Motion

1976/77: 891

av herr Hallgren m. fl.
om ändringar i lagen om anställningsskydd

Sammanfattning. Under den relativt korta tid som lagen om anställningsskydd varit i kraft har de farhågor som vänsterpartiet kommunisterna framförde vid lagens antagande besannats. Flera fall beträffande uppsägningar och avskedanden med hänvisning till lagens 7 § resp. 18 § har avkunnats i arbetsdomstolen.

Arbetsdomstolen har – som vpk förutspådde – i de avgörande fallen tillmötesgått arbetsköparna i deras krav på rätt till uppsägningar och avskedanden. Motiveringarna för s. k. saklig grund har i stort sett godkänts. Det är redan nu klarlagt att deltagande i en s. k. allvarlig konflikt som strider mot avtal eller lag är saklig grund för både uppsägning och avsked. Olämpligt uppträdande och olovlig bortvaro har också fastslagits som saklig grund för uppsägning. Samarbetssvårigheter har åberopats i något fall och också godkänts som grund för uppsägning. Här har AD t. o. m. gått utanför de anvisningar som ges i förarbetena till lagen. I en dom har AD dömt att samarbetssvårigheter med en tidsstudieman som inte är anställd i företaget och inte har företagsledande funktion och rakt inte är arbetskamrat med den drabbade också skall betraktas som saklig grund för avsked. Som vpk redan har påtalat vid flera tillfällen har arbetsköparna haft ett starkt stöd av vad som skrevs i förarbetena (prop. 1973:129) för sitt agerande. Detta kommer troligen att fortsätta. Prejudicerande domar kommer också i fortsättningen att avkunnas om inte riksdagen ger klarare anvisningar på dessa punkter.

De krav som vänsterpartiet kommunisterna reste i motionen 1973:2030 måste därför upprepas. Det kan också konstateras att de skadeståndsbelopp som stadgas i 39 § i lagen om anställningsskydd inte har avhållit arbetsköpare från att vidta uppsägningar och avskedanden trots att saklig grund inte förelegat. De har i stället föredragit att betala stipulerat skadestånd och ställt arbetare utan arbete. Denna fara för den anställde påtalades med skärpa från vpk i debatten om antagandet av lagen. För att ge de yngre arbetarna med relativt kort anställningstid ett säkrare anställningsskydd bör sista stycket i 39 § utgå. De skadeståndsbelopp som utdömts i fråga om brott mot lagens bestämmelser är i vissa fall så låga, att de inte på något sätt verkar avskräckande. Det kan konstateras att brott mot varselskyldigheten till facklig organisation enligt 29 § punkt 1 i en dom fastställts till 4 000 kr. Ett så lågt skadestånd utgör inte något allvarligt hinder för en arbetsköpare att undanta fackföreningen från möjligheter till förhandlingar och överläggningar. Då en sådan dom är prejudicerande och i regel ligger till grund

för kommande bedömningar, kan det på god grund antas att brott mot varselskyldigheten kommer att kosta 4 000 kr. också i fortsättningen. Brott mot skyldigheten att lämna lagenlig anvisning om ogiltighetstalen till den enskilde har i ett fall renderat ett skadestånd på 1 000 kr. – detta tillsammans med brott mot varselskyldigheten – till den enskilde. Ett belopp som måste betraktas som symboliskt och inte som ett skadestånd i egentlig bemärkelse. Även här är faran stor för att en praxis inarbetas.

Det är därför av vikt att domstolarna får något mera påtagbart att gå efter vid bedömning av skadestånds fastställande enligt 38 § i lagen om anställningsskydd. Här borde införas ett minimibelopp på förslagsvis 10 000 kr. för brott mot bestämmelser i lagen. Både fackförening och den enskilde hör alltid enligt lagen vara tillförsäkrade skadestånd vid tillfällen då lagen inte följs av arbetsköparna. Sista meningen i 38 § bör därför utgå. Vidare bör sista meningen i 39 § tredje stycket utgå.

Vänsterpartiet kommunisternas krav på att de som av AMS meddelats beredskapsarbete, arkivarbete etc. skulle omfattas av lagbestämmelserna har också visat sig vara välgrundat. Flera arbetare i beredskapsarbete har avskedats eller sagts upp utan hänsynstagande till god sed på arbetsmarknaden. Ett uppmärksammat och anmärkningsvärt fall där lagen om anställningsskydd inte gällde är när två lagbasar, den facklige förtroendemannen och skyddsombudet avskedats från ett hamnbygge i Luleå med hänvisning till att arbetet för Luleå kommun finansierades med AMS-pengar och att arbetet då var att betrakta som beredskapsarbete. De sparkade arbetarna kunde då inte kräva vare sig förtursrätt till arbetet eller uppsägningslön. Det gjorde det möjligt för arbetsköparna AB Vägförbättringar att anställa andra i de sparkades ställe. Arbetare på skyddade verkstäder har varslats om permitteringar som inte hade kunnat ske om lagen varit gällande på berörda arbetsplatser. Det finns därför starka skäl att åter resa kravet om att punkt 4 i 1 § utgår. Vidare finns det ingen anledning att låta arbetsköparen göra avdrag från lön, som en arbetare har intjänat på annat arbete under uppsägningstid eller som kunnat intjänas i en anställning som skäligen borde ha godtagits. Det finns heller ingen anledning att medge avdrag från löneförmåner för erhållet utbildningsbidrag som utgår av statsmedel vid arbetsmarknadsutbildning, vilket nu kan ske enligt 13 §. Denna paragraf bör därför helt utgå.

Vidare hör 21 § i lagen om anställningsskydd ändras så att arbetsköparnas möjligheter till permitteringar beskärs. Nu gällande regel anger att någon skyldighet att utge lön och andra anställningsförmåner vid permittering inte föreligger förrän den anställde varit permitterad i mer än två veckor i följd eller 30 dagar sammanlagt under ett kalenderår. Detta ger arbetsköparna möjlighet att införa s. k. korttidsvecka, exempelvis fyradagarsvecka i 30 veckor under ett kalenderår. Vänsterpartiet kommunisterna yrkade i en motion 1974:1146 att permitteringslön skulle utgå efter tio dagars permittering under ett år. Med tanke på vad som inträffat på svensk arbetsmarknad

beträffande införandet av s. k. korttidsvecka och även permitteringar i olika omgångar finns det starka skäl som talar för ett uppföljande av LO-kongressens beslut att tidsfristen för erhållande av lön vid permitteringar helt slopas. Vänsterpartiet kommunisterna ställer sig helt bakom detta krav. Ändringar i 21 § bör därför göras enligt bifogat lagtextförslag.

Rätt till underrättelse om uppsägning och avsked bestäms enligt 10 resp. 20 § "skall lämnas till arbetstagaren personligen". Dessa bestämmelser är otillräckliga. Även den fackliga organisationen där den berörde är medlem har stort intresse av att bli meddelad om någon medlem har sagts upp eller avskedats. 10 och 20 §§ bör därför tillföras ett sådant tillägg som stadgar fackföreningarnas underrättelserätt vad gäller uppsägning och avsked. Fackföreningen ges då större möjlighet att förhindra åtgärderna genom förhandlingar eller överläggningar.

När det gäller frågan om anställningsförhållandet, som stadgas i 5 § ges det alltför stora möjligheter att avtala bort anställningsformen "tills vidare". Rätten att träffa avtal om att anställningen skall gälla för viss tid, viss säsong eller visst arbete måste på något sätt skärpas, så att denna bestämmelse inte missbrukas. Visserligen finns ett visst skydd mot otillfredsställande avtalsuppgörelser i lagen 1973:13 mot ingående av avtal som strider mot goda seder på arbetsmarknaden, men detta är otillräckligt. Avtalsrätten enligt 5 § bör därför kompletteras med bestämmelsen att sådant avtal är giltigt först efter det att arbetsmarknadsstyrelsen godkänt avtalet. Vidare bör inte 11 § vara avtalsbar på annat sätt än att arbetsköparen genom avtal binder sig för en längre uppsägningstid än 6 månader. Dessutom bör paragrafen ändras så att alla oavsett ålder är berättigade till 6 månaders uppsägning, om anställningen varat 6 månader eller minst 12 månader de senaste två åren.

Överläggningsrätten är en vital fråga i denna lagstiftning och borde komma i fråga för alla fackliga organisationer av någorlunda storleksordning; således inte bara organisationer som är eller brukar vara bundna av kollektivavtal. Samma begränsning har gjorts för statstjänstemännen genom ändring av 30 § tredje stycket i statstjänstemannalagen, ett förhållande som man med det snaraste bör ändra på. Det borde vara en självklarhet för alla anställda att vid överläggningar med arbetsköparna biträdas av sin fackliga organisation.

De till följd av de i motionen ställda yrkandena om författningsändringar föranledda formella ändringarna i lagtexten f. ö. förutsättes bli företagna av vederbörande utskott.

Med hänvisning till det anförda föreslås

1. att riksdagen uttalar
   a. att deltagande i arbetskonflikt oavsett sådan är lag- eller avtalsstridig aldrig kan utgöra saklig grund för uppsägning eller avsked,

b. att samarbetssvårigheter med arbetsgivaren eller med arbetskamrater, olovlig bortvaro, ordervägran, olämpligt uppträdande etc. endast i utomordentligt sällsynta fall kan läggas till grund för uppsägning,

2. att riksdagen beslutar hemställa hos regeringen att snarast framlägga förslag om ändring i statstjänstemannalagen enligt det i motionen framförda ändringsförslaget,

3. att riksdagen med bifall till motionen beslutar om ändringar i lagen om anställningsskydd (1973:12) §§ 1, 3, 5, 10, 11, 13, 20, 21, 32, 38 och 39 enligt följande:

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
1 §	
Denna lag – – – – – – – – – – enskild tjänst.	
Lagen gäller ej	
1. arbetstagare med – – – – – – jämförlig ställning.	
2. arbetstagare som – – – – arbetsgivarens familj.	
3. arbetstagare som – – – – arbetsgivarens hushåll.	
4. *arbetstagare som av arbetsmarknadsmyndighet meddelats arbetslöshetshjälp i form av beredskapsarbete, arkivarbete eller musikerhjälp eller som anvisats arbete i verkstad inom arbetsvården.*	4. Utgår.
3 §	
Avtal som – – – – – – – – – – – den delen.	
Utan hinder av första stycket får avvikelse *från 5 § andra stycket, 11, 15, 22, 24–30 §§, 31 § första stycket, 32 § första och tredje styckena samt 33 § göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagarsidan slutits eller godkänts av organisation som är att anse som huvudorganisation enligt lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt.*	Utan binder av första stycket får avvikelse *med stöd av kollektivavtal som på arbetstagarsidan slutits eller godkänts av organisation enligt lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt göras beträffande 5 § tredje stycket, 11 § om avtalet avser mer än sex månaders uppsägningstid, 15, 22, 24–30 §§, första stycket, 32 § första och tredje styckena samt 5 § andra stycket. Avtal om 5 § andra stycket får träffas först efter godkännande av arbetsmarknadsstyrelsen.*

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
5 §	
Anställning gäller ---------- har avtalats.	
Avtal om att anställning skall *avse* viss tid, viss säsong eller visst arbete får träffas endast om det föranledes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Avtal om anställning för viss tid får dock träffas, om avtalet gäller praktikarbete eller vikariat.	Avtal om att anställning skall *gälla* viss tid, viss säsong eller visst arbete får träffas endast om det föranledes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. *Sådant avtal skall dock för att vara giltigt godkännas av arbetsmarknadsstyrelsen.* Avtal om anställning för viss tid får dock träffas, om avtalet gäller praktikarbete eller vikariat.
10 §	
Uppsägningsbeskedet skall -------- vanliga adress.	
	Underrättelse om uppsägning skall samtidigt lämnas till facklig organisation som avses i 32 §.
Uppsägning från --------- semestern upphörde.	
11 §	
För såväl ---------- en månad.	
Arbetstagare som vid uppsägningen har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren har rätt till en uppsägningstid av *två månader, om han har fyllt 25 år,* *tre månader, om han har fyllt 30 år,* *fyra månader om han har fyllt 35 år,* *fem månader, om han har fyllt 40 år,* *sex månader, om han har fyllt 45 år.*	Arbetstagare som vid uppsägningen har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren har rätt till en uppsägningstid av *minst sex månader.*
	Avtal om annan uppsägningstid får träffas endast om avtalet gäller längre uppsägningstid än vad som sägs i andra stycket.
13 §	
Från lön som utgår på grund av 12 § första stycket får arbetsgivaren avräkna inkomst som arbetstagaren under den tid lönen avser har förvärvat i annan anställning. Rätt till avräkning fö-	Utgår.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
religgер också beträffande inkomst som arbetstagaren under nämnda tid uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan anställning som han skäligen bort godta. Utbildningsbidrag, som utgår av statsmedel vid arbetsmarknadsutbildning får avräknas, i den mån bidraget avser samma tid som lönen och arbetstagaren har blivit berättigad till bidraget efter uppsägningen.	

20 §

Besked om ---------- vanliga adress.

Underrättelse om avsked skall samtidigt lämnas till fackliг organisation som avses i 32 §.

Avskedande sker ---------- semestern upphörde.

21 §

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 *överskjutande permitteringstid*, såvida ej permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur icke sammanhängande.

Arbetstagare, som under anställningstiden *blir* permitterad har rätt till lön och andra anställningsförmåner för *permitteringstiden*, såvida ej permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur icke sammanhängande.

Förmåner som ---------- motsvarande tillämpning.

Om anställningsförmån ---------- icke sammanhängande.

32 §

Den som ---------- tilltänkta åtgärden.

Rätt till överläggning tillkommer även den som har rätt till underrättelse enligt 31 § andra stycket.

Rätt till överläggning tillkommer även den som har rätt till underrättelse enligt 31 § andra stycket, *samt annan arbetstagarorganisation som företräder minst en femtedel av arbetstagarna på arbetsstället, om den tilltänkta åtgärden berör eller kan beröra medlem i organisationen.*

Överläggning skall ---------- underrättelse lämnades.

Har överläggning ---------- har lämnats.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
38 §	
Åsidosätter arbetsgivare – – – – – – – – – – – – – uppkommen skada.	
Underlåter arbetstagare – – – – – – – – – – – – – uppkommen skada.	
Vid bedömande om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarorganisations intresse av att lagens bestämmelser iakttages i förhållande till organisationens medlemmar samt till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Ersättning *för skada som avser tid efter anställningens upphörande bestämmes högst till belopp som avses i 39 §.*	Vid bedömande om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarorganisations intresse av att lagens bestämmelser iakttages i förhållande till organisationens medlemmar samt till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Ersättning *av annat slag än lön och andra anställningsförmåner för brott mot denna lag utgår med minst 10 000 kronor till arbetstagaren och till fackllig organisation som avses i 32 §.*
Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndets belopp nedsättas i förhållande till vad som annars skulle ha utgått. *Fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet kan också äga rum.*	Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndets belopp nedsättas i förhållande till vad som annars skulle ha utgått.
39 §	
Åsidosätter arbetsgivaren – – – – – – – – – – – – – – – anses upplöst.	
I fall – – – – – – – – – – – – hos arbetsgivaren.	
I stället – – – – – – – – – – – – 60 år.	
Vid beräkning – – – – – – – – – extra anställningsmånader.	
Skadestånd som avses i denna paragraf får ej i något fall utgå med fler månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren.	Utgår.

Stockholm den 24 januari 1977

KARL HALLGREN (vpk)

TOMMY FRANZÉN (vpk) TORE CLAESON (vpk)

LARS-OVE HAGBERG (vpk) i Borlänge JÖRN SVENSSON (vpk) i Malmö