

Arbetsmarknadsutskottets betänkande

1978/79:11

med anledning av motioner om medbestämmandefrågor m. m.

I betänkandet behandlas 13 motioner om frågor med anknytning till främst lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). De frågor som tas upp gäller förhandlingsrätt, tystnadsplikt, facklig vetorätt, fredsplikt, skadestånd, tillträde till arbetsplatsen under konflikt samt politisk verksamhet på arbetsplatsen. I en motion begärs dessutom en allmän översyn av MBL. När det gäller motionsförslagen om tystnadsplikt och politisk verksamhet på arbetsplatsen berörs också lagen (1976:351) om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar resp. lagen (1976:600) om offentlig anställning. Slutligen redovisas i detta sammanhang en motion om tjänstledighet för fackligt och politiskt arbete.

Motionsyrkandena

Allmän översyn av MBL

1977/78:1333 av Rolf Hagel (apk) och Alf Lövenborg (apk)

I motionen yrkas att riksdagen beslutar hemställa till regeringen om en allmän översyn av lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Förhandlingsrätt

1977/78:609 av Gunnar Biörck i Värmdö (m)

I motionen yrkas att riksdagen hos regeringen hemställer om sådan ändring i medbestämmandelagen att i frågor som gäller arbetstagare vid *en* arbetsplats dessa icke skall kunna företrädas av arbetstagare från en *annan* arbetsplats med mindre denne i det särskilda fallet godtagits som företrädare av dem saken egentligen gäller.

1977/78:1337 av Eric Hägelmark m. fl. (fp, c, m)

I motionen yrkas att riksdagen hos regeringen anhåller om förslag till sådana ändringar i lagen om medbestämmande i arbetslivet 14 § som i motionen anförts.

1977/78:1351 av Margit Odelsparr (c) och Karl Erik Olsson (c)

I motionen yrkas att riksdagen beslutar anmoda regeringen att utreda de i motionen aktualiserade frågeställningarna på lämpligt sätt.

Motionen behandlar minoritetsorganisationers möjligheter att teckna kollektivavtal på det statliga området.

Tystnadsplikt

1977/78:895 av Lars Werner m. fl. (vpk)

I motionen yrkas att riksdagen beslutar

1. att tystnadsplikten för de anställdas representanter i aktiebolags och ekonomiska föreningars styrelser avskaffas den 1 juli 1978 i enlighet med följande tillägg i lagen 1976:351 om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar

Nuvarande lydelse

Motionärernas förslag

8 §

Om ej ----- sådan ledamot.

Detta gäller dock ej sådan information till de anställda eller deras fackliga organisation som han anser väsentlig för dessa.

2. att tystnadsplikten i MBL avskaffas den 1 juli 1978 genom att 21, 22 §§ i lag om medbestämmande i arbetslivet 1976:580 utgår.

Facklig vetorätt

1977/78:618 av Lars Werner m. fl. (vpk)

I motionen yrkas

1. att riksdagen beslutar att i medbestämmandelagen införa bestämmelser som innebär att lokal facklig organisation tillerkänns vetorätt mot arbetsköparens beslut i följande frågor:

- köp och försäljning av företag
- nedläggning av företag
- avsked och permittering
- anställningsstopp
- personalpolitiken.

2. att riksdagen i enlighet med punkten 1 beslutar anta bilagda förslag till Lag om ändring i lagen om medbestämmande i arbetslivet, 38 §, samt att 39 och 40 §§ skall utgå ur lagen med ikraftträdande från och med 1 april 1978:

Nuvarande lydelse

Motionärernas förslag

38 §

Innan arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid skall vara arbetstagar hos honom, skall han på eget

Beslutar och verkställer arbetsgivare eller avser att verkställa beslut, vilka strider mot grundläggande fackliga intressen, har facklig organisation rätt att förhindra eller avbryta genomfö-

Nuvarande lydelse

initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete.

Första stycket gäller ej, om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap och ej heller om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen. Om organisationen i särskilt fall påkallar det, är arbetsgivaren dock skyldig att förhandla innan han fattar eller verkställer beslut.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket. Påkallas förhandling enligt andra stycket, är arbetsgivaren icke skyldig att uppskjuta beslutet eller verkställigheten till dess förhandlingsskyldigheten har fullgjorts, om särskilda skäl föreligger mot uppskov. I fråga om förhandling enligt första och andra styckena äger 14 § motsvarande tillämpning.

1977/78:1664 av Bo Siegbahn m. fl. (m)

I motionen yrkas

1. att riksdagen beslutar upphäva 38–40 §§ i lagen om medbestämmande i arbetslivet,
2. att riksdagen – om yrkandet under 1 inte bifalls – hos regeringen anhåller om att bestämmelserna underkastas en utredning, i syfte att åstadkomma större rättssäkerhet för olika parter, i enlighet med vad som framförts i motionen.

1977/78:1670 av Lars Werner m. fl. (vpk)

I motionen yrkas

1. att riksdagen hos regeringen begär förslag till lagstiftning om vetorätt för de anställdas fackliga organisationer vid införande av datorbaserade system vid företag och myndigheter,

Motionärernas förslag

randet av beslut genom vetorätt mot arbetsgivarens åtgärder i följande frågor:

- vid köp och försäljning av företag,
- vid nedläggning av företag,
- vid avsked och permittering,
- vid anställningsstopp,
- personalpolitiken.

2. att riksdagen hos regeringen begär förslag till komplettering av data-lagen med innebörden att protokoll från förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen skall bifogas ansökan om tillstånd att inrätta personregister vid företag eller myndighet.

Fredsplikt och skadestånd samt tillträde till arbetsplatsen under konflikt

1977/78:832 av Lars Werner m. fl. (vpk)

I motionen yrkas att riksdagen med bifall till motionen beslutar om ändring i Lagen om medbestämmande i arbetslivet 41 och 54 §§ enligt följande förslag till lagtext samt att 42–45 §§ och 55–70 §§ skall upphöra att gälla.

Nuvarande lydelse

Motionärernas förslag

41 §

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

Lokal och central facklig organisation som är bunden av kollektivavtal äger rätt att utöva påtryckning i tvist om kollektivavtalets giltighet, avtalets innebörd eller tvist huruvida visst förfarande strider mot avtalet samt i tvist om förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare som ej reglerats i avtalet genom strejk, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd.

1. att utöva påtryckning i tvist om kollektivavtalets 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 upphört att gälla, eller*

4. att *stödja annan, när denne icke själv får vidta stridsåtgärd.*

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 annan ersättning för utfört arbete.

*Nuvarande lydelse**Motionärernas förslag*

42–45 §§ utgår

54 §

Arbetsgivare, arbetstagarare och organisation som bryter mot denna lag eller mot kollektivavtal skall ersätta uppkommen skada, om ej annat följer av vad nedan sägs.

Arbetsgivare eller arbetsgivares organisation som bryter mot denna lag eller mot kollektivavtal skall ersätta uppkommen skada.

55–70 §§ utgår

1977/78:827, yrkandet 1, av Olof Palme m. fl. (s)

I motionen yrkas att riksdagen

1. antar följande förslag till ändrad lydelse av 60 § medbestämmandelagen:

Är någon --- också medges.

Vid bedömning --- av överläggningen.

Enskild arbetstagarare kan ej i något fall ådömas skadestånd med högre belopp än tvåhundra kronor,

Motionen behandlas i övriga delar i betänkandet AU 1977/78:21.

1977/78:275 av Karl Hallgren m. fl. (vpk)

I motionen yrkas att riksdagen med bifall till motionen beslutar att hemställa hos regeringen om förslag till lag som ger arbetare i konflikt rätt till tillträde till deras arbetsplatser.

Politisk verksamhet på arbetsplatsen

1977/78:349 av Lars Werner m. fl. (vpk)

I motionen yrkas att riksdagen beslutar att såväl Lagen om medbestämmande i arbetslivet som Lagen om offentlig anställning tillförs en ny paragraf med följande lydelse: "Anställda hos företag eller myndighet äger rätt till politisk verksamhet på arbetsplatsen."

Tjänstledighet för fackligt och politiskt arbete

1977/78:830 av Lars Werner m. fl. (vpk)

I motionen yrkas att riksdagen hos regeringen hemställer om en utredning med uppgift att avge förslag om rätt till tjänstledighet för fackligt och politiskt arbete.

Uppgifter i anslutning till motionerna

Allmän översyn av MBL

Motionen

Rolf Hagel (apk) och Alf Lövenborg (apk) begär i motionen 1333 en allmän översyn av MBL. De hävdar att det ursprungliga förslaget till MBL är skröpligt och att borgerliga lottningsvinster vid riksdagens behandling av förslaget åstadkom ytterligare försämringar. Motionärerna finner det meningslöst att upprätta en katalog över alla de brister som lagen enligt dem har visat sig vara behäftad med. De tror heller inte på "effekten av att klottra här och där i nuvarande lagtext" och menar att endast en grundlig allmän översyn och revidering förhoppningsvis kan resultera i en produkt som kan vara arbetare och tjänstemän till något stöd i den dagliga och oundgängliga kampen mellan kapital och arbete.

Motionärerna tänker sig att nya arbetsrättskommittén är rätt instans att verkställa översynen.

Nya arbetsrättskommittén

Kommittén har tillsatts för att bedriva fortsatt utredningsarbete på medbestämmanderättens område. Förutom behandling av vissa i direktiven närmare angivna frågor är det en viktig uppgift för kommittén att mer allmänt följa introduktionen och tillämpningen av lagstiftningen om medbestämmande i arbetslivet.

Förhandlingsrätt

Motionerna

I motionen 609 begär Gunnar Biörck i Värmdö (m) ändring i MBL, så att det förhindras att arbetstagare på en arbetsplats vid förhandlingar företräds av en arbetstagare på annan arbetsplats, såvida inte denne godtagits som representant av dem som berörs i det särskilda fallet. Motionären pekar på den konfliktsituation som uppstår, när en facklig organisation företräder två eller flera enheter med inbördes motsatta intressen.

Eric Hägelmark m. fl. (fp, c, m) erinrar i motionen 1337 om att arbetsgivaren skall fullgöra sin förhandlingskyldighet enligt 11–13 §§ MBL i första hand genom förhandling med den lokala arbetstagarorganisationen. Om enighet då inte uppnås är arbetsgivaren enligt 14 § andra stycket på begäran av arbetstagarparten skyldig att även förhandla med central arbetstagarorganisation. Lagen saknar föreskrift om den tid inom vilken arbetstagarparten skall påkalla central förhandling. Detta har enligt motionärerna skapat osäkerhet, framför allt bland en del mindre företagare,

och har lett till att verkställighet av beslut har skjutits upp onödigt länge. Motionärerna vill att en tidsfrist av sju dagar skall gälla för den lokala arbetstagarorganisationen, och de begär förslag till ändring av 14 § MBL i enlighet härmed.

Frågan om rätt för minoritetsorganisationer inom den statliga sektorn att träffa kollektivavtal behandlas i motionen 1351 av Margit Odelsparr (c) och Karl Erik Olsson (c). De anför att statens avtalsverk motsätter sig att träffa kollektivavtal med fackförbund som står utanför huvudorganisationerna. Denna vägran att teckna avtal får vittgående konsekvenser för de berörda förbundens möjligheter att fullfölja fackligt arbete för sina medlemmar på grund av att den trygghet och de förmåner den nya arbetsrätten tillförsäkrar arbetstagaren i förhållande till arbetsgivaren endast gäller dem som är anslutna till kollektivavtalsbärande organisationer. Motionärerna exemplifierar det sagda med hänvisningar till bl. a. MBL, arbetsmiljölagen, lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen och lagen om anställningsskydd. För att undvika att mindre organisationer diskrimineras på den offentliga sektorn tänker sig motionärerna att man öppnar möjlighet för sådana organisationer att teckna hängavtal såsom kan ske på den privata sektorn eller att man ändrar den arbetsrättsliga lagstiftningen. De yrkar att frågor av det slaget utreds på lämpligt sätt, exempelvis av nya arbetsrättskommittén.

Gällande rätt m. m.

11–14 §§ MBL, som berörs i motionen 1337, har följande innehåll.

I 11 § ges bestämmelser om arbetsgivares s. k. primära förhandlingsskyldighet, dvs. skyldighet att på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation före beslut om viktigare förändring av verksamheten eller av arbets- eller anställningsförhållanden för arbetstagare som tillhör organisationen. Enligt 12 § inträder förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren även i andra fall än som avses i 11 § beträffande beslut som rör medlem i arbetstagarorganisationen. I det fallet skall initiativet till förhandlingen tas av arbetstagarorganisationen.

Med arbetstagarorganisation avses i 11 och 12 §§ kollektivavtalsbärande organisation. Arbetsgivaren blir enligt 13 § också förhandlingsskyldig gentemot annan arbetstagarorganisation, om fråga särskilt angår arbets- eller anställningsförhållanden för arbetstagare i den organisationen.

Förhandlingarna enligt 11–13 §§ sker enligt 14 § i första hand med lokal arbetstagarorganisation. Om den lokala förhandlingen inte leder till enighet mellan parterna har arbetstagarorganisationen rätt att begära att arbetsgivaren även förhandlar med vederbörande centrala arbetstagarorganisation. Denna begäran kan framställas av både den lokala och den centrala arbetstagarorganisationen. I båda fallen blir arbetsgivaren skyldig att förhandla på nytt.

Motsvarande skyldighet är inte föreskriven för central arbetstagarorganisation. Denna kan avstå från att fullfölja förhandlingsförfarandet.

Som påpekas i motionen ger 14 § inte några regler om den tid, inom vilken arbetstagersidan kan påkalla central förhandling. I förarbetena till det aktuella lagrummet (prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 361–362) anförs:

I 14 § har inte ställts upp några närmare regler om den tid inom vilken arbetstagersidan skall begära ytterligare förhandling när lokal förhandling inte lett till enighet mellan parterna. Det betyder att begäran skall framställas utan dröjsmål efter avslutandet av den första förhandlingen. Sker avslutandet inte genom överenskommelse mellan parterna vid förhandlingssammanträde eller på annat sätt genom arbetstagersidans medverkan utan genom besked av arbetsgivaren, innebär paragrafen att arbetsgivaren befrias från ytterligare uppskovsskyldighet enbart om han givit arbetstagersidan råd om att begära fortsatt förhandling. Sådan begäran, som alltså bör framställas omgående eller med vändande post, kan framställas både av den lokala och av den centrala arbetstagarorganisationen.

Paragrafen är dispositiv. Den har i avtalen för offentliganställda försetts med kompletterande föreskrifter om tidsfrister. I det nya huvudavtalet (7 §) på det *statliga* området fastställs att begäran om central förhandling skall framställas senast på femte dagen efter den dag då den lokala förhandlingen avslutades. Framställningen skall ske skriftligen om inte parterna enas om annat. Motsvarande föreskrift fanns i det övergångsavtal som ersatts av det nya huvudavtalet. Enligt 7 § i det *kommunala* huvudavtalet skall skriftlig begäran om central förhandling vara den kommunala myndighet som förhandlat till handa senast tionde dagen efter det att de lokala förhandlingarna har slutförts. Görs denna begäran av lokal organisation skall också visas att den centrala arbetstagarorganisationen vill fullfölja förhandlingsförfarandet. Innebörden av dessa avtalsbestämmelser är att det står arbetsgivaren fritt att fatta och verkställa beslut om framställning om central förhandling inte inkommer i tid. Denna innebörd har uttryckligen angetts i det kommunala huvudavtalet.

När det sedan gäller motionen 1351 om minoritetsorganisationers rätt att träffa kollektivavtal ges följande bakgrund.

Grundläggande bestämmelser om den förhandlingsrätt som tillkommer parter på arbetsmarknaden ges i 10 § MBL. Bestämmelserna gäller oberoende av att parterna står i kollektivavtalsförhållande eller ej. Den rätt som ges för part att förhandla motsvaras av skyldighet för den andra parten att delta i förhandlingen. Med förhandlingsskyldigheten anses emellertid inte följa skyldighet att sluta kollektivavtal.

De i motionen berörda konsekvenserna av att minoritetsorganisation saknar kollektivavtal har tidigare behandlats i riksdagen, bl. a. i samband med antagandet av lagen om anställningsskydd (InU 1973:36), lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (InU 1974:15) och lagen om

arbetstagarrens rätt till ledighet för utbildning (InU 1974:31). I förslaget till MBL (prop. 1975/76:105, bil. 1, s. 206) anförde departementschefen bl. a.:

I sammanhanget bör erinras om den kritik som har riktats mot nu gällande rätt och viss modern arbetsrättslig lagstiftning och som går ut på att minoritetsorganisationer på arbetstagersidan och medlemmar i sådana organisationer försätts i en sämre situation än andra genom att organisationerna inte lyckas förmå arbetsgivarna att teckna kollektivavtal och genom att vissa lagfästa rättigheter och befogenheter bygger på ställningen som part i ett kollektivavtal. Från några remissinstansers sida har föreslagits rättslig skyldighet för arbetsgivaren att sluta kollektivavtal i vissa fall, t. ex. att sluta s. k. hängavtal med organisationer som är beredda att godkänna ett redan träffat avtals villkor.

Jag skall komma in något närmare på dessa frågor i följande avsnitt, där jag behandlar förhandlingsrätten. Här vill jag bara understryka att det finns en gemensam grund för alla fackliga organisationer i ett lika utformat skydd för föreningsrätten, i en grundläggande facklig förhandlingsrätt för alla, i lika behörighet att vara part i kollektivavtal och att vidta fackliga stridsåtgärder till främjande av medlemmarnas intressen.

Att vissa skillnader i fråga om rättigheter därutöver bör göras är en följd av de skillnader i fråga om förpliktelser som föreligger mellan de kollektivavtalsbundna och de icke kollektivavtalsbundna organisationerna. Valet av metod att göra den åtskillnaden är en fråga för sig. Den metod som valts i den här aktuella lagstiftningen är utformad i enlighet med den arbetsrättsliga utveckling som skett i vårt land och efter förhållandena på vår arbetsmarknad.

Jag förordar alltså, liksom kommittén, att nu gällande föreningsrättsliga regler överförs i princip oförändrade till ny lagstiftning på rättsområdet.

I anslutning till propositionen aktualiserades motionsledes frågan om minoritetsorganisationers möjligheter att ingå kollektivavtal i de fall en större organisation i kraft av sin totala numerär gör anspråk på att ensam få sluta kollektivavtal på området. Det i motionen framställda yrkandet avstyrktes med följande motivering (InU 1975/76:45 s. 40):

De grundläggande betingelserna för organisationerna på svensk arbetsmarknad är desamma. Det gäller föreningsrätten, förhandlingsrätten, rätten att träffa avtal och rätten att tillgripa stridsmedel. En organisations möjligheter att inom denna ram faktiskt göra sig gällande är emellertid beroende av organisationens egen kraft. Det är alltså avhängigt av en organisations styrka om den kan förmå en arbetsgivare att sluta kollektivavtal.

Utskottet är inte berett att förorda att man överger dessa principer. Om motionärernas förslag godtas innebär det att man inte längre konsekvent bygger kollektivavtalet på en frivillig överenskommelse mellan parterna. Följden blir också – vilket motionärerna inte berört – att lagen måste tillföras regler om tvång eller sanktioner mot arbetsgivare som inte erbjuder minoritetsorganisationer avtal. Det finns dessutom anledning att i sammanhanget ställa frågan om inte motionärernas förslag medför behov av regler om viss representativitet m. m. för att en minoritetsorganisation skall ha rätt att begära att bli avtalspart. I sammanhanget måste man beakta att även organisationer som tillfälligt uppkommer på en arbetsplats har förhandlingsrätt och följaktligen med motionärernas konstruktion skulle få rätt till

kollektivavtal. Motionärerna har f. ö. illustrerat svårigheterna på det aktuella området genom att med hänsyn till det särskilda huvudavtalet föreslå undantag för den offentliga sektorn.

Frågor om minoritetsorganisationers ställning enligt den arbetsrättsliga lagstiftningen har därefter också behandlats i betänkandena AU 1976/77:1 och 5 samt 1977/78:11.

Tystnadsplikt

Motionen

Vpk yrkar i partimotionen 895 att man avskaffar tystnadsplikten för anställdas styrelserepresentanter och för fackliga företrädare med hänvisning bl. a. till att tystnadsplikten urholkar värdet av den information som lämnas och låser de anställdas företrädare i deras handlande. Yrkandena innebär att 8 § lagen om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar förses med ett tillägg samt att 21 och 22 §§ MBL utgår.

I motionen 896 har vpk också begärt att den tystnadsplikt som enligt arbetsmiljölagen åvilar skyddsombud och ledamot av skyddskommitté skall upphävas. Motionen behandlas av socialutskottet i betänkandet SoU 1978/79:11.

Gällande rätt

Styrelserepresentation för anställda infördes på försök år 1973 genom lagen (1972:829) om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar. Lagen upphörde att gälla med utgången av juni 1976 och ersattes då med en ny lag (1976:351) med samma rubrik.

Enligt 1972 års lag (5 §) och 1976 års lag (8 §) har bestämmelserna om styrelseledamot och styrelsesuppleant i aktiebolagslagen och lagen om ekonomiska föreningar i princip motsvarande tillämpning på arbetstagarledamot och suppleant för denne. Härav anses följa skyldighet att iaktta viss sekretess. Vid framläggandet av förslag till 1972 års lag (prop. 1972:116 s. 135) anförde departementschefen:

Enligt min mening är det av stor betydelse att företagsledningen eftersträvar största möjliga öppenhet gentemot de anställda rörande företagets förhållanden. Att de anställda överlag får tillräcklig information om företagsledningens beslut är redan i och för sig av värde från företagsdemokratisk synpunkt. I detta speciella sammanhang finns det anledning att ta fasta på att en sådan öppen attityd gentemot de anställda bör underlätta för arbetstagarledamöterna att fullgöra sitt uppdrag. Det är emellertid ofrånkomligt att även den interna informationen i viss utsträckning måste begränsas av hänsyn till företagets intressen. Frågan blir då om och i vad mån arbetstagarledamöterna bör ha möjlighet att samråda med ledamöter i företagsnämnden och andra

förtroendevalda även om sådant som i princip bör hållas hemligt. För egen del anser jag mig varken kunna eller böra ange några riktlinjer för arbetstagarledamöternas handlande i sådana fall. Den avvägning som här måste göras mellan olika intressen förutsätter enligt min mening att frågan i varje särskilt fall tas upp till diskussion i styrelsen. På den vägen bör det vara möjligt att efter hand utveckla en praxis som tillgodoser såväl företagets som de anställdas intressen.

När förslag lades fram till 1976 års lag (prop. 1975/76:166 s. 167) hänvisades till ovanstående uttalanden. Departementschefen ansåg att de alltjämt borde kunna tjäna till vägledning.

Bestämmelserna om tystnadsplikt enligt 21 och 22 §§ MBL har i huvudsak följande innebörd.

Frågor om tystnadsplikt skall i första hand lösas genom förhandling mellan parterna. Tystnadsplikt kan begäras av såväl arbetstagar- som arbetsgivarparten. Uppnås inte enighet vid förhandlingen kan part väcka talan vid domstol om tystnadsplikt. Detta skall ske inom tio dagar efter det att förhandlingen avslutats. Domstolen skall förordna om tystnadsplikt i den mån det kan antas att det annars skulle föreligga risk för väsentlig skada för part eller annan. Har part begärt förhandling om tystnadsplikt skall sekretess iakttas tills frågan har blivit slutligt avgjord. Denna temporära tystnadsplikt föreligger dock inte om kravet är obefogat och parten har insett eller bort inse detta.

Den som med tystnadsplikt har mottagit information för lokal eller central arbetstagarorganisations räkning har rätt att föra informationen vidare till ledamot av styrelsen för organisationen. Även ledamoten blir i så fall underkastad tystnadsplikt.

Reglerna i 21 och 22 §§ är dispositiva.

Tidigare riksdagsbehandling

Vid riksdagsbehandlingen av 1972 och 1976 års lagar om styrelserepresentation för anställda krävde vpk, bl. a., att de anställdas representanter icke skulle åläggas sekretessplikt. Yrkandena avslogs (NU 1972:62 och NU 1975/76:68).

Vpk yrkade också att bestämmelserna om tystnadsplikt i MBL skulle utgå ur det lagförslag som förelades riksdagen på våren 1976. Yrkandet avslogs. Samtidigt avslogs yrkanden i tre andra motioner om vidgade möjligheter att föreskriva tystnadsplikt (InU 1975/76:45). Ett av vpk på nytt framställt yrkande om att bestämmelserna skulle upphävas avslogs av riksdagen på våren 1977 (AU 1976/77:32).

Facklig vetorätt*Motionerna*

Förslagen om facklig vetorätt mot nedläggning av företag m. m. i partimotionen 618 från vpk sammanfattas av motionärerna enligt följande.

Vänsterpartiet kommunisterna föreslår att lokal facklig organisation skall ges vetorätt mot arbetsköparens beslut vilka gäller köp och försäljning av företag som minskar sysselsättningen, nedläggning av företag, avsked och permittering, anställningsstopp samt personalpolitiken i företagen – detta för att ge arbetarna en möjlighet att rädda sina jobb.

I motionen påpekas arbetsköparnas makt över produktion och samhälle i kraft av deras ägande av företagen samt att medbestämmandelagen (MBL) och lagen om anställningsskydd är helt otillräckliga för att rädda jobben. MBL:s avsaknad av konkreta maktbefogenheter för arbetarna och lagens samarbetskaraktär är lagens stora svagheter. I motionen föreslås därför att MBL tillförs konkreta maktbefogenheter för arbetarna för att de skall kunna rädda sina jobb.

Yrkandena i motionen innebär att 38 § MBL ges ny lydelse samt att 39 och 40 §§ samma lag utgår.

Motionen 1664 av Bo Siegbahn m. fl. (m) riktar sig mot den fackliga vetorätten vid entreprenadavtal. Motionärerna yrkar i första hand att 38–40 §§ MBL upphävs, i andra hand på utredning i syfte att åstadkomma större rättssäkerhet för olika parter. De påpekar bl. a. att bestämmelserna införts som ett sätt att komma till rätta med skatteflykt m. m. vid anlitande av s. k. grå arbetskraft. Missförhållanden av det slaget bör undanröjas genom utbyggnad av skatteväsendets kontrollsystem och inte genom regler på ett helt annat område, arbetsrätten. Man kan inte begära att de fackliga organisationerna genom ett veto endast skall stödja skattemyndigheterna, utan de kommer att se lagreglerna från sin egen intressesynpunkt och för de egna medlemmarna behålla så mycket arbete som möjligt även då ett visst arbete på ett fullt korrekt sätt kan utföras billigare av ett annat företag. Detta motverkar en rationell arbetsfördelning och får i realiteten konkurrensbegränsande effekter. Motionärerna finner det vidare anstötligt från principiell synpunkt att entreprenören, som de hävdar, inte ens känner till att han har blivit "svartlistad" då han enligt de aktuella lagbestämmelserna inte kommer in som part i målet.

I vpk:s partimotion 1670 om facklig vetorätt vid införande av datorbaserade system framhålls att de anställda och deras organisationer måste få det avgörande inflytandet när sådana system skall införas. Den skyldighet arbetsgivaren har att lämna information och förhandla om planerade datorsystem räcker inte för att garantera de anställda ett avgörande inflytande utan måste kompletteras med vetorätt för de fackliga organisationerna vid införande av datorbaserade system vid företag och myndigheter.

Motionärerna yrkar att riksdagen skall hos regeringen begära förslag till lagstiftning härom. Förslag bör också läggas fram för riksdagen om tillägg till datalagen av innebörd att protokoll från förhandling enligt 11§ MBL skall bifogas ansökan om tillstånd att inrätta personregister vid företag eller myndighet.

Gällande rätt

Bestämmelserna i 38–40 §§ MBL om facklig vetorätt har till syfte att förhindra att s. k. grå arbetskraft får arbeta i företagen eller att eljest arbete utförs på villkor, som innebär att lag eller avtal kringgås. Stadgandena innebär att en arbetsgivare är skyldig att på eget initiativ ta upp förhandlingar om han överväger att låta utföra visst arbete på arbetsplatsen med arbetskraft som inte har anställning där. Arbetsgivaren är skyldig att avvakta med beslut eller verkställighet därav till dess förhandlingen är genomförd. Förhandlingsskyldighet föreligger inte om det är fråga om ett kortvarigt och tillfälligt arbete. Detsamma gäller om arbetet kräver särskild sakkunskap eller om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar åtgärd som har godtagits av vederbörande arbetstagarorganisation. I dessa fall kan dock arbetstagarorganisationen påkalla förhandling.

Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet avser arbetstagarorganisationen i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal, och det arbete det gäller skall falla inom avtalets giltighetsområde.

Om arbetstagarorganisationen efter förhandlingen bedömer att den aktuella entreprenaden eller uppdraget kan antas medföra åsidosättande av lag eller kollektivavtal eller eljest skulle strida mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde kan organisationen förbjuda att entreprenaden kommer till stånd. Denna vetorätt skall normalt utövas av den centrala arbetstagarorganisationen.

Arbetsgivare, som inte iakttar förhandlingsskyldighet eller sätter sig över ett befogat veto, blir skadeståndsskyldig. Detsamma gäller för organisation som använt sitt veto utan att ha haft fog för det.

Tidigare riksdagsbehandling

Yrkanden om facklig vetorätt i personalpolitiska m. fl. frågor framfördes av vpk åren 1971–1973 utan att vinna riksdagens bifall. Yrkandena i den föreliggande vpk-motionen om facklig vetorätt mot nedläggning av företag m. m. återgår på de krav på vetorättens omfattning som framställdes av vpk i partimotionen 1975/76:2495 med anledning av propositionen 1975/76:105 om arbetsrättsreform m. m. Motionsyrkandet avsågs av riksdagen. Reservation av vpk. Vpk-yrkandena återkom år 1977 och avsågs av riksdagen i enlighet med hemställan i betänkandet AU 1976/77:32.

Vpk har vidare i motionen 1976/77:1526 begärt lagstiftning om förbud mot avskedanden och permitteringar vid företag med fler än 50 anställda. Yrkandet avsågs av riksdagen (AU 1976/77:26).

När riksdagen behandlade arbetsrättsreformen ifrågasattes de föreslagna bestämmelserna i MBL om facklig vetorätt vid entreprenad-avtal från annat håll. Moderata samlingspartiet ansåg i en partimotion att frågan var ofullständigt utredd och påpekade att bestämmelserna förts in i lagförslaget under departementsbehandlingen. Med hänvisning till att frågan borde utredas och remissbehandlas i vanlig ordning yrkade partiet att 38–40 §§ skulle utgå ur MBL.

I en motion (1975/76:2452) av Erik Hovhammar m. fl. (m, c, fp) accepterades propositionsförslagets regler om vetorätt. Motionärerna befarade dock att reglerna kunde missbrukas, t. ex. genom att en organisation reserverade arbetstillfällen för sina egna medlemmar. De föreslog därför viss ändring av 39 §.

Med anledning av motionerna anförde inrikesutskottet (InU 1975/76:45 s. 44):

Problemen med den grå arbetskraften har visat sig vara svårbemästrade. Det finns också tecken på att företagslivet sprider sig till nya branscher och arbetsområden. Utskottet anser att det finns goda skäl för de nu föreslagna reglerna om vetorätt. Bestämmelserna skall ses som en av de metoder som bör komma till användning för att man skall komma till rätta med oarter av det slag som verksamheten med grå arbetskraft utgör. Frågan om den grå arbetskraften har tidigare utretts, och någon anledning att nu utreda spörsmålet på nytt finns knappast. Utskottet godtar alltså principen med fackligt veto i de aktuella fallen och avstyrker därför yrkandet i moderata samlingspartiets motion.

När det gäller utformningen av reglerna konstaterar utskottet att syftet med bestämmelserna är att komma åt förfaranden som står i strid mot lag eller avtal eller praxis på svensk arbetsmarknad. Vetorätten får således inte utövas på det sätt som befaras i trepartimotionen 2452. Seriösa entreprenader får inte förhindras med stöd av de aktuella reglerna, lika litet som bestämmelserna får användas för att styra över ett arbete från ett avtalsområde till ett annat. Veto som används på ett sådant sätt är inte giltigt och kan föranleda skadestånd för arbetstagarorganisationen. Med det anförda har utskottet besvarat motionen 2452. Någon ändring i den föreslagna lagtexten kan inte anses behövlig. Yrkandet därom avstyrks således.

Riksdagen följde inrikesutskottets förslag. Reservation (m) till förmån för partimotionen.

Facklig vetorätt vid införande av datorbaserade system aktualiserades förra året av vpk i motionen 1976/77:941. Motionärerna begärde förslag till lagstiftning som ger de anställda avgörande inflytande och vetorätt samt ålägger arbetsgivaren skyldighet att minst ett år i förväg informera om planerade system.

Yrkandet avstyrktes av arbetsmarknadsutskottet i betänkandet AU 1977/

78:4 (s. 9–10) med hänvisning till att den fackliga rörelsen ägnat ett betydande intresse åt frågan om datoriseringen i arbetslivet och till att avtalsreglering beträffande datafrågor aktualiserats i samband med förhandlingar om medbestämmandeavtal. Riksdagen följde utskottet.

I sammanhanget kan erinras om att riksdagen på förslag av arbetsmarknadsutskottet i nyssnämnda betänkande begärt en kartläggning av datateknikens framtida effekter på arbetsliv och sysselsättning. En utredning härom har nyligen tillsatts av regeringen.

Fredsplikt och skadestånd samt tillträde till arbetsplats under konflikt

Motionerna

Vpk erinrar i partimotionen 832 om att kommunisterna alltsedan antagandet av 1928 års lagar om kollektivavtal och om arbetsdomstol med all kraft har verkat för att fredsplikten skall avskaffas. Vid behandlingen av förslaget till MBL yrkade vpk att 41 § skulle utformas så, att paragrafen stadgade oinskränkt rätt för lokal och central facklig organisation att tillgripa stridsåtgärder i fackliga tvister. Detta avvisades av socialdemokraterna och de borgerliga partierna. Med den nya lagen kom fackföreningarna att bindas upp ännu hårdare än enligt den gamla kollektivavtalslagen. Detta utvecklas närmare i motionen. Motionärerna hävdar med bestämdhet att fackföreningarna måste tillerkännas rätten att tillgripa stridsåtgärder vid alla tillfällen då tvister med arbetsgivarna inte har kunnat lösas förhandlingsvägen. Motionsförslaget till ny lydelse av 41 § MBL har utformats i enlighet härmed. Förslaget innebär också att 42–45 §§ i lagen skall utgå.

Vidare hävdas i motionen att bestämmelserna om skadestånd sänk-tioner genom MBL har skärpts betydligt både för den enskilde arbetaren och för fackföreningarna. Det allvarligaste i de nya bestämmelserna är att det ställs stora krav på fackföreningarna och deras representanter beträffande arbetsfredens bevarande. För att undgå skadestånd måste de fackliga företrädarna i många fall ställa sig på arbetsgivarnas sida och försöka förmå arbetare att upphöra med en fullt berättigad stridsåtgärd. Det kan ge upphov till motsättningar mellan förtroendevalda och medlemmar och i förlängningen orsaka förtroendekris i fackföreningarna. Skadeståndsskyldigheten för arbetare och fackliga organisationer bör alltså utgå ur MBL. I enlighet härmed föreslås ändrad lydelse av 54 § och att 55–70 §§ upphävs.

Socialdemokraterna föreslår i partimotionen 827 att 200-kronorsregeln omedelbart återinförs i MBL. De framhåller att avskaffandet av regeln har väckt en stark reaktion hos arbetstagarna och deras organisationer. De skadeståndsanspråk som har rests i vissa fall hos arbetsdomstolen har också utlöst kraftiga protester. Utvecklingen har bekräftat motionärernas bedömning att riksdagens ställningstagande var ett olyckligt beslut.

I motionen 275 av Karl Hallgren m. fl. (vpk) framhålls att det är av väsentlig betydelse för arbetare och fackföreningar att ha rätt till tillträde till arbetsplatsen under konflikt. Denna fråga löstes inte i samband med antagandet av MBL. Tvärtom avslogs en av vpk väckt motion i ämnet. Frågan har inte heller aktualiserats av nya arbetsrättskommittén i dess förslag till ny lag om fackliga förtroendemän. Motionärerna finner det därför angeläget att på nytt ta upp frågan och yrkar att riksdagen av regeringen skall begära förslag som ger arbetstagare lagfäst rätt till tillträde till arbetsplatserna under pågående konflikt.

Gällande rätt

Bestämmelserna om fredsplikt i 41–45 §§ MBL innebär i korthet följande.

41 § kan sägas slå fast redan tidigare gällande grundsats att fredsplikt skall råda under avtalstid. Paragrafen avser kollektivavtalsbundna arbetsgivare och arbetstagare.

I 42 § förbjuds arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation att anordna eller understödja olovlig stridsåtgärd. Paragrafen ålägger vidare kollektivavtalsbunden organisation att söka hindra olovlig stridsåtgärd. Slutligen förbjuds oorganiserade att delta i olovliga stridsåtgärder.

43 § innehåller den i MBL nya bestämmelsen om att arbetsgivaren och berörd arbetstagarorganisation omedelbart skall ta upp överläggning med anledning av att olovlig stridsåtgärd har vidtagits och gemensamt verka för att den upphör.

44 § gäller den s. k. kvarlevande stridsrätten, dvs. det undantag från fredsplikt som medges part när medbestämmandefråga enligt 32 § inte har blivit uttryckligen reglerad i kollektivavtal, ehuru parten vid förhandlingarna har begärt att frågan skall regleras i avtalet.

45 § ger regler om varsel vid stridsåtgärder.

Med 54 § inleds MBL:s avsnitt om skadestånd och andra påföljder. I paragrafen fastslås principen att arbetsgivare, arbetstagare och organisation som bryter mot MBL eller mot kollektivavtal skall ersätta uppkommen skada. Härmed avses ekonomisk skada. Allmänt (även kallat ideellt) skadestånd behandlas i 55 §.

56 § gäller brott mot tystnadsplikt och 57 § skadeståndsskyldighet vid felaktigt utövande av tolkningsföreträde eller av vetorätt vid entreprenadavtal. Sistnämnda paragraf fastställer också arbetstagarorganisationens ansvar i vissa fall för skada som företrädare för organisationen har vållat som ledamot i särskilt genom avtal inrättat beslutsorgan. 58 § avser arbetsgivares skadeståndsansvar i visst fall när tvist föreligger om anställds arbetskyldighet.

59 § fritar enskild arbetstagare eller arbetsgivare från skadeståndsansvar för deltagande i olovlig stridsåtgärd om åtgärden anordnats eller föranletts av hans organisation.

60 § innehåller regler om jämkning av skadestånd. I motsats till tidigare innehåller MBL inte någon regel om att enskild arbetstagare inte i något fall kan ådömas skadestånd med högre belopp än tvåhundra kronor (200-kronorsregeln).

61 § behandlar fördelning av skadeståndsskyldighet när flera är ansvariga för skada.

62 § tar upp frågan om disciplinära påföljder vid avtalsbrott från arbetstagares sida.

63–70 §§ som också berörs av yrkandet i motionen 832 innehåller bestämmelser om tvisteförhandling och rättegång.

Tidigare riksdagsbehandling

Vid riksdagsbehandlingen av 1976 års proposition om arbetsrättsreform yrkade vpk i sin partimotion 1975/76:2495 att fredspliktsreglerna skulle avskaffas och i lagen slås fast att de anställdas organisationer skulle ha obegränsad stridsrätt. I samma motion yrkades också att samtliga skadeståndsregler skulle utgå ur lagen frånsett 54 §. Denna bestämmelse föreslogs bli omformulerad så att skadeståndsskyldighet inte skulle kunna åläggas arbetstagare eller deras organisationer. Motionen avslogs av riksdagen i aktuella delar (InU 1975/76:45 s. 45 resp. 48). Vpk reserverade sig.

Samma yrkanden i en vpk-motion påföljande år avslogs ånyo av riksdagen (AU 1976/77:32).

I 1976 års förslag till MBL förutsattes att 200-kronorsregeln skulle behållas. Bestämmelse härom hade utformats som ett tredje och sista stycke i 60 § lagförslaget. I partimotioner från c, m och fp yrkades att regeln inte skulle tas med i lagen. Inrikesutskottets majoritet anförde (InU 1975/76:45 s. 51):

Utskottet delar departementschefens och motionärernas uppfattning att det i första hand är andra åtgärder än sanktioner som är av betydelse för att återställa arbetsfreden när en olovlig konflikt brutit ut och att skadeståndets uppgift i huvudsak blir att stryka under principien att avtal skall hållas. Utskottet delar också den uppfattningen att skadestånd bör utmätas inom måttliga ramar.

Av vad nu sagts följer emellertid inte att man bör binda sig vid en så stel bestämmelse som 200-kronorsregeln. Utskottet biträder för sin del motionsyrkandena att den aktuella beloppsgränsen avlägsnas. Detta innebär inte något förord för att skadeståndsbeloppen skall höjas generellt. Tvärtom förutsätter utskottet att skadestånd vid olovliga konflikter även i framtiden hålls på en måttlig nivå.

En tillämpning av ovan berört slag tillgodoser också synpunkten att skadeståndssanktionerna bör stå i överensstämmelse med den allmänna rättsuppfattningen bland arbetstagarna. Utskottets ställningstagande innebär att den föreslagna 60 § bör ändras på det sättet att sista stycket utgår.

Socialdemokraternas företrädare i inrikesutskottet reserverade sig för bifall till propositionsförslaget, dvs. att 200-kronorsregeln skulle behållas, och avstyrkte därmed de tre partimotionerna i denna del. Även vpk reserverade sig för avslag på motionerna men med hänvisning till vpk:s ståndpunkt att arbetstagare över huvud taget inte skall kunna ådömas skadestånd. Riksdagsbeslutet innebar bifall till utskottsmajoritetens förslag.

I partimotion väckt under allmänna motionstiden i januari 1977 begärde socialdemokraterna att 200-kronorsregeln åter skulle införas i lagen. Yrkandet avstyrktes av arbetsmarknadsutskottet som anförde (AU 1976/77:32 s. 18):

På inrikesutskottets förslag avskaffades denna regel. Detta innebär inte att skadestånd kan utdömas med obegränsade belopp. Tvärtom underströk utskottet på flera ställen i betänkandet att skadeståndsbeloppen bör hållas på en måttlig nivå. Utskottet uttalade också att skadeståndets uppgift i huvudsak skall vara att stryka under principen att avtal skall hållas. Skadeståndet är alltså av ideellt slag och kan liksom tidigare i allmänhet inte väntas ge annat än begränsad ekonomisk gottgörelse för uppkomna skador.

Socialdemokraterna reserverade sig i utskottet för bifall till motionsyrkandet. Riksdagen följde utskottsmajoritetens förslag.

Som erinras om i motionen 275 behandlades frågan om rätt till tillträde till arbetsplatsen under konflikt i samband med antagandet av MBL med anledning av vpk-motionen 1975/76:1858. Yrkandet avstyrktes vid utskottsbehandlingen (InU 1975/76:45 s. 45) med hänvisning till att man hittills i svensk arbetsrätt avstått från att i lag reglera frågor av det slaget och till att det inte hade anförts bärande skäl för att riksdagen skulle överge denna ordning.

Riksdagen följde utskottet. Reservation av vpk.

Politisk verksamhet på arbetsplatsen

Motionen

Lars Werner m. fl. (vpk) anför i motionen 349 bl. a. att politisk och facklig verksamhet är arbetarklassens enda möjlighet att förbättra sin situation gentemot arbetsgivarna. Det är också enda vägen att frigöra sig från utsugning och förtryck från kapitalistklassen. Att politisk agitation inte tillåts på arbetsplatserna är en inskränkning i demokratiska fri- och rättigheter som inte kan accepteras. Motionärerna yrkar därför att såväl MBL som lagen om offentlig anställning tillförs en ny paragraf som innebär att anställda hos företag eller myndighet äger rätt till politisk verksamhet på arbetsplatsen.

Tidigare riksdagsbehandling

Motsvarande motionsyrkande framställdes av vpk vid riksdagens behandling av arbetsrättsreformen. Yrkandet avstyrktes av inrikesutskottet (InU 1975/76:45 s. 69) som inledningsvis anförde:

Utskottet delar den uppfattning som kommer till uttryck i propositionen att man inte kan ta undan en så viktig del av samhällslivet som arbetsplatserna från den politiska debatten. Det bör alltså vara möjligt för de politiska partierna att nå ut på arbetsplatserna med sin information. Utskottet ansluter sig också till propositionens bedömning att lagstiftningsvägen är svårframkomlig när det gäller att säkerställa möjligheterna till politisk verksamhet på arbetsplatserna.

I en till utskottetsbetänkandet fogad socialdemokratisk reservation, som bifölls av riksdagen, tillades:

Som framhålls i propositionen bör det åtminstone tills vidare vara tillräckligt att anvisa förhandlingar och kollektivavtal som medel att åstadkomma inflytande för arbetstagarna även över frågor om utnyttjande av arbetsplatserna för politisk verksamhet.

Även ställningstagandet från utskottsmajoritetens sida till motionen innebar att vpk:s yrkande avstyrktes.

Tjänstledighet för fackligt och politiskt arbete*Motionen*

Lars Werner m. fl. (vpk) erinrar i motionen 830 om de möjligheter till ledighet som redan finns för att fullgöra politiska uppdrag som ledamot av kommunala församlingar eller riksdag. Det finns emellertid behov av tjänstledighet i andra sammanhang. Ett politiskt parti kan behöva anlita medlemmar för speciella uppdrag, tillfälligt eller under längre tid. Tjänstledighet kan också behövas för fackligt arbete i de fall lagen om fackliga förtroendemän inte är tillämplig. Exempelvis måste en arbetstagare som anställs som facklig funktionär säga upp sin tidigare anställning, och han kan få svårt att återfå den om han så skulle önska efter något eller några år. Motionärerna menar att en lag om tjänstledighet för fackligt och politiskt arbete skulle medföra stora fördelar, och de yrkar att en utredning tillsätts för att klarlägga förutsättningarna för sådan ledighet och lägga fram ett lagförslag.

Nuvarande bestämmelser m. m.

När det gäller politiska uppdrag finns, som påpekas i motionen, redan lagstadgad rätt för uppdrag som riksdagsledamot, kommunfullmäktige och landstingsledamot. Rätten till ledighet för riksdagsuppdrag garanteras genom 4 kap. 6 § regeringsformen. Enligt den bestämmelsen får riksdagsle-

damot och ersättare fullgöra uppdrag som ledamot utan hinder av tjänsteuppdrag eller annan sådan förpliktelse som åligger honom. Om tjänstledighet för kommunala förtroendeuppdrag föreskrivs i 2 kap. 5 § och 3 kap. 4 § kommunallagen. Enligt uttalanden i prop. 1975/76:187 (s. 230) bör begreppet kommunalt förtroendeuppdrag ges en vidsträckt innebörd och omfatta uppdrag som ledamot eller suppleant i fullmäktige, landsting, nämnd eller beredning. Även deltagande i arbetsgrupper, utredningar eller motsvarande som kan ses som en följd av uppdraget bör ge rätt till ledighet liksom deltagande i partigruppsmöten för att förbereda ordinarie sammanträden i fullmäktige och nämnder. Däremot bör till förtroendeuppdraget inte hänföras deltagande i sammankomster som inte direkt har med kommunalt sammanträde att göra, t. ex. allmänna partimöten. Riksdagen anslöt sig till dessa uttalanden (KU 1976/77:25 s. 11).

Rätt till ledighet för politiska uppdrag har i motionen 1977/78:503 av Olle Wästberg i Stockholm m. fl. (fp) förts fram som tänkbar åtgärd för att bättre anpassa det politiska livet till barn och familjeliv. Motionen, som mynnar ut i ett utredningsyrkande, har behandlats av konstitutionsutskottet i betänkandet KU 1978/79:2. I enlighet med utskottets hemställan har motionen avslagits av riksdagen.

Möjligheterna till ledighet för fackliga uppdrag regleras i lagen om förtroendemannans ställning på arbetsplatsen. Huvudprincipen är att facklig förtroendeman har rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget. Principens räckvidd inskränks av att ledigheten dels inte får ha större omfattning än som är skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen, dels inte får förläggas så, att den medför betydande hinder för arbetets behöriga gång. Det är förutsatt att omfattning och förläggning av det löpande fackliga arbetet regleras i kollektivavtal.

Förtroendemannalagen syftar till att främst understödja fackligt arbete på den egna arbetsplatsen. Det fordras alltså normalt att förtroendemannen är verksam på den egna arbetsplatsen. Lagen och dess ledighetsregler blir därmed inte tillämpliga exempelvis i det fall en arbetstagare lämnar arbetsplatsen för att ta anställning som funktionär hos facklig organisation. Härutinnan sker ingen ändring genom det förslag till ny förtroendemannalag som har lagts fram av nya arbetsrättskommittén i delbetänkandet Ds A 1977:4.

Utskottet

Inledning

Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) trädde i kraft den 1 januari 1977 och har således snart varit i tillämpning under två år. Vid riksdagsbehandlingen av den proposition, genom vilken reformen lades fram våren 1976, framställdes motionsledes en lång rad yrkanden om ändringar i eller

tillägg till lagförslaget.

I detta betänkande behandlas 13 motioner, som väcktes under allmänna motionstiden i januari i år. De har direkt eller indirekt anknytning till medbestämmandelagens regelsystem. Samtidigt kan konstateras att de uppslag som nu förs fram i stor utsträckning prövades av riksdagen redan vid antagandet av MBL eller har föranletts av utgången av riksdagsbehandlingen.

Allmän översyn av MBL

Rolf Hagel (apk) och Alf Lövenborg (apk) begär i motionen 1333 en allmän översyn av MBL. Det åligger nya arbetsrättskommittén att allmänt följa introduktionen och tillämpningen av MBL och föreslå de förändringar som kommittén finner påkallade. Så till vida är motionens syfte redan tillgodosett. Detta är emellertid ett rent formellt konstaterande. Motionärernas yrkande bygger nämligen på uppfattningen att MBL i grunden är ett otjänligt instrument för att genomföra en demokratisering i arbetslivet utifrån de värderingar som motionärerna företräder.

Utskottet har en motsatt syn på den reform av arbetsrätten som MBL innebär. Genom lagen har lagts en grund för demokratisering av arbetslivet. Från de nya utgångspunkter lagen innefattar bör det finnas goda möjligheter att driva utvecklingen vidare till gagn för svenskt arbets- och samhällsliv. Mot bakgrund härav avstyrker utskottet motionen.

Förhandlingsrätt

I tre motioner tas upp frågor om förhandlingsrätt. I två av motionerna vill man på olika sätt tillgodose minoritetsintressen. Den tredje motionen aktualiserar en procedurfråga.

Margit Odelsparr (c) och Karl Erik Olsson (c) behandlar i motionen 1351 på nytt den tidigare ofta diskuterade frågan om *minoritetsorganisationernas ställning enligt den arbetsrättsliga lagstiftningen*. Motionen är närmast inriktad på förhållandena på den statliga sektorn, där statens avtalsverk i princip endast tecknar avtal med de fackorganisationer som är knutna till de tre stora huvudorganisationerna. Motionärerna vill att man skall överväga en ordning som garanterar att mindre organisationer inte diskrimineras utan får rätt att teckna hängavtal eller att man vidtar förändringar i lagstiftningen som i dag ger förmåner endast åt sådana fackliga organisationer som är bärare av kollektivavtal. I sistnämnda hänseende nämner man arbetsmiljölagen, förtroendemannalagen, lagen om styrelserepresentation för anställda, lagen om anställningsskydd, medbestämmandelagen och arbetstidslagen.

Då fråga om minoritetsorganisationers ställning behandlades åren 1976 och 1977 anförde utskottet följande (AU 1976/77:5, 1977/78:11):

Med anledning av motionsyrkandena vill utskottet slå fast att förenings- och förhandlingsrätten i vårt land sedan gammalt har som utgångspunkt att ingen åtskillnad görs mellan olika fackliga sammanslutningar i fråga om de grundläggande rättsliga förutsättningarna för fri facklig verksamhet. Förhandlingsrätt och skydd för föreningsrätten, behörighet att träffa kollektivavtal och rätt att inom lagstiftningens ram gå till facklig strid är desamma för alla sammanslutningar på arbetsmarknaden oavsett målsättningar och storlek. En annan sak är att de olika organisationernas möjligheter att inom dessa ramar faktiskt göra sig gällande ytterst beror på deras egen kraft. Detta innebär bl. a. att det är styrkan hos den fackliga organisationen som avgör om man kan få till stånd ett kollektivavtal med organisationen som part.

Mot den bakgrunden har det inte ansetts vara en otillbörlig behandling av minoritetsorganisationer när man av såväl principiella som praktiska skäl har gjort de under senare åren antagna nya arbetsrättsliga lagarna tillämpliga enbart på arbetstagarorganisationer som genom att teckna kollektivavtal med arbetsgivaren har tagit ett medansvar för förhållandena på arbetsplatsen.

Ovan angivna grundprinciper för vårt arbetsrättsliga system har på nytt lagts fast i den i våras antagna lagen om medbestämmanderätt i arbetslivet. Den förstärkta förhandlingsrätten m. m. enligt den lagen ges i full utsträckning endast till kollektivavtalsbunden organisation. Minoritetsorganisationernas intressen och möjligheter att verka har emellertid särskilt beaktats genom att arbetsgivaren blir skyldig att iaktta primär förhandlingsskyldighet gentemot minoritetsorganisation när det gäller frågor som särskilt angår arbets- eller anställningsförhållanden för arbetstagare som tillhör sådan organisation. En liknande möjlighet för minoritetsorganisation att representera sina medlemmar finns redan enligt lagen om anställningsskydd. Om det blir aktuellt att säga upp en arbetstagare på grund av dennes personliga förhållanden har arbetstagaren rätt att begära överläggningar med arbetsgivaren innan denne fattar beslut om åtgärden. Ingenting hindrar att arbetstagaren vid överläggningen låter sig företrädas av ombud från sin egen organisation.

Vid behandlingen av medbestämmandelagen avvisade inrikesutskottet (InU 1975/76:45 s. 40) den i en motion väckta tanken på att man skulle införa en rätt för minoritetsorganisationer att teckna hängavtal. Det kan vara värt att notera att vid det tillfället inte ens motionärerna ville införa en sådan rätt på den offentliga sektorn. Detta hänger samman med att den utvidgade förhandlingsrätten m. m. på detta område kopplats till de åtaganden de centrala organisationerna gjort i ett särskilt huvudavtal.

Enligt utskottets uppfattning finns det inte anledning för riksdagen att ändra sitt tidigare ställningstagande. Motionen avstyrks därför. Med anledning av att motionärerna särskilt tar upp förhållandena på den statliga sektorn bör det anmärkas att minoritetsorganisationer inom denna sektor inte bör ha annan ställning än motsvarande organisationer på andra delar av arbetsmarknaden.

En minoritetsfråga av annat slag behandlas i motionen 609 av Gunnar Björck i Värmdö (m). Det gäller *minoritetsintressen på en arbetsplats*. Motionären tar upp det fallet att en organisation företräder två eller flera arbetsenheter och den situationen uppstår att de anställda på de olika

enheterna i en viss fråga har inbördes motstridiga intressen. Motionären anser att det är arbetstagarerna på den berörda arbetsenheten som skall utse fackliga företrädare när en situation av angivet slag uppträder. Han vill att MBL skall ändras i enlighet härmed.

Förhandlingssystemet bygger på principen att det är de fackliga organisationerna som är bärare av förhandlingsrätten. Det ankommer alltså på dessa organisationer att avgöra vem som skall representera de berörda arbetstagarerna. Motionärens förslag är ett radikalt avsteg från denna princip. Förslaget innebär att i lag skall regleras vem som i vissa fall skall representera en facklig organisation. Möjligen blir konsekvensen också den att förhandlingsrätten i vissa fall överförs från den fackliga organisationen direkt till de anställda. Utskottet kan inte godta en sådan ändring i det gällande förhandlingssystemet och i den traditionella frihet som de fackliga organisationerna har att på egen hand reglera sina interna förhållanden. Motionen avstyrks därför.

Den tredje motionen om förhandlingsrätten, 1337, som har väckts av Eric Hägelmark m. fl. (fp, c, m) tar som förut nämnts upp en procedurfråga. Om enighet inte nås vid lokala förhandlingar enligt 11–13 §§ MBL kan arbetstagarorganisationen begära att arbetsgivaren även skall förhandla med central arbetstagarorganisation (14 §). Motionärerna anmärker på att lagen inte anger *den tid inom vilken central förhandling skall påkallas*. De yrkar att riksdagen av regeringen skall begära förslag till ändring av 14 § av innebörd att det fastställs en tidsfrist av sju dagar.

Bakgrunden till motionsyrkandet är att arbetsgivaren – sedan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt 11–13 §§ – har rätt att fatta och verkställa beslut även om enighet inte har uppnåtts vid den lokala förhandlingen. Begärs central förhandling, måste dock utgången av denna avvaktas. Som motionärerna påpekar innebär den aktuella bestämmelsen inte någon uttrycklig reglering av den tid som står till arbetstagarorganisationens förfogande för att begära central förhandling. Det medför emellertid inte att frågan om central förhandling kan bli vilande under någon längre tid och därmed, som motionärerna befarar, få till följd att verkställigheten av arbetsgivarens beslut skjuts upp ”onödigt länge”. I förarbetena till bestämmelsen framhålls att begäran om central förhandling skall framställas ”utan dröjsmål”. Det är också möjligt för parterna att avtalsvägen precisera den tidsfrist som skall gälla. Så har skett på den offentliga sektorn. Den frist som gäller enligt det statliga huvudavtalet är fem dagar och enligt det kommunala huvudavtalet tio dagar.

Med hänsyn till vad ovan anförts om innebörden av den aktuella bestämmelsen i MBL och om möjligheten att överenskomma om mera precisa regler i avtal bör motionen inte föranleda någon åtgärd.

Tystnadsplikt

Vpk yrkar i partimotionen 895 att man avskaffar tystnadsplikten för dels anställdas styrelserepresentanter, dels andra fackliga företrädare. Därvid hänvisas, bl. a., till att tystnadsplikten urholkar värdet av den information som lämnas och låser de anställdas företrädare i deras handlande. Yrkandena i motionen innebär lagtekniskt att 8 § lagen om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar skall försees med ett tillägg resp. att 21 och 22 §§ MBL upphävs.

Motionsyrkanden av samma slag har tidigare prövats av riksdagen. Vid behandlingen av såväl nu gällande lag från år 1976 om styrelserepresentation för anställda som den tidigare lagen från år 1972 begärde vpk att de anställdas styrelserepresentanter inte skulle åläggas tystnadsplikt. Yrkandena avslogs av riksdagen. När riksdagen hade att ta ställning till 1976 års förslag till arbetsrättsreform yrkade vpk liksom nu att bestämmelserna om tystnadsplikt i 21–22 §§ MBL skulle utgå. Samtidigt förelåg motionsyrkanden från andra håll om att man tvärtom borde vidga möjligheterna att föreskriva tystnadsplikt. Samtliga motionsyrkanden avslogs, och de i propositionen föreslagna bestämmelserna antogs i oförändrat skick.

Enligt utskottets mening ger den föreliggande motionen inte anledning för riksdagen att ändra de tidigare ställningstagandena. Motionen avstyrks på grund härav i sin helhet.

Facklig vetorätt

Bestämmelserna i 38–40 §§ MBL om facklig vetorätt vid entreprenader angrips från helt skilda utgångspunkter i två motioner.

Vpk kräver i partimotionen 618 *facklig vetorätt mot nedläggning av företag* liksom mot beslut om köp och försäljning av företag om det innebär att sysselsättningen minskar. Vetorätten föreslås också gälla beslut om avsked, permittering, anställningsstopp samt personalpolitiska åtgärder. Syftet är, som det heter i motionen, att ge arbetarna en möjlighet att rädda sina jobb. I enlighet med detta förslag bör 38 § MBL ges ett nytt innehåll och 39–40 §§ utgå ur lagen.

Ett liknande yrkande från vpk avvisades av riksdagen vid behandlingen av 1976 års arbetsrättsreform liksom då frågan återkom våren 1977 (AU 1976/77:32). Det finns inte anledning att inta en annan ståndpunkt i dag. Den bakgrund mot vilken yrkandet bör ses – minskande sysselsättning inom företag och hela branscher – är visserligen allvarlig, men den föreslagna vetorätten är ingen realistisk metod för att komma till rätta med problemen. Dessa måste lösas på andra vägar.

Om förslaget i den nyss behandlade vpk-motionen innebär en omfattande utvidgning av den fackliga vetorätten, så är syftet med motionen 1664 av Bo Siegbahn m. fl. (m) det motsatta. I den senare motionen vill man nämligen

avskaffa den vetorätt som finns i MBL, *facklig vetorätt vid entreprenadavtal*. 38–40 §§ bör enligt den motionen upphävas. Om yrkandet inte kan bifallas vill motionärerna att det i vart fall tillsätts en utredning i syfte att åstadkomma större rättssäkerhet för olika parter. Motionärerna hänvisar till att bestämmelserna har införts som ett medel att motverka anlitande av s. k. grå arbetskraft, skatteflykt m. m., och de menar att problem av den arten varken kan eller bör lösas genom arbetsrättsliga regler utan bör angripas på andra vägar. MBL:s bestämmelser om facklig vetorätt får oönskade effekter. De öppnar möjlighet för en facklig organisation att behålla eller öka sysselsättningen för organisationens medlemmar även i fall där detta inte är motiverat. Bestämmelserna kan därigenom ytterst komma att motverka en rationell arbetsfördelning och leda till konkurrensbegränsning.

Det är riktigt som motionärerna hävdar att MBL:s regler om facklig vetorätt vid entreprenadavtal har till uttryckligt syfte att vara ett medel för att komma åt användningen av grå arbetskraft och därmed sammanhängande svårbe-mästrade problem. Däri ligger en klar begränsning av bestämmelsernas tillämpningsområde. Inrikesutskottet framhöll vid lagens tillkomst med anledning av motioner om avskaffande eller inskränkning av vetorätten, att seriösa entreprenader inte får hindras med stöd av de aktuella bestämmel-serna, lika litet som bestämmelserna får användas för att styra över ett arbete från ett avtalsområde till ett annat. Utskottet påpekade vidare att veto som används på sådant sätt inte är giltigt och kan föranleda skadestånd för arbetstagarorganisationen. Det bör också tilläggas att de aktuella reglerna är dispositiva och alltså kan modifieras genom avtal.

I den första av de få tvister om entreprenader som hittills har prövats av arbetsdomstolen har ett fackförbund ålagts att utge skadestånd för att det hade missbedömt innebörden av MBL:s bestämmelser. I de fall målen har fått motsatt utgång och arbetsgivaren har befunnits skadeståndsskyldig var det vid ett tillfälle fråga om anlitande av en entreprenör som bedrev olaga arbetsförmedling, dvs. en straffbar verksamhet.

Med hänsyn till vad ovan redovisats kan utskottet inte biträda motionens förstahandsyrkande om avskaffande av bestämmelserna om facklig veto-rätt.

När det sedan gäller andrahandsyrkandet om utredning vill utskottet allmänt hänvisa till det uppdrag som har getts nya arbetsrättskommittén att följa tillämpningen av MBL. Om det i den praktiska tillämpningen visar sig uppstå rättssäkerhetsproblem av det slag motionärerna gör gällande utgår utskottet från att saken prövas inom ramen för kommitténs arbete. Med hänvisning till det anförda finns det inte anledning föreslå någon åtgärd på grund av motionen.

Slutligen i detta avsnitt tar utskottet upp de yrkanden som framställs i vpk:s partimotion 1670 om *facklig vetorätt vid införande av datorbaserade system*. Med hänsyn till de omfattande förändringar i arbetslivet som utnyttjandet av datatekniken kan medföra anser vpk att de anställda och deras organisationer

måste få det avgörande inflytandet när sådana system skall införas. Förslag till lagstiftning med det innehåll som bör enligt motionärerna föreläggas riksdagen. Dessutom begärs förslag om tillägg till datalagen av innebörd att protokoll från förhandling enligt 11 § MBL skall bifogas ansökan om tillstånd att inrätta personregister vid företag eller myndighet.

Yrkande om lagfäst facklig vetorätt vid införande av datorbaserade system framställdes av vpk även förra året. Utskottet avstyrkte yrkandet (AU 1977/78:4) med hänvisning till att den fackliga rörelsen har ägnat ett betydande intresse åt frågan om datoriseringen i arbetslivet och till att avtalsreglering beträffande datafrågor aktualiserats i samband med förhandlingarna om medbestämmandeavtal på den enskilda sektorn. I samma betänkande tog utskottet från en vidare infallsvinkel upp frågor om datoriseringens inverkan på arbetslivet. Med anledning av initiativ i motioner från socialdemokratiskt håll föreslog utskottet att datateknikens framtida effekter på arbetsliv och sysselsättning skulle kartläggas. Riksdagen anslöt sig till utskottets förslag. En utredning har nyligen tillsatts. Dessutom har tillsatts en annan kommitté med uppgift att utreda datateknikens och elektronikens effekter på näringslivets utveckling.

Vad sedan gäller motionsyrkandet om tillägg till datalagen kan erinras om att den lagen f. n. är föremål för en ingående översyn av datalagsutredningen.

Med hänvisning till riksdagens ställningstagande förra året och till det ovan redovisade utredningsarbetet avstyrker utskottet yrkandena i motionen.

Fredsplikt och skadestånd samt tillträde till arbetsplats under konflikt

Vpk kräver i partimotionen 832 att det skall införas oinskränkt rätt för lokal och central facklig organisation att tillgripa stridsåtgärder i fackliga tvister. På grund härav bör enligt motionen reglerna om *fredsplikt* i 41 § formuleras om och 42–45 §§ utgå ur lagen. Vidare begärs att MBL:s regler om *skadestånd* för arbetstagare och fackliga organisationer skall avskaffas (men behållas för arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer). Som följd härav bör 54 § få ändrad lydelse och 55–70 §§ upphävas.

Motionsyrkandet om att avskaffa fredspliktsreglerna riktar sig mot den sedan gammalt gällande grundsatsen i svensk arbetsrätt att fredsplikt skall råda under avtalstid. Riksdagen har tidigare avvisat vpk:s tanke att man skall överge denna grundsats. Det finns inte heller skäl att göra det nu. Utskottet avstyrker alltså motionen i den aktuella delen.

Skadestånd är enligt MBL den sanktionsform som kan användas vid brott mot fredsplikten. De skadeståndsregler som omfattas av vpk-motionen gäller vidare bl. a. brott mot tystnadsplikt och felaktigt utövande av vetorätt vid entreprenader. Redan som en följd av utskottets ställningstaganden i dessa frågor avstyrks motionen även i vad avser skadeståndsdelen. Utifrån allmänna rättvisepinciper är det dessutom oacceptabelt att ha regler som

innebär att vid brott mot lag eller avtal påföljd inte kan utdömas vid försummelse från arbetstagsarsidan men väl när fel är begånget av arbetsgivaren.

I propositionen med förslag till MBL liksom enligt den tidigare kollektivavtalslagen förutsattes att enskild arbetstagare aldrig skulle kunna ådömas högre skadestånd än 200 kr. Denna bestämmelse, *200-kronorsregeln*, hade i lagförslaget tagits in som ett tredje och sista stycke i 60 §. I partimotioner från c, m och fp yrkades att regeln inte skulle tas med i lagen. Motionerna tillstyrktes av inrikesutskottets majoritet, och kammarens beslut innebar att motionerna bifölls på denna punkt.

Socialdemokraterna yrkade förra året att 200-kronorsregeln åter skulle införas i lagen. Yrkandet avslogs av riksdagen (AU 1976/77:32). I partimotionen 827 återkommer socialdemokraterna med samma yrkande.

Enighet råder om att det i första hand är andra åtgärder än sanktioner som har betydelse för att återställa arbetsfreden när en olovlig konflikt har brutit ut och om att skadeståndets uppgift i huvudsak är att stryka under principen att avtal skall hållas. Däremot går uppfattningarna isär om man skall binda sig vid en maximiregel för skadeståndet.

Utskottet har av vad som anförs i den socialdemokratiska motionen inte övertygats om att så bör ske. Det finns anledning att på nytt stryka under att avlägsnandet av beloppsgränsen inte innebär att skadeståndsbeloppen skall höjas generellt. Tvärtom har förutsatts att beloppen vid olovliga konflikter även i fortsättningen skall hållas på en måttlig nivå. I detta sammanhang kan det vara skäl att nämna något om den praxis som arbetsdomstolen har utformat. I de fall stridsåtgärden inte innehållit moment som framstår som särskilt allvarliga eller anmärkningsvärda har skadestånd fortfarande dömts ut med högst 200 kr. När den olovliga strejken har varit långvarig eller arbetstagarna har vägrat att återgå i arbete trots att domstolen förordnat härom eller i andra särskilt allvarliga fall har skadeståndet i vissa fall höjts till 300 kr. och i ett fall till 400 kr. I det sistnämnda fallet dömdes arbetstagarna, som fortsatte strejken även efter det dom hade fallit, i en andra rättegång att därutöver betala skadestånd med 200 kr. Det finns anledning anta att domstolen inte var villig att döma ut ytterligare belopp på grund av konflikten.

Med hänvisning till vad sålunda redovisats avstyrker utskottet yrkandet i den socialdemokratiska motionen.

Utskottet tar i detta avsnitt också upp yrkandet i motionen 275 av Karl Hallgren m. fl. (vpk), i vilken begärs förslag till riksdagen om *lagfäst rätt till tillträde till arbetsplatsen under konflikt*. Även i denna fråga hänvisar utskottet till riksdagens ställningstagande i samband med antagandet av medbestämmandelagen. Riksdagen avslog då ett liknande motionsyrkande med motivering att man hittills i svensk arbetsrätt avstått från att i lag reglera frågor av detta slag och att det inte hade anförts bärande skäl för att denna ordning skall överges. Utskottet vidhåller denna ståndpunkt och avstyrker

motionen. I sammanhanget kan nämnas att i den nyligen framlagda lagrådsremissen om ny förtroendemannalag har reglerats frågan om facklig förtroendemans rätt att i samband med arbetskonflikt få tillträde till lokaler som arbetsgivaren ställt till förfogande för den fackliga verksamheten.

Politisk verksamhet på arbetsplatsen

Lars Werner m. fl. (vpk) begär i partimotionen 349 att såväl MBL som lagen om offentlig anställning skall tillföras en ny paragraf som fastslår att anställda hos företag eller myndigheter har rätt att bedriva politisk verksamhet på arbetsplatsen.

Utskottet har samma uppfattning som motionärerna att en så viktig del av samhällslivet som arbetsplatserna inte bör undantas från den politiska debatten. För att lösa de frågor som hänger samman med hur politisk verksamhet skall bedrivas på arbetsplatsen bör, som riksdagen fastslog år 1976 i samband med antagandet av MBL, i första hand avtalsvägen prövas. Med hänsyn härtill avstyrker utskottet det framställda lagstiftningsyrkandet.

Tjänstledighet för fackligt och politiskt arbete

Lars Werner m. fl. (vpk) begär i partimotionen 830 att man skall införa rätt till ledighet från arbete för sådan facklig och politisk verksamhet som i dag inte omfattas av ledighetsregler.

I regeringsformen och kommunallagarna finns regler som ger rätt till ledighet för riksdagsuppdrag och kommunala förtroendeuppdrag. Genom förtroendemannalagen garanteras anställda förtroendemen rätt till ledighet för fackliga uppdrag. Motionärerna vill emellertid gå utöver dessa regler och tillerkänna arbetstagare rätt till ledighet för exempelvis allmänt politiskt arbete i ett parti eller anställning som facklig ombudsman.

Utskottet är inte berett att förorda ett utredningsarbete i syfte att nå fram till lagstiftning av det slag motionärerna tänker sig. Det kan visserligen ofta vara ett intresse både för det allmänna och den enskilde att arbetsförhållandena ordnas så, att det går att arrangera ledighet för sådana ändamål som motionärerna anger. Förhållandena växlar emellertid, och därför bör man söka lösa problemen genom avtal. Med hänvisning härtill avstyrks motionen.

Utskottets hemställan

Utskottet hemställer

1. beträffande *allmän översyn av MBL* att riksdagen avslår motionen 1977/78:1333,
2. beträffande *rätt för minoritetsorganisation att träffa kollektivavtal*

- på den statliga sektorn* att riksdagen avslår motionen 1977/78:1351,
3. beträffande *minoritetsintressen på en arbetsplats* att riksdagen avslår motionen 1977/78:609,
 4. beträffande *tidsfrist för begäran om central förhandling enligt 14 § MBL* att motionen 1977/78:1337 inte föranleder någon riksdagens åtgärd,
 5. beträffande *tystnadsplikt* att riksdagen avslår motionen 1977/78:895,
 6. beträffande *facklig vetorätt mot nedläggning av företag m. m.* att riksdagen avslår motionen 1977/78:618,
 7. beträffande *avskaffande av facklig vetorätt vid entreprenader, m. m.* att riksdagen avslår motionen 1977/78:1664,
 8. beträffande *facklig vetorätt vid införande av datorbaserade system, m. m.* att riksdagen avslår motionen 1977/78:1670,
 9. beträffande *fredsplikt och skadestånd* att riksdagen avslår motionen 1977/78:832,
 10. beträffande *200-kronorsregeln* att riksdagen avslår motionen 1977/78:827, yrkandet 1,
 11. beträffande *rätt till tillträde till arbetsplats under konflikt* att riksdagen avslår motionen 1977/78:275,
 12. beträffande *politisk verksamhet på arbetsplatsen* att riksdagen avslår motionen 1977/78:349,
 13. beträffande *tjänstledighet för fackligt och politiskt arbete* att riksdagen avslår motionen 1977/78:830.

Stockholm den 9 november 1978

På arbetsmarknadsutskottets vägnar
ELVER JONSSON

Närvarande: Elver Jonsson (fp), Bengt Fagerlund (s), Alf Wennerfors (m), Gördis Hörnlund (s), Allan Gustafsson (c), Erik Johansson i Simrishamn (s), Ingrid Ludvigsson (s), Arne Fransson (c), Bernt Nilsson (s), Pär Granstedt (c), Frida Berglund (s), Margaretha af Ugglas (m), Anna-Greta Leijon (s), Olof Johansson (c) och Eric Hägelmark (fp).

Reservationer

1. Avskaffande av facklig vetorätt vid entreprenader, m. m. (mom. 7)

av Alf Wennerfors (m) och Margaretha af Ugglas (m) som anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 25 som börjar "När det" och slutar "av motionen" bort ha följande lydelse:

Bestämmelserna om facklig vetorätt vid entreprenader infördes i MBL först under beredningen i regeringskansliet. Vetorätten hade inte berörts av arbetsrättskommittén, vars betänkande låg till grund för lagförslaget. Frågan var således aldrig utredd och remissbehandlad i vanlig ordning. Med hänsyn härtill är det inte ägnat att förvåna om det uppstår problem inte bara för företag utan även för fackliga organisationer. Mot denna bakgrund anser utskottet att frågan om vetorätten bör tas upp på nytt och belysas från de rättssäkerhetsaspekter som har anlagts i motionen. Det synes lämpligt att uppgiften anförtros nya arbetsrättskommittén, men självfallet bör regeringen vara oförhindrad att låta bedriva utredningsarbetet i annan ordning, om så befinner sig ändamålsenligt. Under alla förhållanden är det angeläget att noggranna överväganden kring detta problem kommer till stånd utan dröjsmål. Regeringen bör underrättas om vad utskottet anfört.

dels att utskottets hemställan under 7 bort ha följande lydelse:

7. beträffande *avskaffande av facklig vetorätt vid entreprenader, m. m.* att riksdagen
 - a. avslår motionen 1977/78:1664, yrkandet 1,
 - b. med anledning av motionen 1977/78:1664, yrkandet 2, som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

2. 200-kronorsregeln (mom. 10)

av Bengt Fagerlund, Gördis Hörnlund, Erik Johansson i Simrishamn, Ingrid Ludvigsson, Bernt Nilsson, Frida Berglund och Anna-Greta Leijon (alla s) som anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 27 som börjar "Enighet råder" och slutar "socialdemokratiska motionen" bort ha följande lydelse:

Utvvecklingen har bekräftat att upphävandet av 200-kronorsregeln var ett olyckligt beslut.

Det finns anledning att tona ned skadeståndets roll i samband med olovliga konflikter. Det är andra metoder än skadestånd som är avgörande när det gäller att komma till rätta med sådana konflikter. Det primära är självfallet att undanröja konfliktorsakerna. Ett nytt instrument med syftet att snabbt få slut på olovliga konflikter infördes genom medbestämmandelagen i form av den föreskrivna överläggningskyldigheten. Genom den åläggs parterna att omedelbart ta upp diskussioner och gemensamt verka för att konflikten upphör. Utöver det sagda bör det betonas att reglerna om påföljder bör vara

förankrade i rättsuppfattningen hos den grupp som är berörd. Avskaffandet av 200-kronorsregeln har väckt en stark reaktion hos arbetstagarna och deras organisationer.

Mot bakgrund av det anförda föreslår utskottet i anslutning till den socialdemokratiska partimotionen att 200-kronorsregeln skall införas i lagen från den 1 januari 1979.

dels att utskottets hemställan under 10 bort ha följande lydelse:

10. beträffande *200-kronorsregeln* att riksdagen med bifall till motionen 1977/78:827, yrkandet 1, antar följande lagförslag:

Förslag till

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

Härigenom föreskrives att 60 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

60 §

Är någon skadeståndsskyldig enligt denna lag, kan skadeståndets belopp nedsättas i förhållande till vad som annars skulle ha utgått, om det är skäligt med hänsyn till den skadevållandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande i avseende på tvisten, skadans storlek i jämförelse med den skadevållandes tillgångar eller omständigheterna i övrigt. Fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet kan också medges.

Vid bedömande enligt första stycket av arbetstagares skadeståndsskyldighet för deltagande i olovlig stridsåtgärd skall särskild hänsyn tagas till omständigheter, som har framkommit vid överläggning enligt 43 §, och verkningarna av överläggningen.

Enskild arbetstagare kan ej i något fall ådömas skadestånd med högre belopp än tvåhundra kronor.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1979.

Särskilt yttrande

av Bengt Fagerlund, Gördis Hörnlund, Erik Johansson i Simrishamn, Ingrid Ludvigsson, Bernt Nilsson, Frida Berglund och Anna-Greta Leijon (alla s) som anför:

Facklig vetorätt mot nedläggning av företag m. m. (mom. 6)

Yrkandet om facklig vetorätt mot bl. a. nedläggning av företag har avstyrkts med hänvisning till att de bakomliggande problemen måste lösas på andra vägar. För socialdemokraternas del vill vi erinra om att vi har aktualiserat en lagstiftning om samhällskontroll vid nedläggning av företag. Konkreta förslag till lagstiftning har lagts fram i våra partimotioner 1976/77:1525 och 1977/78:893. Förslagen ingår som ett led i vår politik för att trygga sysselsättningen och skapa rådrum vid nödvändiga omställningar inom näringslivet.

Innehållsförteckning

Motionsyrkandena	1
Uppgifter i anslutning till motionerna	6
Allmän översyn av MBL	6
Förhandlingsrätt	6
Tystnadsplikt	10
Facklig vetorätt	12
Fredsplikt och skadestånd samt tillträde till arbetsplats under konflikt	15
Politisk verksamhet på arbetsplatsen	18
Tjänstledighet för fackligt och politiskt arbete	19
Utskottet	20
Inledning	20
Allmän översyn av MBL	21
Förhandlingsrätt	21
Tystnadsplikt	24
Facklig vetorätt	24
Fredsplikt och skadestånd samt tillträde till arbetsplats under konflikt	26
Politisk verksamhet på arbetsplatsen	28
Tjänstledighet för fackligt och politiskt arbete	28
Utskottets hemställan	28
Reservationer	30
1. Avskaffande av facklig vetorätt vid entreprenader, m. m. (m) ..	30
2. 200-kronorsregeln (s)	30
Särskilt yttrande	31
Facklig vetorätt mot nedläggning av företag m. m. (s)	32

