 3 bort ha följande lydelse:

3. beträffande *utredning av arbetstagarbegreppet i den arbetsrättsliga lagstiftningen*

att riksdagen med bifall till motion 1984/85:2715 yrkande 11 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

## 5. Turordningen vid uppsägning (mom. 4)

Ålf Wennerfors, Bengt Wittbom och Sonja Rembo (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 7 som börjar med "Liknande ändringsyrkanden" och slutar med "aktuell del" bort ha följande lydelse:

Vid driftinskränkningar är det angeläget för både företaget och dess anställda att den arbetsstyrka som skall bli kvar får en sammansättning som gör en fortsatt effektiv verksamhet möjlig. Det kan exempelvis vara av avgörande betydelse att någon eller några befattningshavare som är nyckelpersoner stannar inom företaget. Lika viktigt kan det vara att den återstående personalen besitter en sådan kompetens eller sammansättning som ger de bästa förutsättningarna för fortsatt drift. Tillämpningen av LAS har visat att de turordningsregler som skall gälla enligt lagen i många fall inte medger den flexibilitet som är nödvändig vid strukturförändringar. Den möjlighet lagen ger till avvikelser från reglerna genom kollektivavtal har därför utnyttjats flitigt i kombination med utnyttjande av arbetslöshetsförsäkringen och förtidspension.

För företag som saknar kollektivavtal erbjuds i liknande fall inga möjligheter att genomföra en smidig personalreduktion. Här gäller lagens turordningsregler utan undantag. I sådana fall ger konkurs enda möjligheten att upplösa arbetsstyrkan och ombilda företaget.

En strikt tillämpning av turordningsreglerna i LAS försvårar anpassningen till en ny teknik och nya produktionsformer. Det är därför nödvändigt att reglerna utformas så att de medger nödvändig flexibilitet. De behöver då kompletteras med åtgärder som ger äldre arbetslösa varaktig ekonomisk trygghet.

Mot bakgrund av det anförda bör turordningsreglerna ändras så att arbetsgivaren ges möjlighet att vid omläggning av verksamheten dels behålla arbetstagare med särskilt yrkeskunnande eller annan kompetens, dels att upprätta särskild turordning för arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter. Regeringen bör återkomma till riksdagen med förslag till lag enligt dessa riktlinjer.

Det anförda, som innebär tillstyrkan av motion 1984/85:2715 i denna del, bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 4 bort ha följande lydelse:

4. beträffande *turordningen vid uppsägning*

att riksdagen med bifall till motion 1984/85:2715 yrkande 13 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

## 6. Saklig grund vid uppsägning (mom. 5)

AU 1985/86:3

Alf Wennerfors, Bengt Wittbom och Sonja Rembo (alla m) anser

*dels* att den del av utskottets yttrande på s. 8 som börjar med "Utskottet vill" och slutar med "behandlade delen" bort ha följande lydelse:

Utskottet delar uppfattningen i motion 1984/85:2715 att en skyndsam översyn bör göras av begreppet saklig grund för uppsägningar. En sådan översyn bör utgå från en mer nyanserad avvägning av arbetsgivar- och arbetstagarintressena än som ligger till grund för nuvarande lagstiftning. Översynsarbetet bör inledas omgående. Regeringen bör underrättas om detta ställningstagande.

*dels* att utskottets hemställan under 5 bort ha följande lydelse:

5. beträffande *saklig grund vid uppsägning*  
att riksdagen med bifall till motion 1984/85:2715 yrkande 14 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför.

## 7. Skadestånd vid ogiltigförklarad uppsägning m. m. (mom. 6)

Lars-Ove Hagberg (vpk) anser

*dels* att den del av utskottets yttrande som på s. 8 börjar med "Vad först" och på s. 9 slutar med "aktuell del" bort ha följande lydelse:

En arbetsgivare kan med nuvarande ordning trotsa en domstols ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande och hindra den anställde att återgå i arbete. Arbetsgivaren har i ett sådant fall att betala ett antal månadslöner till den anställde som s. k. särskilt skadestånd. Utskottet delar vpk:s uppfattning att arbetsgivaren inte bör ha denna möjlighet att köpa sig fri från anställningsförhållandet. Det är i stället den förfördelade arbetstägaren som skall ha rätten att välja mellan skadestånd och återgång i arbetet. För att öka trycket på arbetsgivarna i de situationer som det här är fråga om bör dessutom det särskilda skadeståndet höjas avsevärt. Regeringen bör lägga fram förslag till ändring av anställningsskyddslagen enligt dessa riktlinjer.

*dels* att utskottets hemställan under 6 bort ha följande lydelse:

6. beträffande *skadestånd vid ogiltigförklarad uppsägning m. m.*  
att riksdagen med bifall till motion 1984/85:544 yrkande 3 samt med avslag på motion 1984/85:1122 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför.

## 8. Reglerna vid provanställning (mom. 7)

Alf Wennerfors, Bengt Wittbom och Sonja Rembo (alla m) anser

*dels* att den del av utskottets yttrande som på s. 9 börjar med "När den" och på s. 10 slutar med "av utskottet" bort ha följande lydelse:

I 1982 års anställningsskyddslag infördes möjlighet till provanställning med en provotid upp till sex månader. När lagen trädde i kraft fanns i olika kollektivavtal bestämmelser om provanställning. Dessa avtalsbestämmelser gav som regel ett snävare utrymme för provanställning än lagen — i en del fall var avtalen utpräglat restriktiva på denna punkt. Även om en del avtal sedan dess anslutit sig till lagen finns det anledning anta att avtal även i fortsättningen kommer att inskränka de möjligheter till provanställning som lagstiftaren har angett en norm för. Detta är, som framhålls i motionerna, till förfång för framför allt grupper med svag ställning på arbetsmarknaden. Lagens regler om provanställning bör sålunda göras generellt verkande. Regeringen bör få i uppdrag att välja en lagtekniskt lämplig form för detta och återkomma till riksdagen med förslag i ämnet. Därvid bör också presenteras lagregler för en till ett år utökad provanställning i vissa fall enligt riktlinjer som anges i motion 1984/85:2715. En sådan förlängd provanställning avser att ge inte minst ungdomar möjlighet att uppbygga den kompetens som behövs för en arbetsuppgift.

Med det anförda är motionerna 1984/85:781 och 1984/85:1449 i allt väsentligt tillgodosedda. Motion 1984/85:2715 i aktuella delar tillstyrks av utskottet. Regeringen bör underrättas om detta.

*dels* att utskottets hemställan under 7 bort ha följande lydelse:

7. *beträffande reglerna för provanställning*

att riksdagen med bifall till motion 1984/85:2715 yrkandena 16 och 17 samt med anledning av motionerna 1984/85:781 yrkande 1 och 1984/85:1449 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför.

## 9. Tidsbegränsad anställning vid arbetsanhopning (mom. 8)

Alf Wennerfors, Bengt Wittbom och Sonja Rembo (alla m) anser

*dels* att den del av utskottets yttrande på s. 10 som börjar med "Utskottet behandlade" och slutar med "aktuellt motionsyrkande" bort ha följande lydelse:

Anställningsskyddslagen medger att en arbetstagare anställs på grund av tillfällig arbetsanhopning under högst sex månader under en period av två år. Denna ramtid har syftet att hindra missbruk men innebär i praktiken en onödig begränsning av möjligheten att utnyttja anställningsformen. Bestämmelsen om en tvåårig ramtid bör utgå ur lagen. Förslag till lagändring läggs fram i hemställan.

*dels* att utskottets hemställan under 8 bort ha följande lydelse:

8. *beträffande anställning vid arbetsanhopning*

att riksdagen med bifall till motion 1984/85:2715 yrkande 15 antar följande lagförslag:

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

AU 1985/86:3

Härigenom föreskrivs att 5 § lagen (1982:80) om anställningsskydd skall ha nedan angivna lydelse.

## *Nuvarande lydelse*

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 sex månader *under två år*, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.

4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnplikts-tjänstgöring 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.

## *Reservanternas förslag*

### 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 högst sex månader, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1986.

## 10. Permitteringslöneersättning (mom. 9)

Alf Wennerfors, Bengt Wittbom och Sonja Rembo (alla m) anser

att den del av utskottet yttrande på s. 11 som börjar med "Utskottet noterar" och slutar med "motion 2656" bort ha följande lydelse:

Som framhölls i en partimotion från moderata samlingspartiet när ändringarna gjordes i 21 § LAS förra hösten (AU 1984/85:4) är det i och för sig av värde att de centrala arbetsmarknadsparterna öppnat möjlighet även för icke organiserade arbetsgivare att ansluta sig till de permitteringslöneordningar parterna har träffat överenskommelse om. Denna möjlighet bör dock kunna utnyttjas utan den numera gjorda ändringen i 21 § anställningsskyddslagen. Denna ändring får till effekt att de icke organiserade arbetsgivarna tvingas in i den nya ordningen trots att konsekvenserna för dessa arbetsgivares del inte i något avseende har blivit belysta, bl. a. i avsaknad av de förutsatta branschavtalen. Från rättssäkerhetssynpunkt är detta så mycket mer betänkligt som det här gäller en lagändring som utgår från en överenskommelse mellan två parter men i praktiken uteslutande riktar sig mot en utanförstående part. Det är vidare otillfredsställande att som villkor för det statsbidrag som utgår till permitteringslöneersättningarna gäller att

företaget i fråga är anslutet till ett enskilt försäkringssystem i sin helhet. Motsvarande villkor för erhållande av statligt bidrag torde inte förekomma i något annat sammanhang. Mot bakgrund av det anförda föreslår utskottet att 21 § i LAS skall ha den lydelse som gällde före den av riksdagen beslutade ändringen hösten 1984. Ett lagförslag läggs nedan fram härom. Genom denna ordning tillgodoses syftet med motion 1984/85:2656 som inte behöver föranleda någon åtgärd.

dels att utskottets hemställan under 9 bort ha följande lydelse:

9. att riksdagen med avslag på motion 1984/85:2656 antar följande lagförslag:

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

Härigenom föreskrivs att 21 § lagen (1982:80) om anställningsskydd skall ha nedan angivna lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

Arbetstagare som under anställningstiden *blir permitterad har rätt till lön och andra anställningsförmåner under permitteringstiden.*

### *Reservanternas förslag*

#### 21 §

En arbetstagare som under anställningstiden *har varit permitterad mer än två veckor i följd eller sammanlagt mer än 30 dagar under samma kalenderår har rätt till lön och andra anställningsförmåner för ytterligare permitteringstid. Förmånerna får inte understiga vad som normalt skulle ha utgått om arbetstagaren hade fått behålla sina arbetsuppgifter.*

Har en ————— första stycket.  
Rätten till ————— till sin natur.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1986.

## 11. Begränsning av den statliga lönegarantin (mom. 10 — motiveringen)

Alf Wennerfors, Bengt Wittbom och Sonja Rembo (alla m) anser att den del av utskottets yttrande på s. 12 som börjar med "Lönegarantin är" och slutar med "motion 1984/85:1442" bort ha följande lydelse:

Som redovisats tidigare är den statliga lönegarantin föremål för utredning sedan hösten 1982. Utskottet utgår ifrån att de frågor som tas upp i motionen kommer att behandlas i det sammanhanget. Motion 1984/85:1442 behöver därför inte föranleda någon riksdagens åtgärd.

## Reglerna för provanställning (mom. 7)

Börje Hörnlund och Ingvar Karlsson i Bengtsfors (båda c) anför:

Vi utgår från att parterna på arbetsmarknaden med hänsyn till bl. a. angelägenheten av att förbättra sysselsättningsmöjligheterna för ungdomar efter hand ändrar avtalen så att provanställningstiden inom resp. avtalsområde blir minst de sex månader som anges i lagen. Vi har också tidigare i betänkandet reserverat oss för en samlad utvärdering och översyn av LAS. Därvid skall också reglerna för provanställning ses över.

