Regeringens proposition
1981/82:71
om ny anställningsskyddslag m.m.;

beslutad den 12 november 1981.

Regeringen föreslår riksdagen att antaga de förslag som har upptagits i bifogade utdrag av regeringsprotokoll ovannämnda dag.

På regeringens vägnar

THORBJÖRN FÄLLDIN

INGEMAR ELIASSON

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen läggs fram ett förslag till ny anställningsskyddslag, som skall ersätta 1974 års lag i samma ämne. Förslaget överensstämmer i väsentliga hänseenden med gällande rätt. Den enskilde arbetstagarens anställningsskydd består ograverat.

Bland nyheterna märks regler i lag om möjlighet att inom vissa tidsramar träffa avtal om provanställning liksom om tidsbegränsad anställning vid tillfällig arbetsanhopning. De föreslagna reglerna har förebilder i flera av arbetsmarknadens kollektivavtal.

I fråga om de grundläggande reglerna om den enskildes anställningsskydd görs bl.a. vissa uttalanden om skadeståndspraxis, vilka syftar till att markera skillnaden mellan allvarliga övergrepp mot den enskilde och mera svårbedömda fall. De syftar också till att främja återgång i arbete snarare än tvist.

Det s.k. allmänna skadeståndet till fackföreningarna, när enskilda arbetstagare kränks, utmönstras enligt förslaget så att anställningsskyddslagen därmed anpassas till annan, likartad arbetsrättslig lagstiftning. Fackföreningarnas rätt till skadestånd tillgodoses i huvudsak genom medbestämmandelagen. Skadeståndets preventiva effekt skall inte gå förlorad.

Lagreglerna om fackligt inflytande i anställningsskyddsfrågor föreslås bli anpassade till medbestämmandelagen. Arbetsgivarna föreslås också bli skyldiga att underrätta den lokala fackföreningen om tidsbegränsade anställningar.

I övrigt har i lagförslaget eftersträvats en förenkling av lagens formaliaregler. En språklig översyn har också gjorts.

Följdändringar föreslås i annan lagstiftning, t.ex. lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

Den nya lagstiftningen är avsedd att träda i kraft den 1 april 1982.

1 Förslag till Lag om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs följande.

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Från lagens tillämpning undantas dock

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,
3. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll,
4. arbetstagare som har anvisats beredskapsarbete eller skyddat arbete.

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

Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 24-28, 32, 33, 40 och 41 §§. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 § samt avvikelser från bestämmelserna i 30 och 31 §§ om den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter får också bestämmas på det sättet.

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

3 § Vid tillämpning av 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.
2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag eller en del av ett företag övergår från en arbetsgivare till en annan, får tillgodoräkna sig tiden hos den förre arbetsgivaren när anställningstid skall beräknas hos den senare.
3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1-2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Vid tillämpning av 22, 26 och 39 §§ får arbetstagaren tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren har påbörjat efter fyllda 45 år. Sammanlagt får arbetstagaren dock tillgodoräkna sig högst 60 sådana extra anställningsmånader.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § skall anses ha uppnått den anställningstid som fordras för rätt till uppsägningstid enligt 11 § andra stycket, besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

Anställningsavtalet

4 § Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. Träffas i annat fall ett

sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet skall gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av 6 § första stycket. I 33 § finns särskilda regler om avgång med pension.

En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren. I de fall som avses i 18 § kan en arbetsgivare genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör följer av 6, 8-10, 15, 16, 19, 20 och 28-33 §§.

5 § Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.
3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under två år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.
4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnpliktstjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som skall pågå mer än tre månader.
5. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 65 år.

6 § Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prövotiden är högst sex månader.

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

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

Uppsägning från arbetsgivarens sida

7 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

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

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

8 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara skriftlig.

I uppsägningsbeskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall

iaktta för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig eller yrka skadestånd med anledning av uppsägningen. I beskedet skall vidare anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej. Har arbetstagaren företrädesrätt och krävs det anmälan för att företrädesrätten skall kunna göras gällande, skall det också anges.

9 § Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

10 § Uppsägningsbeskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

Uppsägning anses ske när arbetstagaren får del av uppsägningen. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett uppsägningsbesked har sänts i brev enligt första stycket, anses uppsägning ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses uppsägning ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

Uppsägningstid

11 § För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Om en arbetstagare vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna i följd eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren, har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid av
två månader vid fyllda 25 år,
tre månader vid fyllda 30 år,
fyra månader vid fyllda 35 år,
fem månader vid fyllda 40 år,
sex månader vid fyllda 45 år.

Lön och andra förmåner under uppsägningstiden

12 § En arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare.

Om vissa anställningsförmåner enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid jämställas tid under vilken arbetstagaren uppbär förmåner enligt första stycket.

13 § Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden eller en del därav, får arbetsgivaren från förmåner enligt 12 § första stycket avräkna inkomster som arbetstagaren under samma tid har förvärvat i annan anställning. Arbetsgivaren har också rätt att avräkna inkomster som arbetstagaren under denna tid uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning. Utbildningsbidrag som utgår efter beslut av arbetsmarknadsmyndighet får avräknas i den mån bidraget avser samma tid som anställningsförmånerna och har beviljats arbetstagaren efter uppsägningen.

14 § En uppsagd arbetstagare får inte förflyttas till annan ort under uppsägningstiden, om arbetstagarens möjligheter att söka nytt arbete därigenom skulle icke obetydligt försämras.

Under uppsägningstiden har en uppsagd arbetstagare också rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta

15 § En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste två åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

Om en säsonganställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit anställd för viss säsong hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsonganställning vid den nya säsongens början, skall arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar.

16 § Besked enligt 15 § skall vara skriftligt.

I beskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta för det fall att arbetstagaren vill föra talan om att anställningsavtalet skall förklaras gälla tills vidare eller yrka skadestånd för brott mot 4 § första stycket. I beskedet skall vidare anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej. Har arbetstagaren företrädesrätt och krävs det anmälan för att företrädesrätten skall kunna göras gällande, skall det också anges.

Beskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

17 § En arbetstagare som har fått besked enligt 15 § första stycket har rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

Avskedande

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

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

19 § Avskedande skall vara skriftligt.

I beskedet om avskedande skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt eller yrka skadestånd med anledning av avskedandet.

Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

20 § Beskedet om avskedande skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

Avskedande anses ske när arbetstagaren får del av avskedandet. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett besked om avskedande har sänts i brev enligt första stycket, anses avskedande ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses avskedande ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

Lön och andra förmåner under permittering

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

Har en arbetstagare varit permitterad före ett sådant byte av anställning som avses i 3 § första stycket, skall permitteringen räknas med när det avgörs om arbetstagaren har rätt till förmåner enligt första stycket. Om vissa anställningsförmåner enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid jämställas tid under vilken arbetstagaren uppbär förmåner enligt första stycket.

Rätten till lön och andra anställningsförmåner gäller ej, om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur.

Turordning vid uppsägning och permittering

22 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

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

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

Vid en permittering som är av enstaka och kortvarig natur och som inte har kunnat förutses får arbetsgivaren, utan hinder av reglerna i andra och tredje styckena, permittera de arbetstagare som närmast berörs av driftsavbrottet.

23 § Arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som på grund därav har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren skall, om det kan ske utan allvarliga olägenheter, få företräde till fortsatt arbete oberoende av turordningen.

24 § Arbetstagare som har permitterats har företrädesrätt till arbete i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Vid återintagning efter permittering tillämpas turordningsreglerna i 22 och 23 §§.

Har företaget eller den del av företaget där verksamheten bedrivs övergått till en ny arbetsgivare under permitteringstiden, gäller företrädesrätten mot den nye arbetsgivaren.

Företrädesrätt till återanställning

25 § Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv eller, vid säsonganställning, sex månader under de senaste två åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess ett år har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsonganställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess ett år har förflutit från den nya säsongens början. Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget eller den del av företaget där verksamheten bedrivs övergått till en ny arbetsgivare, gäller företrädesrätten mot den nye arbetsgivaren.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

26 § Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning, bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

27 § Har besked om företrädesrätt till återanställning lämnats enligt 8 § andra stycket eller 16 § andra stycket, kan företrädesrätt inte göras gällande innan arbetstagaren har anmält anspråk på företrädesrätt hos arbetsgivaren.

En arbetstagare som antar ett erbjudande om återanställning behöver inte tillträda den nya anställningen förrän efter skälig övergångstid.

Om arbetstagaren avvisar ett erbjudande om återanställning som skäligen borde ha godtagits, har arbetstagaren förlorat sin företrädesrätt.

Förhandlingar m.m.

28 § En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal och som träffar avtal om tidsbegränsad anställning för arbete som avses med kollektivavta-

let, skall snarast underrätta den berörda lokala arbetstagarorganisationen om anställningsavtalet. Underrättelse skall lämnas även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller.

Någon underrättelse behöver dock inte lämnas, om anställningstiden är högst en månad.

29 § I fråga om en arbetsgivares skyldighet att förhandla före beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist, permittering eller återintagning efter permittering gäller 11-14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

30 § En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen eller lämna besked enligt 15 § om att en tidsbegränsad anställning skall upphöra, skall underrätta arbetstagaren om detta i förväg. Gäller underrättelsen uppsägning eller besked enligt 15 §, skall den lämnas minst två veckor i förväg, och gäller den avskedande, skall den lämnas minst en vecka i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Är anställningstiden så kort att besked enligt 15 § första stycket skall lämnas när anställningen börjar, skall underrättelsen och varslet i stället lämnas samtidigt med beskedet.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd som underrättelsen och varslet avser. En förutsättning är dock att överläggning begärs senast en vecka efter det att underrättelsen eller varslet lämnades. I det fall som avses i andra stycket skall överläggning begäras omgående.

Har överläggning begärts, får arbetsgivaren inte verkställa uppsägning eller avskedande förrän överläggningen har avslutats.

31 § En arbetsgivare som avser att ge en arbetstagare besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning skall underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

32 § En arbetsgivare som avser att anställa en arbetstagare, när någon annan har företrädesrätt till återanställning i verksamheten, skall först förhandla med den berörda arbetstagarorganisationen på det sätt som anges i 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Detsamma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som skall få återanställning.

Avgång med pension m. m.

33 § En arbetsgivare, som vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning när arbetstagaren uppnår den ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, vid fyllda 65 år, skall skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren får rätt till hel förtidspension enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om pensionsbeslutet.

En arbetstagare som är anställd tills vidare och har uppnått den ålder som anges i första stycket har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22–25 §§.

Tvister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden m.m.

34 § Om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund, skall uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock ej, om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.

Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet, upphör ej anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren får inte heller avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12-14 §§ så länge anställningen består.

Domstol kan för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen skall upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer eller att en pågående avstängning skall upphöra.

35 § Har en arbetstagare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, skall avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avskedandet skall bestå tills tvisten har slutligt avgjorts.

Har en domstol meddelat beslut enligt andra stycket, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett avskedandet. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12-14 §§ så länge anställningen består.

36 § Ett anställningsavtal, som har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket, skall förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet skall bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12-14 §§ så länge anställningen består.

37 § Om en domstol genom lagakraftvunnen dom har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen eller avskedandet.

Skadestånd

38 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer. En arbetstagare är skadeståndsskyldig om han eller hon inte iakttar den uppsägningstid som anges i 11 § första stycket.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 39 §.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

39 § Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning skall gälla tills vidare, skall anställningsförhållandet anses som upplöst. Arbetsgivaren skall för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren enligt följande bestämmelser.

Skadeståndet beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses och bestäms till ett belopp motsvarande

16 månadslöner vid mindre än fem års anställningstid,
24 månadslöner vid minst fem men mindre än tio års anställningstid,
32 månadslöner vid minst tio års anställningstid.

Har arbetstagaren fyllt 60 år, höjs beloppet så att det motsvarar 24, 36 respektive 48 månadslöner.

Skadeståndet får dock inte bestämmas så att beloppet beräknas efter flera månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren. Har arbetstagaren varit anställd mindre än sex månader, skall beloppet likväl motsvara sex månadslöner.

Preskription

40 § En arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, skall underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren inte fått något sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, uppgår dock tidsfristen till en månad och räknas från den dag då anställningen upphörde.

Om en arbetstagare gör gällande att ett anställningsavtal har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket och avser att yrka förklaring att avtalet skall gälla tills vidare, skall arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom två veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut.

41 § Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i denna lag skall underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Har en arbetstagare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, räknas tiden i stället från den dag då anställningen upphörde. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 4 § första stycket, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhand-

lingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

42 § Lämnas inte underrättelse eller väcks inte talan inom den tid som föreskrivs i 40 eller 41 §, har parten förlorat sin talan.

Rättegången

43 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Mål som avses i 34-36 §§ skall handläggas skyndsamt.

Ett yrkande om beslut enligt 34 § tredje stycket, 35 § andra stycket eller 36 § andra stycket får ej bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess annat förordnas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt genom besvär.

---

1. Denna lag träder i kraft den 1 april 1982, då lagen (1974:12) om anställningsskydd skall upphöra att gälla.

2. Den nya lagens bestämmelser om arbetstagare som får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning och om tidsbegränsad anställning gäller endast anställningsavtal som har ingåtts efter lagens ikraftträdande. Beträffande tidigare ingångna sådana anställningsavtal tillämpas även efter ikraftträdandet den äldre lagens bestämmelser.

3. När den nya lagens bestämmelser om beräkning av anställningstid skall tillämpas, gäller de även anställningstid före ikraftträdandet.

4. Har före den nya lagens ikraftträdande lämnats underrättelse eller varsel enligt den äldre lagen, tillämpas även efter ikraftträdandet den lagens bestämmelser i fråga om den åtgärd som underrättelsen eller varslet avser. Den nya lagens bestämmelser om företrädesrätt till återanställning från den tidpunkt då besked har lämnats enligt 15 §, gäller endast om beskedet har eller skulle ha lämnats efter ikraftträdandet.

5. Bestämmelserna i 33 § första stycket i den nya lagen tillämpas på arbetstagare som fyller 65 år den 1 maj 1982 eller senare. För arbetstagare som är äldre, tillämpas motsvarande bestämmelser i den äldre lagen.

6. Den nya lagens bestämmelser om skadestånd och preskription tillämpas endast om den omständighet, vartill yrkandet hänför sig, har inträffat efter ikraftträdandet. I annat fall tillämpas den äldre lagens motsvarande bestämmelser.

7. Den äldre lagens bestämmelser om rättegångskostnad tillämpas även efter den nya lagens ikraftträdande, om talan har väckts före ikraftträdandet.

8. Förekommer i lag eller annan författning hänvisning till föreskrift som har ersatts genom bestämmelse i denna lag tillämpas i stället den nya bestämmelsen.

2 Förslag till
Lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder

Härigenom föreskrivs att 6, 7, 14 och 19 lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
6 §	
Om arbetsgivare till följd av driftsinskränkning, som berör minst fem arbetstagare, på grund av lag eller avtal lämnar varsel till arbetstagarorganisation innan varselskyldighet enligt 2 § eller 3 § inträtt, skall länsarbetsnämnden samtidigt varslas om driftsinskränkningen. Sådant varsel skall inom tid som anges i 2 eller 3 § kompletteras med uppgifter enligt 5 §.	*En arbetsgivare får i stället för att varsla länsarbetsnämnden om driftsinskränkning underrätta nämnden om att arbetsgivaren har påkallat eller avser att påkalla förhandling enligt 11 § lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet eller motsvarande bestämmelser i kollektivavtal om en sådan förändring av sin verksamhet som medför eller kan medföra en driftsinskränkning. För att arbetsgivaren skall få förfara på detta sätt i stället för att varsla krävs att underrättelsen är skriftlig, att den lämnas senast vid den tidpunkt för varsel som anges i 2-4 §§ samt att arbetsgivaren senast då också lämnar sådana uppgifter som avses i 5 § första stycket. Annars kvarstår varselskyldigheten.*
7 §	
Länsarbetsnämnd får, i den utsträckning nämnden anser det påkallat, förelägga arbetsgivare att lämna uppgift	Länsarbetsnämnd får i den utsträckning nämnden anser det påkallat, förelägga arbetsgivare att lämna uppgift
1. om arbetsstyrkans storlek och sammansättning med avseende på arbetstagarnas ålder, kön, nationalitet och huvudsakliga arbetsuppgifter,	1. om arbetsstyrkans storlek och sammansättning med avseende på arbetstagarnas ålder, kön, nationalitet och huvudsakliga arbetsuppgifter,
2. om antalet arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, *samt*	2. om antalet arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga,
3. om förestående förändringar i arbetsstyrkan såsom uppsägningar, permitteringar, omplaceringar eller lediga platser som föranleder nyanställning.	3. om förestående förändringar i arbetsstyrkan såsom uppsägningar, permitteringar, omplaceringar eller lediga platser som föranleder nyanställning, *samt*
	4. om förekomsten av tidsbegränsade anställningar.

Föreläggande kan förenas med vite. Innan föreläggande meddelas skall arbetsgivaren samt berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer beredas tillfälle att yttra sig.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
14 §	
Åsidosätter arbetsgivare vid anställning av arbetstagare i väsentlig omfattning bestämmelserna i 5 § andra stycket lagen (1974:12) om anställningsskydd eller utnyttjar han annars rätten enligt nämnda lagrum att sluta avtal för begränsad tid på sätt som strider mot god sed på arbetsmarknaden, meddelar länsarbetsnämnden erforderliga föreskrifter om inskränkning i arbetsgivarens rätt att sluta avtal för begränsad tid.	*Om en arbetsgivare vid upprepade tillfällen avtalar om tidsbegränsad anställning i strid mot 4 § första stycket lagen (1982:000) om anställningsskydd utan att arbetstagarna för talan däremot, kan länsarbetsnämnden förbjuda arbetsgivaren att träffa avtal om tidsbegränsad anställning eller inskränka arbetsgivarens möjligheter att träffa sådana avtal.*

Föreskrifter enligt första stycket skall förenas med vite. Innan föreskrifter meddelas skall arbetsgivaren samt berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer beredas tillfälle att yttra sig.

19 §	
Den som i varsel enligt denna lag eller i uppgift som avses i *7 §* uppsåtligen eller av grov oaktsamhet lämnar oriktig uppgift, vilken ej saknar betydelse, dömes till böter eller fängelse i högst ett år.	Den som i varsel enligt denna lag *eller i underrättelse* eller i uppgift som avses i *6 och 7 §§* uppsåtligen eller av grov oaktsamhet lämnar oriktig uppgift, vilken ej saknar betydelse, dömes till böter eller fängelse i högst ett år.

Denna lag träder i kraft den 1 april 1982.

3 Förslag till
Lag om ändring i lagen (1939:727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m.m.

Härigenom föreskrivs att 2 och 5-7 §§ lagen (1939:727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m.m.[1] skall ha nedan angivna lydelse.

[1] Senaste lydelse av lagens rubrik 1974:362.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
2 §[2]	
Avtal om att anställning skall avse tiden intill dess arbetstagare påbörjar värnpliktstjänstgöring eller vapenfri tjänst får träffas om tjänstgöringen är till tiden i lag bestämd och skall pågå mer än tre månader.	*Bestämmelser om anställning för viss tid inför värnpliktstjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring finns i 5 § lagen (1982:000) om anställningsskydd.*
Arbetstagare är *skyldig att, därest han önskar* återinträda i arbetet efter tjänstgöring som avses i första stycket, på förfrågan underrätta arbetsgivaren *därom* före tjänstgöringens början.	*En* arbetstagare *som vill* återinträda i arbetet efter sådan tjänstgöring som avses i första stycket *är skyldig att* på förfrågan underrätta arbetsgivaren *om detta* före tjänstgöringens början, *om tjänstgöringen skall pågå mer än tre månader.*
5 §[3]	
Sker uppsägning eller avskedande i strid mot denna lag, skall åtgärden *på yrkande av arbetstagaren* förklaras ogiltig. Beträffande tvist om giltigheten av uppsägning eller avskedande *gälla 34-37 och 39 §§ samt 41 § första och andra styckena lagen (1974:12) om anställningsskydd.*	Om uppsägning eller avskedande sker i strid mot denna lag, skall åtgärden förklaras ogiltig *på yrkande av arbetstagaren.* Beträffande tvist om giltigheten av uppsägning eller avskedande *skall 34, 35, 37, 39, 40, 42 och 43 §§ lagen (1982:000) om anställningsskydd gälla.*
6 §[4]	
Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt denna lag skall han utge, förutom lön och andra anställningsförmåner *vartill arbetstagare på grund av lagen kan vara berättigad,* ersättning för *uppkommen* skada. Härvid äger *38 § tredje och fjärde styckena samt 40 § lagen (1974:12) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.*	*En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala inte bara* lön och andra anställningsförmåner *som arbetstagaren kan ha rätt till utan även* ersättning för skada *som uppkommer.* Härvid *skall 38 § andra och tredje styckena samt 41 och 42 §§ lagen (1982:000) om anställningsskydd gälla.*
7 §[5]	
Mål om tillämpning av denna lag handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.	
I mål som avses i första stycket *äga 41 § tredje stycket och 42 § andra stycket lagen (1974:12) om anställningsskydd* motsvarande tillämpning.	I mål som avses i första stycket *skall 43 § andra stycket lagen (1982:000) om anställningsskydd gälla.*

Denna lag träder i kraft den 1 april 1982.

[2] Senaste lydelse 1974:362.
[3] Senaste lydelse 1974:362.
[4] Senaste lydelse 1974:362.
[5] Senaste lydelse 1974:375.

4 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1914: 45) om kommission, handelsagentur och handelsresande

Härigenom föreskrivs att 86 § lagen (1914: 45) om kommission, handelsagentur och handelsresande skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
86 §[1]	
Är handelsresande anställd i sin huvudmans tjänst, har han rätt till en uppsägningstid av minst tre månader, räknat från utgången av den kalendermånad då uppsägningen skedde. Att *handelsresanden* i vissa fall har rätt till längre uppsägningstid följer av *lagen (1974:12) om anställningsskydd.*	*Är en handelsresande anställd,* har han rätt till en uppsägningstid av minst tre månader, räknat från utgången av den kalendermånad då uppsägningen skedde. Att *handelsresande* i vissa fall har rätt till längre uppsägningstid följer av *lagen (1982:000) om anställningsskydd.*
Underlåter *huvudmannen* att *iakttaga* uppsägningstid enligt första stycket, *äga 38 § första, tredje och fjärde styckena samt 40 § lagen (1974:12) om anställningsskydd* motsvarande tillämpning.	Underlåter *handelsresandens huvudman* att *iaktta* uppsägningstid enligt första stycket, *skall 38 § första stycket första meningen, andra och tredje styckena samt 41 och 42 §§ lagen (1982:000) om anställningsskydd gälla.*
[1] Senaste lydelse 1976: 582.	
Avtal *som innebär inskränkning av handelsresandes* rättigheter enligt första eller andra stycket *är ogiltigt i den delen.* Avvikelse från första stycket får dock göras med stöd av kollektivavtal som *på handelsresandens sida* har slutits eller godkänts av organisation som är att anse som central *arbetstagarorganisation* enligt *lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.*	Avtal *är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker handelsresandenas* rättigheter enligt första eller andra stycket. Avvikelse från första stycket får dock göras med stöd av kollektivavtal som har slutits eller godkänts av *en central* arbetstagarorganisation.
Mål om tillämpning av denna paragraf handlägges *på sätt som anges i 42 § lagen (1974:12) om anställningsskydd. I sådant mål äger 41 § tredje stycket samma lag motsvarande tillämpning.*	Mål om tillämpning av denna paragraf handläggs enligt *lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.*

Denna lag träder i kraft den 1 april 1982.

[1] Senaste lydelse 1976: 582.

5 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1936:320) om skydd mot vräkning vid arbetskonflikter

Härigenom föreskrivs att 2 § lagen (1936:320) om skydd mot vräkning vid arbetskonflikter skall ha nedan angiven lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
2 §[1]	
Vad i 1 § sägs skall ej gälla,	Vad i 1 § sägs skall ej gälla,
a) om arbetstagaren är i arbetsgivarens kost;	a) om arbetstagaren är i arbetsgivarens kost;
b) om anställning som avser viss säsong upphört, eller om anställning som avser viss tid eller visst arbete upphört och arbetstagaren, i fall som avses i 15 § första stycket lagen (1974:12) om anställningsskydd, fått underrättelse som där sägs;	
c) om arbetsavtalet upphört på grund av uppsägning som verkställts före konflikten och som uppenbarligen icke äger samband med denna;	*b)* om arbetsavtalet upphört på grund av uppsägning som verkställts före konflikten och som uppenbarligen icke äger samband med denna;
d) om arbetstagaren befunnits skyldig att avflytta från lägenheten på grund av dröjsmål med erläggande av hyra som utgår i penningar;	*c)* om arbetstagaren befunnits skyldig att avflytta från lägenheten på grund av dröjsmål med erläggande av hyra som utgår i penningar;
e) om lägenheten erfordras till bostad åt annan arbetstagare, med vilken överenskommelse angående arbete vid arbetsgivarens av konflikten berörda företag träffats för den tid, konflikten varar, eller för bestämd tid, ej understigande tre månader;	*d)* om lägenheten erfordras till bostad åt annan arbetstagare, med vilken överenskommelse angående arbete vid arbetsgivarens av konflikten berörda företag träffats för den tid, konflikten varar, eller för bestämd tid, ej understigande tre månader;
f) om arbetstagaren, efter det hans rätt att nyttja lägenheten upphört, vägrat avflytta till annan tjänlig och på skäliga villkor upplåten bostad i orten, som beretts honom genom arbetsgivarens försorg;	*e)* om arbetstagaren, efter det hans rätt att nyttja lägenheten upphört, vägrat avflytta till annan tjänlig och på skäliga villkor upplåten bostad i orten, som beretts honom genom arbetsgivarens försorg;
g) om arbetstagaren dröjt med erläggande av sådan ersättning som omförmäles i 3 § utöver sju söckendagar efter förfallodagen, och vad sålunda ligger honom till last icke	*f)* om arbetstagaren dröjt med erläggande av sådan ersättning som omförmäles i 3 § utöver sju söckendagar efter förfallodagen, och vad sålunda ligger honom till last icke

[1] Senaste lydelse 1974: 360.

Nuvarande lydelse

finnes vara av ringa betydenhet; eller

h) om arbetstagaren efter konfliktens inträde genom uppenbar vanvård eller annorledes grovt åsidosatt honom såsom innehavare av lägenheten åvilande förpliktelser eller ock stört ordningen på arbetsplatsen.

Första stycket b) gäller endast, om anledning till att fortsatt anställning icke erbjudes arbetstagaren uppenbarligen ej har samband med konflikten.

Föreslagen lydelse

finnes vara av ringa betydenhet; eller

g) om arbetstagaren efter konfliktens inträde genom uppenbar vanvård eller annorledes grovt åsidosatt honom såsom innehavare av lägenheten åvilande förpliktelser eller ock stört ordningen på arbetsplatsen.

Bestämmelserna i 1 § gäller inte heller när en arbetstagare är anställd för viss tid, viss säsong eller visst arbete och säsongen har upphört eller arbetstagaren har fått besked enligt 15 § första stycket lagen (1982:000) om anställningsskydd om att anställningen inte kommer att fortsätta och anledningen härtill uppenbarligen inte har samband med konflikten.

Denna lag träder i kraft den 1 april 1982.

6 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete

Härigenom föreskrivs att 11-12b §§ samt 20 och 21 §§ lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

11 §

Avtal om anställning i husligt arbete skall upprättas skriftligen, om *endera parten* begär det.

12 §[1]

Anställning gäller tills vidare, om *ej* annat har avtalats. *Sådan anställning kan genom uppsägning bringas att upphöra vid utgången av* viss uppsägningstid. Uppsägning från arbetsgivarens sida skall *ske skriftligen.*

Föreslagen lydelse

11 §

Avtal om anställning i husligt arbete skall upprättas skriftligen, om *arbetsgivaren eller arbetstagaren* begär det.

12 §[1]

Anställningsavtalet gäller tills vidare, om *inte* annat har avtalats. *Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en* viss uppsägningstid. Uppsägning från arbetsgivarens sida skall *vara skriftlig.*

[1] Senaste lydelse 1974:361.

Nuvarande lydelse

För *såväl* arbetsgivare *som* arbetstagare gäller *en* uppsägningstid av en månad. Arbetstagare, *som* vid *uppsägningen* har varit anställd hos arbetsgivaren *sammanlagt* minst fem år, har *dock* rätt till en uppsägningstid av två månader. *Har anställningstiden varat* minst tio år, har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid av tre månader.

Föreslagen lydelse

För *både* arbetsgivare *och* arbetstagare gäller *en minsta* uppsägningstid av en månad. *Om en* arbetstagare vid *uppsägningstillfället* har varit anställd hos arbetsgivaren minst fem år, har *arbetstagaren* rätt till en uppsägningstid av två månader. *Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren* minst tio år, har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid av tre månader.

Vid bestämmande av anställningstid enligt andra stycket skall medräknas tid under vilken arbetstagaren varit anställd hos förutvarande arbetsgivare, om arbetet kan anses utfört i ett och samma hushåll.

En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetet kan anses utfört i ett och samma hushåll. *Om det sker flera sådana byten av anställning, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.*

12 a §

Arbetstagare har rätt till lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden även om arbetsgivaren icke erbjuder honom arbete. Sådana förmåner får ej understiga vad som normalt skulle ha utgått till arbetstagaren, om han hade fått behålla sina arbetsuppgifter.

Om *anställningsförmån* enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid *likställas* tid under vilken arbetstagaren enligt första stycket *är berättigad till lön och andra anställningsförmåner.*

Från lön som utgår på grund av första stycket får arbetsgivaren avräkna inkomst som arbetstagaren under den tid lönen avser har förvärvat i annan anställning. *Rätt till avräkning föreligger också beträffande inkomst* som arbetstagaren under *nämnda tid* uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan anställning *som han skäligen bort godtaga.* Utbildningsbidrag som utgår

En arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om *arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare.*

Om *vissa anställningsförmåner* enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid *jämställas* tid under vilken arbetstagaren *uppbär förmåner* enligt första stycket.

Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden eller en del därav, får arbetsgivaren från förmåner enligt första stycket avräkna inkomster som arbetstagaren under samma tid har förvärvat i annan anställning. *Arbetsgivaren har också rätt att avräkna inkomster* som arbetstagaren under *denna* tid uppenbarligen kun-

Nuvarande lydelse

av statsmedel vid arbetsmarknadsutbildning får avräknas, i den mån bidraget avser samma tid som *lönen och arbetstagaren har blivit berättigad till bidraget* efter uppsägningen.

Under uppsägningstiden har *arbetstagaren* rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner *i den utsträckning som skäligen fordras för att han skall kunna* besöka arbetsförmedlingen eller *annars* söka arbete.

Föreslagen lydelse

de ha förvärvat i annan *godtagbar* anställning. Utbildningsbidrag som utgår *efter beslut av arbetsmarknadsmyndighet* får avräknas i den mån bidraget avser samma tid som *anställningsförmånerna och har beviljats arbetstagaren* efter uppsägningen.

Under uppsägningstiden har *en uppsagd arbetstagare* rätt till *skälig* ledighet *från anställningen* med bibehållna anställningsförmåner *för att* besöka arbetsförmedlingen eller *på annat sätt* söka arbete.

12 b §

Anställning får *av arbetstagaren frånträdas* med omedelbar verkan, om arbetsgivaren eller någon medlem av dennes hushåll i väsentlig *grad* har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren.

Anställning kan av arbetsgivaren genom avskedande *bringas att upphöra omedelbart*, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Som grund för anställnings upphörande enligt första eller andra stycket får *icke* åberopas enbart *omständighet* som varit *känd* mer än en vecka innan anställningen frånträddes eller avskedandet ägde rum.

Avskedande skall *ske skriftligen*. Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

En arbetstagare får med omedelbar verkan *frånträda sin anställning*, om arbetsgivaren eller någon medlem av dennes hushåll i väsentlig *mån* har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren.

En arbetsgivare får genom avskedande *avbryta anställningen med omedelbar verkan*, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Som grund för *en* anställnings upphörande enligt första eller andra stycket får *inte* åberopas enbart *omständigheter* som *har* varit *kända* mer än en vecka innan anställningen frånträddes eller avskedandet ägde rum.

Avskedande skall *vara skriftligt*. Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

20 §[2]

Åsidosätter arbetsgivare *sina förpliktelser enligt avtalet eller* denna lag skall *han utge, förutom* lön och andra anställningsförmåner *vartill arbetstagaren på grund av avtalet*

En arbetsgivare *som* åsidosätter sina förpliktelser enligt *anställningsavtalet* eller *bryter mot* denna lag skall *betala inte bara* lön och andra anställningsförmåner *som ar-*

[2] Senaste lydelse 1974:361.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
eller lagen kan vara berättigad, ersättning för *uppkommen* skada.	*betstagaren kan ha rätt till utan även* ersättning för skada *som uppkommer.*
Arbetstagare som åsidosätter sina *skyldigheter enligt avtalet* eller denna lag skall *ersätta arbetsgivaren uppkommen* skada.	*En* arbetstagare som åsidosätter sina *förpliktelser* enligt *anställningsavtalet* eller *bryter* mot denna lag skall *betala ersättning för* skada *som uppkommer.*
Vid bedömande om och i vad mån skada har uppstått tages hänsyn även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Skadestånd med anledning av person- eller sakskada *bestämmes* dock med tillämpning av allmänna skadeståndsregler.	*Skadestånd enligt första eller andra stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som avtals- eller lagbrottet innebär.* Skadestånd med anledning av person- eller sakskada *bestäms* dock med tillämpning av allmänna skadeståndsregler.
Om det är skäligt med hänsyn till den skadevållandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande med avseende på tvistens uppkomst eller omständigheterna i övrigt, får skadeståndets belopp nedsättas eller fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet äga rum.	*Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.*
21 §	
Talan om skadestånd enligt 20 § skall anhängiggöras inom sex månader från det skadan inträffade. Försummas det, är rätten till talan förlorad.	*Den som vill kräva skadestånd enligt 20 § skall väcka talan inom sex månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs. Väcks inte talan inom den tiden, har parten förlorat sin talan.*

Denna lag träder i kraft den 1 april 1982.

7 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1972:650) om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare

Härigenom föreskrivs att 6a, 7 och 9 §§ lagen (1972:650) om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare[1] skall ha nedan angivna lydelse.

[1] Lagen omtryckt 1974:195.

Nuvarande lydelse | *Föreslagen lydelse*

6 a §[2]

Förklaring, varigenom arbetstagare frånsäger sig sin rätt enligt denna lag i annat avseende än i 2 § sägs, är ogiltig.

Sker uppsägning eller avskedande enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller utnyttjar sin rätt enligt denna lag, skall åtgärden på yrkande av arbetstagaren förklaras ogiltig. Beträffande tvist om giltigheten av uppsägning eller avskedande *gäller 34-37 och 39 §§ samt 41 § första och andra styckena lagen (1974:12) om anställningsskydd.*

Sker uppsägning eller avskedande enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller utnyttjar sin rätt enligt denna lag, skall åtgärden på yrkande av arbetstagaren förklaras ogiltig. Beträffande tvist om giltigheten av uppsägning eller avskedande *skall 34, 35, 37, 39, 40, 42 och 43 §§ lagen (1982:000) om anställningsskydd gälla.*

7 §[3]

Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt denna lag skall han utge, förutom lön och andra anställningsförmåner vartill arbetstagaren på grund av lagen kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada. Härvid äger *38 § tredje och fjärde styckena samt 40 § lagen (1974:12) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.*

Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt denna lag skall han utge, förutom lön och andra anställningsförmåner vartill arbetstagaren på grund av lagen kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada. Härvid *skall 38 § andra och tredje styckena samt 41 och 42 §§ lagen (1982:000) om anställningsskydd gälla.*

9 §[4]

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

I mål som avses i första stycket äger *41 § tredje stycket och 42 § andra stycket lagen (1974:12) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.*

I mål som avses i första stycket *skall 43 § andra stycket lagen (1982:000) om anställningsskydd gälla.*

Utan hinder av första stycket prövas fråga, som avses i 1 § andra stycket 1 och 2, i den ordning regeringen bestämmer.

Denna lag träder i kraft den 1 april 1982.

[2] Senaste lydelse 1974:364.
[3] Senaste lydelse 1974:364.
[4] Senaste lydelse 1974:377.

8 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

Härigenom föreskrivs att 8 § lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
8 §	
Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering skall facklig förtroendeman, utan hinder av 22 § *lagen (1974:12) om anställningsskydd*, ges företräde till fortsatt arbete, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Kan förtroendemannen endast efter omplacering beredas fortsatt arbete, gäller som förutsättning för att han skall ges företräde att han har tillräckliga kvalifikationer för detta arbete.	Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering skall facklig förtroendeman, utan hinder av 22 § *lagen (1982:000) om anställningsskydd*, ges företräde till fortsatt arbete, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Kan förtroendemannen endast efter omplacering beredas fortsatt arbete, gäller som förutsättning för att han skall ges företräde att han har tillräckliga kvalifikationer för detta arbete.
Uppsägning som sker i strid med första stycket skall på yrkande av förtroendemannen förklaras ogiltig. Härvid *äger* 34 § andra och tredje styckena, *36, 37, 39 och 41 §§ lagen (1974:12) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.*	Uppsägning som sker i strid med första stycket skall på yrkande av förtroendemannen förklaras ogiltig. Härvid *skall* 34 § andra och tredje styckena, *37, 39, 40 och 42 §§ samt 43 § andra stycket lagen (1982:000) om anställningsskydd gälla.*

Denna lag träder i kraft den 1 april 1982.

9 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister

Härigenom föreskrivs att 5 kap. 2 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister[1] skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
5 kap. 2 §[2]	
I mål som handlägges enligt denna lag kan förordnas att vardera parten skall bära sin rättegångs-	I mål som handlägges enligt denna lag kan förordnas att vardera parten skall böra sin rättegångs-

[1] Lagen omtryckt 1977:530.
[2] Senaste lydelse 1976:581.

Nuvarande lydelse

kostnad, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. *Innehåller annan lag än rättegångsbalken bestämmelse som avviker från vad nu sagts, tillämpas dock den bestämmelsen.*

Föreslagen lydelse

kostnad, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad.

Kostnad för sådan förhandling eller överläggning som avses i 4 kap. 7 § och grundas på lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller på kollektivavtal ersättes ej som rättegångskostnad.

Skyldighet för flera medparter att ersätta rättegångskostnad i mål, som upptagits av arbetsdomstolen som första domstol, skall fördelas mellan dem efter vad som är skäligt med hänsyn till deras förhållande till saken och rättegången.

Denna lag träder i kraft den 1 april 1982.

10 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning

Härigenom föreskrivs att 8 och 13 §§ lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

8 §

Sker uppsägning eller avskedande enbart av det skälet att arbetstagare begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet, skall åtgärden på yrkande av arbetstagaren förklaras ogiltig. Därvid *gäller 34-37 och 39 §§ samt 41 § första och andra styckena lagen (1974:12) om anställningsskydd.*

13 §

Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt denna lag eller kollektivavtalsbestämmelser som med stöd av 2 § andra stycket har trätt i stället för 3 §, 4 § tredje stycket, 5 §, 7 § eller 10 § andra och tredje styckena eller som avses i 9 § andra stycket skall han utge, förutom lön och andra anställningsförmåner vartill arbetstagaren kan vara berät-

Föreslagen lydelse

8 §

Sker uppsägning eller avskedande enbart av det skälet att arbetstagare begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet, skall åtgärden på yrkande av arbetstagaren förklaras ogiltig. Därvid *skall 34, 35, 37, 39, 40, 42 och 43 §§ lagen (1982: 000) om anställningsskydd gälla.*

13 §

Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt denna lag eller kollektivavtalsbestämmelser som med stöd av 2 § andra stycket har trätt i stället för 3 §, 4 § tredje stycket, 5 §, 7 § eller 10 § andra och tredje styckena eller som avses i 9 § andra stycket skall han utge, förutom lön och andra anställningsförmåner vartill arbetstagaren kan vara berät-

Nuvarande lydelse

tigad, ersättning för uppkommen skada. Vid bedömande om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarens organisations 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 § *lagen (1974:12) om anställningsskydd.*

Föreslagen lydelse

tigad, ersättning för uppkommen skada. Vid bedömande om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarens organisations 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 § *lagen (1982:000) om anställningsskydd.*

Arbetstagarorganisation kan åläggas att utge skadestånd om den, vid utnyttjande av den rätt som enligt 11 § tillkommer arbetstagarorganisation, har föranlett felaktig tillämpning av lagen eller kollektivavtal som avses i första stycket och organisationen har insett eller uppenbarligen borde ha insett felaktigheten.

Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndet jämkas.

Denna lag träder i kraft den 1 april 1982.

11 Förslag till

Lag om ändring i semesterlagen (1977:480)

Härigenom föreskrivs att 29 § semesterlagen (1977:480) skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

29 §

Semesterersättning bestämmes enligt grunderna för beräkning av semesterlön. För arbetstagare, som har rätt till fri kost i arbetsgivarens hushåll, skall kostersättning dock utgå endast för det antal dagar för vilka semesterersättning skall beräknas.

För sparade semesterdagar skall semesterersättning beräknas som om de hade tagits ut under det semesterår då anställningen upphörde.

Har arbetstagaren mottagit semester i förskott, minskas semesterersättningen med sådan semesterlön. Detta gäller dock ej, om den förskottsvis erhållna semesterlönen har utgått mer än fem år före anställningens upphörande eller om anställningen upphört på grund av

1. arbetstagarens sjukdom,

Har arbetstagaren mottagit semester i förskott, minskas semesterersättningen med sådan semesterlön. Detta gäller dock ej, om den förskottsvis erhållna semesterlönen har utgått mer än fem år före anställningens upphörande eller om anställningen upphört på grund av

1. arbetstagarens sjukdom,

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
2. förhållande som avses i *6 § tredje stycket första meningen lagen (1974:12) om anställningsskydd* eller	2. förhållande som avses i *4 § tredje stycket första meningen lagen (1982:000) om anställningsskydd* eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som ej hänför sig till arbetstagaren personligen.	3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som ej hänför sig till arbetstagaren personligen.

Denna lag träder i kraft den 1 april 1982.

12 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m.

Härigenom föreskrivs att 5 och 14 §§ lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m.[1] skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
5 §[2]	
Som villkor för rätt till ledighet gäller, att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Vid beräkningen av anställningstid tillämpas *4 § lagen (1974: 12) om anställningsskydd.*	Som villkor för rätt till ledighet gäller, att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Vid beräkningen av anställningstid tillämpas *3 § första stycket lagen (1982:000) om anställningsskydd.*

Det i första stycket angivna villkoret gäller ej för rätt till ledighet under tid, då arbetstagaren uppbär

1. föräldrapenning för tillfällig vård av barn enligt 4 kap. 8 § lagen (1962:381) om allmän försäkring,
2. särskild föräldrapenning för ändamål som anges i 4 kap. 11 § fjärde stycket samma lag.

Villkoret gäller ej heller för rätt till ledighet som avses i 4 § andra stycket.

14 §[3]

Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, *gäller i*	Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, *skall 34*

[1] Lagen omtryckt 1979:645.
[2] Senaste lydelse 1979:645.
[3] Senaste lydelse 1979:645.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
tillämpliga delar 34-37 §§, 38 § tredje stycket andra meningen, 39-41 §§ samt 42 § andra stycket lagen (1974:12) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64-66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.	*och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39-42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:000) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar.* I fråga om annan talan tillämpas 64-66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 1 april 1982.

13 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet

Härigenom föreskrivs att 14 § lagen (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
14 §[1]	
Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, *gäller i tillämpliga delar 34-37 §§, 38 § tredje stycket andra meningen, 39-41 §§ samt 42 § andra stycket lagen (1974:12) om anställningsskydd.* I fråga om annan talan tillämpas 64-66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt. En sådan skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket får dock ej väckas senare än sex månader efter missgynnandet eller, när en organisation har försuttit denna tid och talan väcks av den som är eller har varit medlem i organisationen, senare än en månad efter det att sexmånaderstiden löpt ut. Talan som förs av jämställdhetsombudsmannen behandlas som om talan hade förts av arbetstagaren eller av den arbetssökande på egna vägnar.	Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, *skall 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39-42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:000) om anställningsskydd gälla i tillämpliga* delar. I fråga om annan talan tillämpas 64-66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt. En sådan skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket får dock ej väckas senare än sex månader efter missgynnandet eller, när en organisation har försuttit denna tid och talan väcks av den som är eller har varit medlem i organisationen, senare än en månad efter det att sexmånaderstiden löpt ut. Talan som förs av jämställdhetsombudsmannen behandlas som om talan hade förts av arbetstagaren eller av den arbetssökande på egna vägnar.

Denna lag träder i kraft den 1 april 1982.

[1] Senaste lydelse 1980: 412.

14 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.

Härigenom föreskrivs att 10 § lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	14 §
Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.	
Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande *gäller i tillämpliga delar 34-37 §§, 38 § tredje stycket andra meningen, 39-41 §§ samt 42 § andra stycket lagen (1974:12) om anställningsskydd.* I fråga om annan talan tillämpas 64-66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.	Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande *skall 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39-42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:000) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar.* I fråga om annan talan tillämpas 64-66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 1 april 1982.

Utdrag
ARBETSMARKNADSDEPARTEMENTET PROTOKOLL
vid regeringssammanträde
1981-10-22

Närvarande: statsråden Friggebo, ordförande, Dahlgren, Johansson, Wirtén, Andersson, Boo, Petri, Eliasson, Elmstedt, Ahrland, Molin

Föredragande: statsrådet Eliasson

Lagrådsremiss med förslag till ny anställningsskyddslag

---

1 Inledning

Lagen (1974:12) om anställningsskydd trädde i kraft den 1 juli 1974. I samband med genomförandet av medbestämmandereformen gjordes vissa följdändringar i anställningsskyddslagen av företrädesvis redaktionell natur (prop. 1975/76:105, bil. 1, InU 45, rskr 404). Härefter har lagen ändrats dels, i fråga om uppsägningsskyddet för vissa långtidssjuka, med verkan från och med den 1 januari 1980 (prop. 1979/80:4, AU 9, rskr 116) och dels, i fråga om lagens tillämpning på vissa arbetshandikappade, med verkan från och med den 1 juli 1980 (prop. 1978/79:73, AU 20, rskr 186).

I oktober 1977 tillkallade dåvarande chefen för arbetsmarknadsdepartementet Per Ahlmark en kommitté[1], anställningsskyddskommittén, med uppdrag att göra en allmän översyn över anställningsskyddslagstiftningen (Dir. 1977:102). I uppdraget ingick bl.a. att undersöka huruvida anställningsskyddslagens regler rörande möjligheten att träffa kollektivavtal om provanställning eller tidsbegränsad anställning hade fungerat på ett tillfredsställande sätt och, om detta inte var fallet, överväga jämkningar i lagstiftningen. En annan huvudfråga för kommittén var anställningsskyddet i permitteringssituationer och andra driftsinskränkningsfall. Kommittén skulle vidare göra en lagteknisk översyn samt uppmärksamma samord-

[1] Ledamöter: Utbildningschefen Sven-Hugo Ryman, ordförande, direktören Lars Ahlvarsson, sedermera avlidne avdelningschefen Olof Bergström, direktören Erik Elmstedt, förbundsjuristen Kerstin Gustafsson, ombudsmannen Göran Karlsson, riksdagsledamoten Carl Lidbom, kommunalrådet Lennart Olsson, advokaten Stig Rindborg, dåvarande riksdagsledamoten Torsten Stridsman, riksdagsledamoten Lars Ulander, advokaten Sten Zethraeus och utredningssekreteraren Anders Åberg. Sakkunniga: direktören Birger Bäckström, förbundsjuristen Anders Elmér, bitr. direktören Jan Nordin, länsarbetsdirektören Nils Unga och lönedirektören Anders Wistrand. Experter: hovrättsassessorn Olof Bergqvist, rådmannen Svante Carlsson, hovrättsassessorn Anders Holmstrand och departementssekreteraren Inga-Britt Lagerlöf.

ningen med medbestämmandelagen. Andra utredningsfrågor gällde uppsägningsförfarandet och skadeståndsreglerna.

Kommittén fick härefter i juni 1978 ytterligare i uppdrag att pröva vissa förslag rörande de deltidsanställdas anställningsskydd (Dir. 1978:52).

Kommittén avlämnade i januari 1979 promemorian (Ds A 1979:2) Uppsägningsskydd för vissa långtidssjuka. Förslagen i promemorian föranledde den lagändring i fråga om uppsägningsskyddet för dessa arbetstagare som har nämnts tidigare (SFS 1979:1136).

Sedan två större undersökningar inom kommittén – en översikt av den gällande kollektivavtalsregleringen samt en statistisk undersökning av lagens tillämpning beträffande framför allt tidsbegränsade anställningar – hade slutförts, presenterades dessa i januari 1980 i utredningsrapporten Anställningsformer (Ds A 1980: 2).

Kommitténs arbetsplanering utmynnade i att dess hela utredningsarbete skulle redovisas samlat i ett slutbetänkande vid månadsskiftet april-maj 1981. Sedan vissa kommittéledamöter i februari 1981 emellertid hade gett till känna att de i fortsättningen inte skulle komma att medverka i utredningsarbetet, beslöt regeringen den 19 februari 1981 att utredningen skulle läggas ned. Det material som hade utarbetats inom kommittén överlämnades till arbetsmarknadsdepartementet, där det färdigställdes och efter vissa tillägg presenterades i promemorian (Ds A 1981:6) Anställningsskydd. Till protokollet i detta ärende bör fogas sammanfattningen av promemorieförslagen som *bilaga 1* och de lagförslag som lades fram i promemorian som *bilaga 2*. Beträffande de närmare övervägandena i promemorian hänvisas till denna.

I mars 1979 uppdrog dåvarande arbetsmarknadsministern Rolf Wirtén åt en särskilt tillkallad utredare[2] att kartlägga pensionärernas sysselsättningsförhållanden (Dir. 1979:20). I uppdraget ingick bl.a. att med avseende på de äldres sysselsättningssituation överväga ändringar i 33 § anställningsskyddslagen.

Utredningsmannen avlämnade i april 1981 delbetänkandet Ds A 1981:7 Anställningsskydd för äldre. Ett särskilt yttrande avgavs av de sakkunniga Kerstin Gustafsson, Ingemar Lindberg och Willy Sehlberg. Till protokollet i detta ärende bör fogas en sammanfattning av betänkandet som *bilaga 3* och det lagförslag som lades fram i betänkandet som *bilaga 4*. Beträffande utredningsmannens närmare överväganden hänvisas till betänkandet.

[2] F.d. justitierådet, ordföranden i arbetsdomstolen Hans Stark. Sakkunniga: sekreteraren Hans Andersson, sekreteraren Lars-Erik Falk, direktören Styrbjörn von Feilitzen, utredningssekreteraren Ingemar Färm (t.o.m. 1980-12-15), förbundsjuristen Kerstin Gustafsson (fr.o.m. 1981-03-01), avdelningsdirektören Ingeborg Jönsson, utredningssekreteraren Ingemar Lindberg (fr.o.m. 1980-12-15), utredningssekreteraren Nils Erik Nelander (fr.o.m. 1981-02-01 t.o.m. 1981-03-01), vice ordföranden Eva Remens, kanslichefen Willy Sehlberg, direktören Inge Svensson och länsarbetsdirektören Nils Unga (t.o.m. 1981-02-01). Expert: departementssekreteraren Jan-Erik Nyberg (fr.o.m. 1979-12-10).

Efter remiss har yttranden över promemorian och betänkandet avgetts av justitiekanslern, domstolsverket, överbefälhavaren, riksförsäkringsverket, postverket, televerket, statens järnvägar, statskontoret, riksrevisionsverket, riksskatteverket, statens arbetsgivarverk, statens arbetsmarknadsnämnd, universitets- och högskoleämbetet, skolöverstyrelsen, överstyrelsen för ekonomiskt försvar, arbetsdomstolen, arbetsmarknadsstyrelsen, arbetarskyddsstyrelsen, ILO-kommittén, arbetslivscentrum, jämställdhetskommittén, jämställdhetsombudsmannen, statens industriverk, statens vattenfallsverk, domänverket, förenade fabriksverken, Svea hovrätt, kammarrätten i Stockholm, Stockholms tingsrätt, Göteborgs tingsrätt, Malmö tingsrätt, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Tidningarnas arbetsgivareförening, Kooperationens förhandlingsorganisation, Statsföretagens förhandlingsorganisation, Bankinstitutens arbetsgivareorganisation, Försäkringskasseförbundet, SHIO-Familjeföretagen, Svenska företagares riksförbund, Svensk industriförening, Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Centralorganisationen SACO/SR, Sveriges arbetares centralorganisation, Sveriges advokatsamfund, Handikappförbundens centralkommitté och Förbundet Sveriges Handelsrepresentanter.

Yttranden över enbart promemorian har vidare avgetts av Försäkringskasseförbundet, Sveriges arbetsledareförbund, De handikappades riksförbund och Sveriges personaladministrativa förening. Ett sådant yttrande har också inkommit från Sveriges schaktentreprenörers riksförbund. Yttranden över enbart betänkandet har avgetts av äldreberedningen, Sveriges ackordscentral och Pensionärernas riksorganisation.

Yttranden över promemorian har överlämnats av universitets- och högskoleämbetet från rektorsämbetena och de juridiska fakultetsnämnderna vid universiteten i Uppsala, Lund och Stockholm, av SAF från Teatrarnas riksförbund, av LO från Beklädnadsarbetarnas förbund, Svenska bleck- och plåtslagareförbundet, Svenska byggnadsarbetareförbundet, Svenska fabriksarbetareförbundet, Försäkringsanställdas förbund, Svenska gruvindustriarbetareförbundet, Handelsanställdas förbund, Svenska kommunalarbetareförbundet, Svenska lantarbetareförbundet, Svenska livsmedelsarbetareförbundet, Svenska metallindustriarbetareförbundet, Svenska målareförbundet, Svenska pappersindustriarbetareförbundet, Svenska skogsarbetareförbundet, Statsanställdas förbund, Svenska transportarbetareförbundet och Svenska träindustriarbetareförbundet.

En sammanställning av remissyttrandena bör fogas till detta protokoll som *bilaga 6*. I *bilaga 5* återfinns anställningsskyddslagen i dess gällande lydelse.

2 Allmän motivering

2.1 Inledning

Lagen (1974:12) om anställningsskydd tillhör de viktigaste av 1970-talets lagstiftningsreformer på det arbetsrättsliga området i Sverige. Dess huvudprincip är att arbetstagarna skall ha ett rättsligt skydd för sin anställning genom att det krävs saklig grund för uppsägning från arbetsgivarens sida och genom att uppsägningar på grund av arbetsbrist skall ske i en viss turordning, där längre anställningstid ger företräde till fortsatt anställning. Vid uppsägning är arbetstagaren tillförsäkrad uppsägningstid – längre vid högre levnadsålder – och rätt till lön under uppsägningstiden. Avskedande med omedelbar verkan får förekomma bara i mycket allvarliga undantagsfall. Den som blir uppsagd på grund av arbetsbrist har företräde, om arbetsgivaren åter behöver anställa arbetskraft. Arbetstagarnas fackliga organisationer har genom regler om varsel och överläggning fått rätt till insyn i och inflytande över arbetsgivarens beslut om bl.a. uppsägningar. Det fulla anställningsskyddet tillkommer dem som har fast anställning (tillsvidareanställning) och lagen bygger därför på att den anställningsformen skall vara den normala. Tidsbegränsade anställningar får dock förekomma i vissa särskilt angivna fall. En uppsägning i strid mot lagens bestämmelser kan på begäran av arbetstagaren förklaras ogiltig av domstol, och arbetstagaren har i princip rätt att stå kvar i anställningen i avvaktan på domstolens beslut. Ett åsidosättande av lagen kan också medföra skyldighet att betala skadestånd. De grundläggande reglerna till skydd för arbetstagarna är tvingande rätt. På vissa punkter får dock träffas kollektivavtal om andra regler än lagens. I sådana kollektivavtal skall ett fackförbund antingen stå som part på arbetstagarsidan eller godkänna avtalet för arbetstagarpartens räkning.

Samtidigt med anställningsskyddslagen tillkom lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder. Medan anställningsskyddslagen hade till ändamål att skapa ett skydd för bestående anställningar, var syftet med denna ytterligare lag, den s.k. främjandelagen, att främja anställning av äldre arbetstagare och olika grupper av handikappade, som hade svårare än andra att göra sig gällande på den öppna arbetsmarknaden.

Anställningsskyddslagen innebar på viktiga punkter ett befästande av en rättsutveckling som redan hade pågått under lång tid. Den fria uppsägningsrätt som enligt äldre synsätt ansågs tillkomma arbetsgivarna på den privata arbetsmarknaden hade efterhand trängts tillbaka genom bestämmelser i kollektivavtal om saklig grund för uppsägning, särskilt i de s.k. huvudavtalen. I kollektivavtal hade också vuxit fram regler i åtskilliga andra ämnen med anknytning till anställningsskyddet, t.ex. regler om uppsägningstider och ekonomiskt skydd vid uppsägning samt regler om företrädesrätt och turordning. För vissa arbetstagargrupper fanns regler

om anställningsskydd i lag. Ett särskilt utvecklat anställningsskydd hade sedan lång tid varit tillförsäkrat tjänstemän inom den offentliga sektorn av arbetsmarknaden. Översikter beträffande den rättsliga situationen vid anställningsskyddslagens tillkomst finns i lagens förarbeten (se SOU 1973:7 s. 85 ff och prop. 1973:129 s. 25 ff).

Med 1974 års lagstiftning skedde dock ingalunda enbart en bekräftelse i lag av grundsatser som utvecklingen på arbetsmarknaden redan hade nått fram till. Det var till en början oklart i vad mån de i kollektivavtal inskrivna reglerna hade tillämplighet även inom de delar av arbetsmarknaden, för vilka kollektivavtalen inte gällde. Anställningsskyddslagen gäller uttryckligen för arbetsmarknaden i dess helhet. Enligt kollektivavtalen begränsades vidare anställningsskyddet ofta såtillvida som skyddet fick åtnjutas först efter viss minsta tid i anställningen och bara av arbetstagare som hade uppnått en viss lägsta ålder. Inte sällan undantogs från anställningsskyddet enligt kollektivavtalen också arbetstagare med anställning för viss tid eller visst arbete, utan att bruket av sådana anställningsformer begränsades, liksom anställningar för viss säsong, anställningar som utgjorde bisyssla, deltidsanställningar, vikariat, provanställningar etc.

Genom lagen och dess förarbeten skedde också en förskjutning av rättsläget såtillvida som det särskilt markerades att jämförelsevis stora krav borde ställas för att det skulle få anses föreligga saklig grund för uppsägning. De rättsliga sanktionerna vid bristande uppfyllelse av kravet på saklig grund skärptes betydligt, inte minst därigenom att möjlighet infördes att utverka ogiltigförklaring av en uppsägning som saknade saklig grund; den möjligheten hade i allmänhet inte funnits i de kollektivavtal om anställningsskydd som gällde inom den privata delen av arbetsmarknaden utan den enda sanktionen utgjordes av en skadeståndspåföljd. Uppsägningstiderna förlängdes också. Förändringen härvidlag fick särskild betydelse för arbetarna inom LO-området som tidigare hade haft betydligt kortare uppsägningstider, som regel 14 dagar efter viss minsta anställningstid. Lagens regler om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist innebar också de en förskjutning av rättsläget. Den vanligaste regeln i kollektivavtalen för arbetare var tidigare att arbetsgivaren fick vid uppsägningar på grund av arbetsbrist behålla de dugligaste och lämpligaste arbetstagarna men att arbetsgivaren vid val mellan lika lämpliga och skickliga arbetstagare skulle ta hänsyn till anställningstidens längd och särskilt stor försörjningsbörda. I den mån numera hänsyn skall tas till behovet av att låta särskilt kvalificerade arbetstagare stanna kvar i anställningen får det ske i förhandlingar mellan arbetsgivare och fackliga organisationer och ges formen av en överenskommelse om avsteg från lagen.

Även på flera andra sätt medförde den nya lagen viktiga förändringar. Delvis nya regler om förfarandet vid uppsägningar och andra arbetsgivarbeslut av betydelse för anställningen syftade till att bli ett väsentligt led i anställningsskyddet. Till bilden hör också den processrättsliga reform ge-

nom vilken rättsliga tvister kring den nya lagen fördes till tingsrätternas och arbetsdomstolens behörighetsområden. De äldre kollektivavtalen föreskrev nämligen ofta att anställningsskyddstvisterna skulle handläggas inom ramen för ett skiljeförfarande.

Anställningsskyddslagen har som jag nämnde en väsentlig del av sin bakgrund i den rättsutveckling som hade försiggått dessförinnan och i den förändring av sättet att se på anställningsförhållandet och den enskilde arbetstagarens behov av trygghet i anställningen på vilken denna utveckling byggde. Men en väl så viktig del av bakgrunden står att finna i de svårigheter att upprätthålla sysselsättningen, i synnerhet tendenserna till starkt växande svårigheter för äldre arbetstagare och andra svagare grupper på arbetsmarknaden, som gjorde sig gällande i början av 1970-talet. Anställningsskyddslagstiftningen år 1974 hade också föregåtts av 1971 års s.k. äldrelagstiftning, i vilken lagstiftaren först utformade flera av de grundsatser på vilka 1974 års mer slutgiltiga lag numera bygger.

Den nya lagstiftningen trädde i kraft den 1 juli 1974 och har alltså nu gällt i drygt sju år. Under denna tid har de grundläggande värderingar på vilka lagen bygger vunnit starkt fäste i det allmänna rättsmedvetandet. Knappast någon vill längre bestrida att arbetstagarna bör ha ett verksamt rättsligt skydd mot obefogade uppsägningar och ett rimligt tilltaget ekonomiskt skydd i form av rätt till uppsägningstid och uppsägningslön när anställningen måste upphöra. Det råder i allmänhet inte heller några delade meningar om att de äldre arbetstagarna är i behov av ett särskilt skydd, låt vara att detta särskilda skyddsbehov ibland bryter sig mot företagens intressen på ett annat sätt än det allmänna kravet på saklig grund för uppsägning. Även i andra hänseenden är lagens grundsatser i väsentliga delar godtagna av parterna på arbetsmarknaden och väl rotade i allmänna värderingar.

Anställningsskyddslagen och främjandelagen är viktiga utgångspunkter vid utformningen av samhällets insatser på bl.a. arbetsmarknadspolitikens och näringspolitikens område. Lagstiftningen har haft sin givna betydelse i ansträngningarna att motverka friställningar hos enskilda företag och i hela branscher. Den innehåller medel att främja anställning av arbetstagare som är i behov av ett särskilt stöd för att kunna göra sig gällande på arbetsmarknaden. Samtidigt är anställningsskyddslagen ett uttryck för den avvägning som måste göras mellan enskilda arbetstagares behov av och önskan om trygghet i sin anställning och de ibland motstående behoven av effektivitet i produktionen och rörlighet på arbetsmarknaden i näringslivets och hela samhällsekonomins intresse.

Att anställningsskyddslagens berättigande i stort och flertalet av dess viktigare grundsatser numera inte sätts i fråga betyder emellertid inte att det har saknats kritik mot lagen. Anmärkningar mot olika inslag i lagen och mot vissa förhållanden med anknytning till lagen har tvärtom med stort eftertryck framförts från båda sidor på arbetsmarknaden och också från andra håll. Debatten kom redan tidigt att inriktas på några huvudaspekter som numera tydligt framstår som viktigare än andra.

Kritiken från arbetstagarsidan tar främst av allt sikte på ett förhållande som egentligen i sin kärna ligger utanför anställningsskyddslagen, nämligen den rätt som sedan gammalt har ansetts tillkomma arbetsgivarna inom vissa områden av arbetsmarknaden att vid tillfällig driftsinskränkning permittera arbetare, men inte tjänstemän, utan lön. Från fackligt håll, i första hand av LO, har hävdats att denna *permitteringsrätt* är uttryck för en orättvisa som inte kan försvaras och att permitteringsrätten bör avskaffas genom ingripande av lagstiftaren. Beröring med anställningsskyddslagen har frågan såtillvida som lagen innehåller regler om skyldighet för arbetsgivaren att efter viss tid betala lön under permittering (21 §). Dessa regler är emellertid tillkomna i ett annat syfte än att reglera permitteringsrätten, nämligen att förekomma ett kringgående av lagens regler om uppsägningstid och uppsägningslön (se prop.1973:129 s.152).

Den mesta kritiken kommer dock från arbetsgivarna, men även från andra håll (jfr remissammanställningen, bil. 6), och kan sammanfattas på följande sätt.

Lagen begränsar som jag inledningsvis nämnde möjligheterna att träffa tidsbegränsade anställningsavtal. Enligt reglerna om detta (5 §) får avtal om anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete träffas endast om det föranleds av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Visstidsavtal får dessutom träffas om det gäller praktikarbete eller vikariat. Lagens regler är dock på denna punkt inte tvingande rätt. Anställningsavtal för viss tid eller visst arbete får träffas även i andra fall, om det sker med stöd av ett kollektivavtal som på arbetstagarsidan har träffats eller godkänts på förbundsnivå (3 §). När det gäller statliga och statligt löneregleradeanställningar kan andra föreskrifter också fastställas i regeringsförfattningar.

Detta innebär bl.a. att *provanställning* och *visstidsanställning för en tillfällig arbetsanhopning* kan förekomma på den privata arbetsmarknaden och den inte statligt reglerade delen av den offentliga sektorn bara om det har träffats kollektivavtal om sådana anställningar på förbundsnivå. Vid lagens tillkomst motiverades denna ordning, som tillkom först under departementsbehandlingen, med att man ville motverka de risker för missbruk och kringgående av anställningsskyddsreglerna som skulle uppstå om det gavs ett större utrymme för visstidsanställning (prop. 1973:129 s. 145).

Redan tidigt har detta inslag i lagen utsatts för hård kritik från arbetsgivarsidan. I all synnerhet har kritiken framförts av sammanslutningar och enskilda som företräder små och medelstora företag. Det har sagts att det finns ett starkt och berättigat, i själva verket också ömsesidigt, behov av utrymme för provanställning och anställning för tillfällig arbetsanhopning, men att det mycket snart efter lagens ikraftträdande visade sig att behovet inte kunde tillgodoses kollektivavtalsvägen. De fackliga organisationerna har enligt kritikerna inte varit beredda att i tillräcklig utsträckning medverka till de behövliga avtalslösningarna, och en lösning i den formen står för övrigt över huvud inte till buds för det stora antal mindre företag som inte har några kollektivavtal.

Frågan om utrymmet för provanställning och anställning för tillfällig arbetsanhopning har i själva verket efterhand utvecklats till att bli den främsta, eller i varje fall den mest uppmärksammade, stridsfrågan kring anställningsskyddslagen. Lagens strängaste kritiker på denna punkt har hävdat att de bristande möjligheterna att visstidsanställa för dessa ändamål utgör ett hinder i ansträngningarna att hålla sysselsättningen uppe och att särskilt en vidgning av möjligheterna till provanställning skulle vara ett viktigt bidrag till bekämpande av ungdomsarbetslösheten. Från fackligt håll försvarar man lagens regler och bestrider – bland annat med åberopande av de av anställningsskyddskommittén gjorda undersökningarna – att lagreglerna skulle ha de påstådda verkningarna.

En annan viktig del av arbetsgivarkritiken tar sikte på lagens regler om *turordning vid uppsägning och permittering* (22–24 §§). Dessa regler ger enligt kritikerna alltför stort utrymme åt principen att den som har längst anställningstid skall ha företräde till fortsatt anställning (principen "sist in – först ut"). När man försöker att i både företagets och de anställdas intresse genom olika rekonstruktionsåtgärder rädda en verksamhet i kris, är det inte sällan ett villkor för att man över huvud skall lyckas att vissa arbetstagare, t.ex. specialister på något visst område eller särskilt kvalificerade och effektivt arbetande anställda i övrigt, får stanna kvar även om de har kortare anställningstid än andra. De möjligheter som nu finns att uppnå detta, genom förhandlingar och överenskommelser med arbetstagarorganisationerna, anses inte alltid vara tillräckliga. Även på andra sätt bör enligt kritikerna jämkningar göras i lagens turordningsregler.

Också på en rad andra punkter av större eller mindre omfattning och betydelse har det förekommit kritik och debatt. På arbetsgivarhåll görs t.ex. gällande att *begreppet saklig grund* (7 §) i rättstillämpningen har fått en i vissa avseenden olycklig uttolkning. I nära anknytning härtill har också klagats över att lagens regler, inte minst dess form- och förfarande-regler, upprätthålls i domstolspraxis på ett alltför rigoröst sätt genom att skadeståndsskyldighet åläggs arbetsgivarparten även vid ganska ursäktliga eller rätt betydelselösa fel. Rent allmänt menar man på arbetsgivarsidan att *skadeståndspraxis* ofta har varit alltför sträng. En ytterligare framträdande synpunkt med anknytning till förfarandereglerna har varit att dessa regler inte har tillfredsställande *samordnats med andra lagar*, främst reglerna om s.k. primär förhandlingsskyldighet i medbestämmandelagen. Vidare har det förekommit diskussion om olika detaljer i lagen.

Det bör tilläggas att kritik från ena sidan på arbetsmarknaden ofta har mötts av motkritik från den andra. Arbetsgivarsidans kritik mot turordningsreglerna har mötts av fackliga krav på vissa ändringar i motsatt riktning. De fackliga organisationernas begäran om ett avskaffande av permitteringsrätten har motsvarats av önskemål från arbetsgivarhåll om lättnader i lagens regler om skyldighet att betala permitteringslön efter viss permitteringstid (21 §). Medan man på arbetsgivarsidan hyser uppfattning-

en att utdömda skadestånd är för höga, görs från arbetstagarsidan gällande att skadeståndsnivån allmänt sett borde vara högre för att skadeståndsbestämmelserna skall fylla sin funktion.

Anställningsskyddskommittén tillkallades i slutet av år 1977 för att göra en översyn av anställningsskyddslagen mot bakgrund av de erfarenheter som hade gjorts i tillämpningen. En av huvudfrågorna i kommitténs direktiv var hur man skulle kunna finna medel att förbättra arbetsgivarnas möjligheter att bära det ekonomiska ansvar mot arbetstagarna som följer av lagen utan att för den skull arbetstagarnas anställningsskydd vid driftsinskränkning och arbetsbrist försämrades. Frågan om arbetsgivarnas permitteringsrätt kom här in i bilden, sedan LO hade fört fram krav på lagstiftning om ett avskaffande av denna rätt. Till de förslag till lösning av problemet om arbetsgivarnas ekonomiska ansvar som hade diskuterats hörde inrättande av särskilda försäkringssystem, öppnande av möjligheter att avsätta pengar till s.k. trygghetsfonder och lösningar inom ramen för en allmän arbetslöshetsförsäkring. Kommittén skulle vidare ta upp frågor kring anställningsformerna och utrymmet för bl.a. provanställning. Slutligen skulle kommittén göra en lagteknisk översyn och granska sådana tillämpningsfrågor som hade kommit upp under den tid som lagen hade gällt.

Sedan kommittén hade påbörjat sitt arbete fick den i juni 1978 i tilläggsuppdrag att pröva vissa förslag rörande deltidsanställdas anställningsskydd. Utgångspunkten var här förslag som hade förts fram av jämställdhetskommittén (Ju 1976:08) mot bakgrund av betänkandet SOU 1976:6 Deltidsanställdas villkor, bl.a. om ett slags företrädesrätt för deltidsanställda till heltidsarbete.

Kommittén gjorde i inledningsskedet av sitt arbete en genomgång av ett stort antal kollektivavtal med bestämmelser om anställningsskydd och lät dessutom utföra en statistisk undersökning av anställningsskyddslagens praktiska tillämpning. Resultaten av dessa båda undersökningar publicerades i januari 1980 i utredningsrapporten Ds A 1980:2 Anställningsformer m.m. I det senare skedet av sitt arbete utredde kommittén därefter de rättsliga problem som berördes i direktiven och arbetade på förslag i de olika frågor som omfattades av utredningsuppdraget. I februari 1981 måste emellertid kommitténs arbete avbrytas, sedan vissa av ledamöterna hade gett till känna att de fortsättningsvis inte skulle komma att medverka. Sedan kommittéarbetet hade lagts ned, utarbetades inom arbetsmarknadsdepartementet en departementspromemoria Ds A 1981:6 Anställningsskydd på grundval av kommitténs överlämnade material, sådant det förelåg när arbetet lades ned. Denna departementspromemoria har remissbehandlats på sedvanligt sätt. Senare under våren 1981 lade 1979 års äldrearbetskommitté (A 1979:02) fram ett delbetänkande Ds A 1981:7 Anställningsskydd för äldre. Det innehåller bl.a. förslag till vissa ändringar i 33 § anställningsskyddslagen som behandlar anställningsskyddet vid avgång med pension. Även detta betänkande har remissbehandlats.

Inom anställningsskyddskommittén hade i slutskedet ledamöterna delat sig i tre åsiktsriktningar såvitt gäller den uppmärksammade frågan om lagens regler beträffande anställningsformerna. Fem ledamöter ansåg att ingen ändring bör göras i de nuvarande reglerna. Övriga sju förespråkade en ändring i lagen i syfte att skapa ett där inskrivet utrymme för provanställning och anställning för tillfällig arbetsanhopning. Av de sju ledamöterna hade fyra stannat för ett alternativ, enligt vilket provanställning skulle tillåtas under högst tre månader och på vissa i lagen inskrivna villkor i övrigt, medan visstidsanställning för tillfällig arbetsanhopning skulle tillåtas under högst tre månader. Övriga tre ledamöter ansåg att lagen bör generellt tillåta visstidsanställning under högst sex månader utan några villkor i övrigt. I departementspromemorian redovisas de tre ledamotsgruppernas skäl för sina olika alternativ. I övrigt finns i promemorian en genomgång av de olika omstridda huvudpunkterna i lagen med en redogörelse för de ställningstaganden som hade hunnit göras inom kommittén. I korthet rör det sig om förslag beträffande samordningen av reglerna i anställningsskyddslagen om varsel och överläggning (29–32 §§) med förhandlingsrättsreglerna i medbestämmandelagen, förslag till vissa förändringar i anställningsskyddslagens skadeståndsregler (38–39 §§) och förslag i ett antal övervägande tekniska frågor. Däremot hade kommitténs diskussioner om begreppet saklig grund (7 §) och om turordningsreglerna (22–24 §§) inte utmynnat i några förslag till förändringar. Ett förslag om möjlighet för domstolarna att i vissa fall ålägga arbetsgivaren att betala avgångsvederlag till en uppsagd arbetstagare hade inte slutligt behandlats och inte samlat någon majoritet inom kommittén. Kommittén hade, när arbetet lades ned, inte heller hunnit att mer än förberedelsevis behandla arbetsgivarnas permitteringsrätt och skyldighet att betala permitteringslön (21 §). Detsamma gäller frågan om ett vidgat anställningsskydd för deltidsanställda.

Jag skall i det följande under särskilda rubriker ange hur jag ser på de olika frågor som anställningsskyddskommittén har behandlat och som redovisas i departementspromemorian. Min allmänna utgångspunkt, som jag vill slå fast redan här, är att det inte bör göras några ingrepp i anställningsskyddslagens grundläggande regler om den enskildes rättsskydd. Detta var redan för kommittén en i direktiven angiven förutsättning. Vad som har kommit fram i kommitteärbetet och annars under den tid som har gått sedan det arbetet påbörjades har inte gett anledning att förändra synsättet på den punkten.

Som strax skall framgå har jag kommit fram till att det bör öppnas en möjlighet redan i lagen att anställa arbetstagare på prov och att visstidsanställa för en tillfällig arbetsanhopning. Att det finns ett behov av dessa anställningsformer är egentligen oomtvistat och det kan enligt min mening inte bestridas att ett rätt avpassat utrymme för dem är till nytta för de arbetssökande likaväl som för arbetsgivarna. Saken gäller egentligen inte

om det över huvud bör finnas ett sådant utrymme utan på vilket sätt det bör skapas. Det korrekta är enligt min åsikt att utrymmet skapas genom regler i lagen, och det är min övertygelse att detta också kan ske på ett betryggande sätt. Det kan inte göras gällande att en ändring i lagen på denna punkt har att göra med grunderna för det anställningsskydd som arbetstagarna har tillförsäkrats genom lagen.

I övrigt har jag funnit att inga ändringar av någon betydelse bör göras i lagens nu gällande regler om turordning vid uppsägning och permittering. Inte heller bör lagens huvudregel om saklig grund för uppsägning ändras. Däremot kan det finnas skäl att på enskilda punkter slå fast vad som bör vara statmakternas anvisningar för uttolkningen av begreppet saklig grund i domstolspraxis. Vissa justeringar bör enligt min mening också göras beträffande skadeståndsreglerna och reglerna i övrigt om de rättsliga verkningarna av uppsägningar och avskedanden. Tillsammans med de möjligheter som redan idag finns att jämka skadeståndspåföljden bör det vara möjligt att lägga grunden för ett sanktionssystem som är tillräckligt nyanserat för att svara mot de mångskiftande situationer som uppstår i det dagliga livet. Däremot har jag inte funnit tillräckliga skäl att införa en sådan möjlighet att döma ut ett avgångsvederlag som har diskuterats under kommittéarbetet. Anställningsskydds- och medbestämmandelagarnas regler bör samordnas. Dessutom bör göras ett antal ändringar i och tillägg till lagen av mer teknisk natur.

Det har inte varit möjligt att i detta sammanhang ta upp sådana frågor kring arbetsgivarnas permitteringsrätt som omfattades av anställningsskyddskommitténs utredningsuppdrag men som kommittén inte hann behandla. Hur arbetet med de frågorna skall läggas upp i fortsättningen får bedömas i ett annat sammanhang. Inte heller tar jag nu upp frågan om ett vidgat anställningsskydd för deltidsanställda.

De ändringar och mindre jämkningar i anställningsskyddslagen som föreslås berör, som också har påpekats i departementspromemorian, mer än hälften av lagens nu gällande 42 paragrafer. Mot bl.a. den bakgrunden har det under arbetets gång blivit nödvändigt att ta upp också frågan om hur långt den tekniska och språkliga överarbetningen av lagen bör sträcka sig. Det har, trots att ändringarna i sak är begränsade, tett sig mest naturligt att låta överarbetningen omfatta lagen i dess helhet och utmynna i ett förslag till en ny anställningsskyddslag, utan att den gällande lagens systematik förändras.

2.2 Anställningsformerna

I 5 § anställningsskyddslagen föreskrivs, som jag inledningsvis erinrade om, att ett anställningsavtal gäller tills vidare om annat inte har avtalats. Anställningsavtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete får träffas bara om det – med lagens uttryckssätt – föranleds av arbetsuppgifternas sär-

skilda beskaffenhet. Dessutom är visstidsavtal om praktikarbete och vikariat tillåtna. Däremot medges inte direkt i lagen avtal om *provanställning* eller avtal om *visstidsanställning för en tillfällig anhopning av arbete* i arbetsgivarens vanliga verksamhet. För att sådana avtal skall kunna träffas med giltig verkan krävs att arbetsgivaren har stöd i ett kollektivavtal som på arbetstagarsidan har träffats eller godkänts på fackförbundsnivå. På det statligt lönereglerade området gäller särskilda bestämmelser (främst den s.k. tidsbegränsningskungörelsen, SFS 1974:1007). Verkan av att ett anställningsavtal tidsbegränsas i strid mot lagen är enligt lagens förarbeten (prop.1973:129 s.147) att avtalet gäller tills vidare. (På det statligt lönereglerade området krävs dock enligt 4 kap.7 § lagen om offentlig anställning att anställningen på talan av arbetstagaren har förklarats gälla utan tidsbegränsning.) Arbetsgivaren kan dessutom åläggas skadeståndsskyldighet för åsidosättandet av anställningsskyddslagens regler.

I lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare, den s.k. äldrelagen, gjordes undantag från lagens regler beträffande arbetstagare vilkas anställning hade begränsats till viss tid eller visst arbete, om begränsningen föranleddes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller stod i överensstämmelse med praxis i branschen. Även enligt det utredningsförslag av den s.k. Åmanska utredningen, på vilket anställningsskyddslagen bygger (SOU 1973:7 Trygghet i anställningen), fick tidsbegränsade anställningsavtal träffas, om det föranleddes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller stod i överensstämmelse med sedvänja inom branschen. Utredningen uttalade bl.a. (s.174) att avsikten inte var att förbjuda tillfälliga anställningar, vikariat, provanställning etc. och inte heller arbete som av naturliga skäl eller enligt långvarig praxis drivs som säsongarbete eller i form av projekt. Begränsningen av möjligheterna att träffa tidsbegränsade anställningsavtal hade enligt utredningen till ändamål att förebygga kringgående av de regler om uppsägningsskydd som enligt sakens natur gäller enbart för tillsvidareanställningar.

Vid remissbehandlingen av 1973 års utredningsförslag godtogs förslaget på denna punkt av flertalet remissinstanser. Från båda partssidorna på arbetsmarknaden underströks att det anställningsskydd som följer med en tillsvidareanställning inte får kringgås genom överenskommelser som bara till formen har ett annat innehåll. Det rådde på det stora hela enighet om i vilka fall visstidsanställningar borde vara tillåtna.

Den lösning som slutligen valdes vid departementsbehandlingen var emellertid en annan än utredningens. I propositionen (prop. 1973:129 s. 145f) behandlades först tidsbegränsade anställningar som föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet:

"---bör lagen, som utredningen har föreslagit, innehålla en regel om i vilka fall anställningsavtal som gäller för viss tid etc. får ingås. Vid regelns utformning måste beaktas att arbetsgivarna i åtskilliga fall till följd av

arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet har ett befogat intresse av att begränsa en anställning till viss tid, viss säsong eller visst arbete. En på detta sätt begränsad anställning torde ofta ligga lika mycket i arbetstagarens som arbetsgivarens intresse.

Som exempel på fall när anställning för viss tid e.d. får anses befogad kan tas det fallet att en byggnadsarbetare anställs för visst bygge, att en arbetstagare med speciella yrkeskunskaper anställs för en viss bestämd arbetsuppgift som kräver dessa särskilda yrkeskunskaper eller att en arbetstagare anställs för arbete som på grund av naturens växlingar eller liknande anledning kan bedrivas endast viss del av året. Gemensamt för dessa fall synes mig vara att den särskilda anställningsformen är föranledd av arbetets särskilda beskaffenhet. Jag delar därför utredningens uppfattning att visstidsanställning o.d. skall få användas om detta föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet."

Därefter avvisades i propositionen utredningens förslag att tidsbegränsning av anställningsavtal skulle tillåtas också om det överensstämde med sedvänja inom branschen. Invändningen var att man genom att anknyta till sedvänja inom en viss bransch skulle låsa rättsutvecklingen så att sedvänja inte längre kunde tillskapas sedan lagen hade trätt i kraft. Regeln borde därför enbart vara att tidsbegränsning tillåts när det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet. Dessutom borde vikariats- och praktikantanställningar få tidsbegränsas.

Om provanställning yttrades därefter följande i propositionen (s. 146):

Från arbetsgivarhåll har understrukits att det finns ett starkt behov av att kunna anställa folk på prov utan att de särskilda reglerna om anställningsskydd vid uppsägning blir tillämpliga. Det är en synpunkt som utan tvekan har visst fog för sig. Kanske särskilt när det gäller ungdom men också i fråga om annan arbetskraft, t.ex. handikappade och äldre, finns det utan tvivel behov av att genom provanställning få klarlagt om den arbetssökande kan klara de med anställningen förenade arbetsuppgifterna utan att arbetsgivaren under prövotiden blir bunden av långa uppsägningstider osv. Det kan därför övervägas att föra in en bestämmelse i lagen som ger arbetsgivaren möjlighet att anställa personer på prov för viss tid. Enligt min mening finns det dock risk för att en sådan regel skulle komma att missbrukas. Bl.a. kan det befaras att provanställningar kommer att användas i ökad omfattning inom branscher eller yrkesgrupper där sådana anställningar f.n. knappast förekommer. Jag anser därför att frågan om provanställningar i stället bör lösas så, att arbetsmarknadsparterna ges möjlighet att genom kollektivavtal tillåta denna anställningsform i den utsträckning som det är påkallat. Vid överläggningar med LO och TCO har dessa organisationer förklarat sig beredda att medverka till att sådana avtal kommer till stånd. Det kan eventuellt bli aktuellt att träffa avtal om provanställningar med giltighet för vissa branscher eller för vissa yrkesgrupper. Möjlighet bör också finnas att träffa avtal om att provanställningar skall få förekomma inom ett visst företag. Liksom andra avtal som innebär avvikelse från lagens bestämmelser bör avtal om tillåtelse av provanställning i princip träffas på förbundsnivå. Det bör dock inte finnas något hinder mot att i förbundsavtal delegera beslutanderätten.

Slutligen tillades i propositionen (s. 146):

Man kan inte utesluta att det i vissa branscher eller företag kan finnas särskilda behov av att tillåta anställning för begränsad tid i fall som inte täcks av de nyss förordade bestämmelserna. Jag föreslår därför att även sådan tidsbestämd anställning som inte är att ansc som provanställning, vikariat eller praktikantanställning skall kunna komma till stånd i enlighet med bestämmelse i kollektivavtal som slutits på förbundsnivå. Möjligheten för fackförbund att genom kollektivavtal dispensera från lagen i nu ifrågavarande hänseende bör ge tillräckligt utrymme för de särskilda hänsyn som förhållandena i småföretag ibland kan påkalla.

Visstidsanställning för en tillfällig arbetsanhopning, dvs. vad Åmanska utredningen sannolikt hade syftat på med uttrycket tillfällig anställning, nämndes inte särskilt i propositionstexten. Inte heller sades något om det problem som ligger i att många, i allmänhet mindre, företag inte omfattas av kollektivavtal. Detta problem påpekades däremot under riksdagsbehandlingen (InU 1973:36 s. 64). Propositionens förslag antogs av riksdagen. I utskottsbetänkandet uttalades emellertid (s. 31) att frågan om en provanställningsregel i lagen skulle få tas upp på nytt, om utvecklingen visade att det föreslagna systemet inte fungerar på ett tillfredsställande sätt.

Frågan om utrymmet för provanställning och för visstidsanställning vid tillfällig arbetsanhopning har som jag förut nämnde blivit den kanske främsta stridsfrågan med anknytning till anställningsskyddslagen.

De som är kritiska mot lagens nuvarande lösning på denna punkt har i huvudsak följande argument.

Det finns på många håll hos företag och myndigheter ett stort och berättigat behov av möjligheter till provanställning och anställning tillfälligt vid en övergående arbetsanhopning. Med det mycket starka anställningsskydd som är knutet till tillsvidareanställningen är det från arbetsgivarnas synpunkt inte mer än rimligt att en nyanställd arbetstagares förmåga att klara av arbetet får prövas under ett inledningsskede, innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning. Från de anställdas synpunkt är det också ett intresse att det finns möjligheter till provanställning när det verkligen finns ett prövobehov. Det skulle allmänt sett bli lättare att få anställning om provanställningsmöjligheten fanns, och provanställning är även från den enskilde arbetstagarens synpunkt ett bättre alternativ än tillsvidareanställning med uppsägning, när det visar sig att arbetstagaren inte passar för arbetet. På liknande sätt är det rimligt att det finns möjligheter till korttidsanställning när man redan på förhand vet att arbetsgivarens behov av en extra arbetsinsats är tillfälligt. Det besvär och den tidsutdräkt som det för med sig att i sådana situationer tillsvidareanställa för att sedan mer eller mindre omgående säga upp på grund av arbetsbrist får till verkan att arbetsgivarna hellre avstår helt, något som inte ligger vare sig i arbetsgivarens eller i arbetstagarnas intresse.

Den möjlighet att träffa kollektivavtal som nu anvisas i anställningsskyddslagen har enligt kritikerna inte visat sig vara en tillfredsställande eller tillräcklig lösning. Alltför många arbetsplatser bland dem som i och för sig har kollektivavtal och alla de mindre företag som inte har kollektivavtal saknar möjlighet att provanställa och att anställa för ett tillfälligt arbetskraftsbehov. Där det finns kollektivavtal om sådana anställningar är nämligen avtalsbestämmelserna enligt kritikerna ofta alltför restriktiva. Svårigheterna har medfört negativa verkningar för sysselsättningen i stort och har hämmat i synnerhet småföretagsamheten på ett sätt som inte kan ligga i någons intresse. Företagen har efterhand tvingats anpassa sig efter svårigheterna. Det kan därför vara svårt att i en statistisk undersökning av det slag som anställningsskyddskommittén har låtit utföra belägga situationen med klara siffror. Den intensiva debatt som har förekommit och de ständigt upprepade och enigt framförda klagomålen från företagarhåll utgör dock belägg nog. Även från kommunalt håll sägs ofta att de möjligheter som kollektivavtalen erbjuder är otillräckliga; kommunerna har t.ex. över huvud inte några möjligheter till korttidsanställning för tillfällig arbetsanhopning i sina kollektivavtal. På statens område har behoven i betydande mån tillgodosetts förordningsvägen. Slutligen bör enligt kritikerna tilläggas att det är principiellt fel att inte redan i lagen föreskriva den ordning som lagstiftaren vill se tillämpad.

De som försvarar den nu gällande ordningen har huvudsakligen följande skäl för sin ståndpunkt.

Från anställningsskyddssynpunkt är det ett mycket viktigt intresse att förekomma missbruk av möjligheterna att träffa andra anställningsavtal än tillsvidareavtal. Ett alltför omfattande bruk av tidsbegränsade avtal innebär i själva verket ett angrepp mot anställningsskyddets grundvalar. Det kan i och för sig finnas skäl att tillåta provanställning på vissa områden och under vissa förutsättningar. Men syftet skall då inte vara att ge arbetsgivarna en allmän möjlighet att välja och vraka. Det skall finnas ett klart behov av ett prov, t.ex. när det måste ställas särskilda krav på kvalifikationer hos en arbetssökande som inte kan visa att han eller hon har skaffat sig de kvalifikationerna genom utbildning eller tidigare arbetserfarenhet. Det kan väl också i vissa sammanhang vara på sin plats med en möjlighet till korttidsanställning vid en tillfällig tillströmning av arbetsuppgifter. Riskerna för missbruk och kringgående av lagen är emellertid uppenbara. Genom den valda lösningen att låta parterna inom de olika områdena av arbetsmarknaden träffa kollektivavtal i saken har de fackliga organisationerna fått möjlighet till insyn i och kontroll över tillämpningen inom ett område av företagens anställnings- och personalpolitik som är av den allra största betydelse för arbetstagarna. Man måste ha starka belägg för att denna lösning har misslyckats innan man beslutar att göra en ändring som innebär att anställningsskyddet på denna punkt försämras för det alldeles övervägande antalet löntagare. Några sådana belägg finns inte. De under-

sökningar som har gjorts av anställningsskyddskommittén talar inte på något sätt vare sig för att man här skulle ha att göra med något sysselsättningspolitiskt problem av betydelse eller för att de nuvarande möjligheterna till provanställning och visstidsanställning för tillfällig arbetsanhopning skulle objektivt sett vara för små. Snarare talar siffrorna för motsatsen. Det är betecknande inte minst att de möjligheter som kollektivavtalen ger har utnyttjats i så ringa utsträckning. Det naturliga är att det mindre företag som saknar möjlighet t.ex. att provanställa skaffar sig den möjligheten genom att ansluta sig till det kollektivavtal som finns inom verksamhetsområdet. Det kan ske genom att företaget organiserar sig eller tecknar ett s.k. hängavtal.

Själv ser jag saken på följande sätt.

Det har egentligen inte bestritts, och kan enligt min mening inte bestridas, att det i många sammanhang behövs en möjlighet att anställa på prov utan att det för arbetsgivaren för med sig hela det långsiktiga åtagande som anställningsskyddslagen knyter till tillsvidareanställningen. När anställningsskyddslagen kom till var det också en allmän uppfattning att provanställningsformen behövs. Belägg för det finner man inte minst i de avsnitt ur propositionen som jag nyss återgav. Det sägs där bl.a. att det kanske särskilt när det gäller ungdom men också i fråga om annan arbetskraft, t.ex. handikappade och äldre, utan tvivel finns ett behov av att kunna anställa på prov. Att det trots allt finns bestämmelser i många kollektivavtal om provanställning är ett ytterligare gott bevis på att behovet finns och att det inte finns något skäl att betrakta provanställningen som sådan som något skadligt eller oberättigat.

Även en möjlighet att visstidsanställa för tillfälliga arbetsanhopningar behövs i åtskilliga fall. Lagens regler om uppsägningstider och uppsägningsförfarande passar inte och är f.ö. knappast avsedda för fall när man redan på förhand vet att arbetsgivarens behov av en extrainsats är begränsat till en kort tid. På vissa områden, t.ex. inom handeln och på andra håll inom servicesektorn, är relativt kortvariga arbetstoppar en välkänd företeelse, och kollektivavtal om visstidsanställning har då ofta också träffats. Det kan inte vara rimligt att en arbetsgivare, som verkligen har ett helt tillfälligt behov av extra arbetskraft, skall i brist på möjligheter att korttidsanställa vara hänvisad till att försöka få till stånd övertidsarbete, anlita entreprenörer eller föredra att helt avstå från att få arbetet gjort.

Frågan är då om den lösning som anvisas i 3 och 5 §§ anställningsskyddslagen är den bästa. När man skall besvara den frågan kan man inte inskränka sig till att undersöka om det faktiskt har kommit till stånd ett tillräckligt utrymme för sådana tidsbegränsade anställningar som saken här gäller. Det är fråga om en avvägning. Anställningsskyddslagen bör främja tillsvidareanställningar och bör därmed vara restriktiv mot andra anställningsformer, i den meningen att de inte tillåts om det inte finns klara skäl för det. Vidare måste man väga in de risker för missbruk och kringgående

som åberopas i 1973 års proposition och som man på fackligt håll även nu tillmäter stor betydelse.

Den mest omfattande och utvecklade undersökningen av anställningsformerna under senare år har genomförts som ett led i anställningsskyddskommitténs arbete. Den består av en kartläggning av de kollektivavtalslösningar som finns på området och av en enkätundersökning i syfte att få en uppfattning om den faktiska tillämpningen av reglerna och om företagens åsikter rörande reglernas betydelse för anställningspolitiken.

Som jag redan tidigare har antytt har undersökningen dock inte gett några entydiga och oomtvistliga resultat. Det hänger väl i inte ringa mån samman redan med ämnets natur men har till viss del också sin grund i undersökningens uppläggning och genomförande. Vissa siffror kan förklaras på olika sätt, såsom också den efterföljande diskussionen har visat. Att provanställning, för att ta ett exempel, anlitas i mycket få fall på vissa områden och hos företag av vissa slag och storlekar kan tolkas som att behovet där av sådana anställningar är litet men också så att utrymmet för provanställning är för litet eller svårigheterna att utnyttja utrymmet för stora. Undersökningsresultaten ger inte så mycket besked om den innebörd som har lagts in i olika kollektivavtalsbestämmelser om provanställning och den betydelse som en snävare eller mindre snäv tolkning har haft för tillämpningen. Man kan vidare inte bortse från att ett regelsystem som det gällande på något längre sikt påverkar attityder och faktiskt handlade på ett sätt som det inte går att få något säkert grepp om i en statistisk undersökning av det slag som det här gäller. Det är slutligen också ganska uppenbart, för att ta ännu ett exempel, att en undersökning som utmynnar i en uppskattning av hur många arbetstillfällen som hade kunnat vinnas om lagens regler hade sett ut på ett annat sätt måste, som anställningsskyddskommittén också har gjort, omvärvas med så många reservationer att dess praktiska värde blir ringa. Med detta vill jag inte ha sagt att anställningsskyddskommitténs statistiska undersökning saknar värde. Inte minst har den enligt min mening haft sin avsevärda betydelse för att rensa debatten och vederlägga överdrifterna i denna.

Den avvägning som nu skall göras bör emellertid inte i första hand ta till utgångspunkt de siffror som finns i kommitténs utredningsmaterial. Bedömningen bör göras mer fristående och grunda sig även på vad man i övrigt numera vet, efter sju års praktisk tillämpning av anställningsskyddslagen, om de här aktuella frågorna. Till bilden hör att den svenska anställningsskyddslagen vid en internationell jämförelse visar på en betydligt mera restriktiv hållning i detta avseende än andra länders motsvarande lagar (se t.ex. internationella arbetsbyråns rapporter VIII (1) och VIII (2) samt V (1) Termination of Employment at the Initiative of the Employer till 1981 och 1982 års arbetskonferenser inom ILO).

Det går enligt min mening inte att i något slags objektiv mening bedöma om bestämmelserna om t.ex. provanställning i ett visst givet kollektivavtal

ger ett tillräckligt eller rätt avpassat utrymme för den anställningsformen. Först och främst måste varje bedömning bygga på en ingående kännedom om förhållandena inom avtalsområdet, och den kännedomen är det i första hand de där verksamma och avtalande parterna som har. Ett ytterligare problem är emellertid att frågan i inte ringa mån är en intressefråga, vilken enligt sakens natur är föremål för olika värderingar och vilken det likaledes ligger närmast till för de berörda parterna att behandla. Att frågan delvis är av denna natur och därför ägnad för förhandlingar och avtal innebär å andra sidan inte att man genom att anlita enbart den vägen skapar en garanti för att man når det allmänt sett bästa resultatet. Som i allt förhandlande är det fråga om ett givande och tagande, vid vilket de sakligt bäst underbyggda argumenten inte alltid är de ensamt avgörande.

När man bedömer anställningsskyddslagens nuvarande lösning måste man därför ta ett större grepp över problematiken och se till arbetsmarknaden i stort och till vad som från mer allmän och principiell synpunkt ter sig riktigt.

Lösningen att helt hänvisa till förhandlingar och kollektivavtal skulle väl med rätta kunna kritiseras som otillfredsställande, om det kan beläggas t.ex. att man över huvud inte når något avtalsresultat på områden där det, såvitt man kan bedöma utifrån, finns ett behov av tidsbegränsade anställningar, utan att det kan förklaras på vad sätt detta särskilda område skulle skilja sig från andra områden där avtalslösningar har nåtts. Självfallet ligger det också ett särskilt problem i lösningen att enbart hänvisa till kollektivavtal, i så måtto att statsmakterna därigenom anvisar en form för reglering av vissa rättsliga förhållanden på arbetsmarknaden i vetskap om att den formen i realiteten inte kommer att täcka arbetsmarknaden i dess helhet. Det kan visserligen sägas att det enskilda företag som vill ha en möjlighet att provanställa alltid kan träffa ett kollektivavtal eller ansluta sig till ett sådant. Därmed skulle lagen ha en kollektivavtalsfrämjande effekt. Bortsett från hur man värderar den synpunkten som sådan, är det dock klart att den innebär att man i viss utsträckning ser bort från realiteterna. Anställningsskyddskommittén har beräknat att omkring 30 procent av de arbetsplatser som sysselsätter arbetare saknar kollektivavtal och att motsvarande siffra på tjänstemannaområdet är omkring 50 procent (år 1977). Man kan inte räkna med att kollektivavtalen når en fullständig täckning av småföretagssektorn. Principiellt sett kan det också diskuteras om ett tvång av den art som det här rör sig om är rätta vägen att nå ett sådant resultat.

Med detta kommer jag in på vad som enligt min mening är huvudskälen för en ändring av 5 § anställningsskyddslagen i syfte att direkt i lagen föra in ett utrymme för provanställning och visstidsanställning för tillfällig arbetsanhopning. Det finns om man ser till arbetsmarknaden i dess helhet ett oomtvistligt och utbrett behov av de anställningsformerna. Man måste utgå från att det behovet inte är i tillräcklig och rimlig mån tillgodosett, i varje fall såtillvida att det för närvarande inte finns något utrymme för de

båda anställningsformerna inom den kollektivavtalslösa sektorn av arbetsmarknaden. Utgångspunkten bör mot denna bakgrund principiellt sett vara att provanställning och anställning för tillfällig arbetsanhopning skall vara enligt lagen tillåtna anställningsformer över hela arbetsmarknaden. Preciseringar och särskilda tillämpningsföreskrifter, liksom på sina håll kanske också begränsningar eller utvidgningar i jämförelse med lagens regler, bör vara ett ämne för kollektivavtal. Därmed fastställer man en sådan relation mellan lag och kollektivavtal som är den vanliga i nyare arbetsrättslig lagstiftning. Bara om man måste räkna med att en regel i lagen om tillåtande av provanställning och visstidsanställning för tillfällig arbetsanhopning inte skulle kunna utformas på ett från den praktiska tillämpningens synpunkt lämpligt sätt och förses med tillräckliga garantier mot missbruk, bör man hålla fast vid den nuvarande lösningen.

Som jag strax skall utveckla finns det enligt min mening goda möjligheter att utforma en riktig och lämplig lösning i lagens egna bestämmelser. Innan jag går in på detta vill jag emellertid ta upp en ytterligare synpunkt från debatten kring de olika förslagen i anställningsskyddskommittén.

De handikappades riksförbund och Handikappförbundens centralkommitté har båda i sina remissyttranden ställt sig avvisande till förslaget att föra in en regel om provanställning i anställningsskyddslagen. Den allmänna bakgrunden till detta är de växande svårigheterna för de arbetshandikappade att få arbete på den öppna arbetsmarknaden och bristen på framgång i ansträngningarna att vända på denna utveckling med tillgängliga medel, bland dem främjandelagen. Handikapporganisationerna menar att ett införande i lagen av en möjlighet att provanställa inte innebär några garantier för en förbättring av situationen. De ser däri snarare en risk för uttunning av det anställningsskydd som lagen ger och hävdar att provanställning därför bör liksom hittills få förekomma bara om det har stöd i kollektivavtal. Riksförbundet har tillagt att det bör ställas stränga krav för att en provanställning skall få avslutas av arbetsgivaren i stället för att övergå i en tillsvidareanställning; det bör kunna klart visas att arbetstagarens arbetsförmåga var mer begränsad än vad som förutsattes vid provanställningens början. Arbetsmarknadsstyrelsen (majoriteten) anser också att provanställning bör vara tillåten enbart i den mån det träffas kollektivavtal därom, dock utan att mer ingående motivera ståndpunkten eller särskilt behandla de handikappades situation. Statens arbetsmarknadsnämnd har å andra sidan gett till känna motsatt mening.

Till detta vill jag säga att jag inte kan se att handikapporganisationerna har anfört något självständigt skäl av betydelse för den grupp, vars intressen de har att bevaka, mot en förändring i lagen varigenom utrymme skapas för provanställning. Det må vara sant att förändringen som sådan i varje fall inte skapar några garantier för anställning av fler arbetshandikappade på den öppna arbetsmarknaden. För att man skall uppnå det behövs också andra åtgärder. Men det är inte något argument mot förändringen.

Argumentet emot skulle vara att man riskerar att tunna ut anställningsskyddet, till skada för de handikappade. Detta är emellertid till väsentlig del en fråga om hur den nya regeln utformas. Att en möjlighet att provanställa skulle på det sättet bli till skada snarare än till nytta, finns det såvitt jag har kunnat finna inte några belägg för. Syftet med en lagändring är självfallet det motsatta, nämligen att de nya reglerna i praktiken skall göra det lättare för de utsatta grupperna att över huvud få en möjlighet att komma in på den öppna arbetsmarknaden. Och den inställningen är inte ny. Jag erinrar om vad jag tidigare återgav ur 1973 års proposition (s. 146).

Det finns enligt min mening två huvudsynpunkter som bör beaktas när man utformar regler i lagen om tillåtande av provanställning och visstidsanställning för tillfällig arbetsanhopning. Delvis står de i ett motsatsförhållande till varandra. Den ena är att lagens regler inte skall öppna ett större utrymme för tidsbegränsade anställningar än som är behövligt och att tillräckliga garantier skall skapas mot missbruk och kringgående av reglerna om uppsägningsskydd vid tillsvidareanställning. Den andra är att reglerna bör vara enkla och praktiskt hanterliga. De bör inte mer än nödvändigt innehålla särskilda villkor för sin tillämplighet eller andra begränsningar av det slaget. Bygger man in i lagen en risk för tolknings- och tillämpningstvister, uppstår lätt på arbetsmarknaden en tvekan inför nyanställningar, och det bör i möjligaste mån undvikas.

Inom anställningsskyddskommittén utformades två olika lösningar som alternativ till löntagarståndpunkten att inte ändra gällande rätt. Enligt den ena (alt. 1) skulle avtal om provanställning vara tillåtna om prövotiden var högst tre månader och om i övrigt något av två villkor var uppfyllt, nämligen att arbetet kräver särskilda kvalifikationer som arbetstagaren inte kan visa redan vid anställningstillfället eller att det av medicinska eller sociala skäl är osäkert om arbetstagaren klarar av arbetet. Vidare skulle avtal få träffas om anställning för viss tid, om det föranleds av en tillfällig arbetsanhopning som beräknas vara högst tre månader. Den andra lösningen (alt. 2) innebar att visstidsavtal skulle vara generellt tillåtna, oavsett ändamålet och omständigheterna i övrigt, om tiden är högst sex månader. Enligt båda förslagen skulle tidsbegränsad anställning dessutom få förekomma i de fall som nu tillåts i 5 § anställningsskyddslagen. Visstidsanställning för feriearbete skulle också tillåtas, enligt det ena förslaget genom en uttrycklig regel i lagen och enligt det andra inom ramen för sexmånadersregeln.

En påtaglig skillnad mellan de båda lösningarna är givetvis den tidsgräns som har valts, i det ena förslaget tre månader i fråga om såväl provanställning som anställning för tillfällig arbetsanhopning, i det andra generellt sex månader. I övrigt ligger skillnaden främst i att det ena förslaget uttryckligen nämner de nya kategorierna av tidsbegränsade anställningar och ställer upp särskilda villkor för provanställning, medan det andra saknar varje annan begränsning än sexmånadersstiden. Enligt min mening finns det skäl

till invändningar mot båda förslagen. Jag skall strax komma till dem. Först vill jag dock kort beröra ett par ytterligare alternativ som har förts fram under remissbehandlingen av departementspromemorian eller som har förekommit i debatten.

Enligt ett av dem skulle provanställning och anställning för tillfällig arbetsanhopning få förekomma under förutsättning att det är förenligt med praxis inom branschen, dvs. samma lösning som på sin tid föreslogs av Åmanska utredningen. Med detta uttryck skulle främst avses att anställningsformen är godtagen i det kollektivavtal som är det tongivande inom branschen. Förekomsten av kollektivavtalsreglering inom en bransch skulle med andra ord få avgöra om det skall vara tillåtet med provanställning och anställning för tillfällig arbetsanhopning. En lösning efter dessa riktlinjer skulle, enligt arbetsdomstolen som har fört fram förslaget, ha fördelen att kollektivavtalen inte rubbas av lagändringen.

Det bör inte förnekas att denna lösning har tilltalande drag. Ett sådant är att man skulle bibehålla ett väsentligt mått av fackligt inflytande och kontroll över det praktiska bruket av de båda anställningsformerna. Men det finns också svagheter. Regeln är svår att tillämpa för sådana mindre företag som själva saknar kollektivavtal; den är inte särskilt tydlig och den är ägnad att medföra tvister åtminstone på områden där det inte finns någon entydig lösning i form av klara regler i ett ensamt tongivande kollektivavtal. I den mån anknytningen till det tongivande kollektivavtalet skulle vara fullständig kan möjligen också invändas att det inte är alldeles rättvisande att tala om branschpraxis; det är snarare fråga om en form av utvidgning av kollektivavtalets tillämpningsområde med andra rättsliga verkningar än när kollektivavtalet är direkt tillämpligt. Med detta sammanhänger en invändning som i sig är viktigare. Många kollektivavtal, särskilt inom LO-området, ställer upp såsom en förutsättning för att tidsbegränsad anställning skall vara tillåten i det enskilda fallet att arbetsgivaren inhämtar godkännande av den lokala fackliga organisationen. Det fackliga inflytandet får då i allmänhet ses som en avgörande del av avtalsbestämmelserna i ämnet, även om det ofta dessutom finns avtalsbestämmelser om "materiella" förutsättningar för tidsbegränsning. Någon motsvarighet till sådana konstruktioner kan svårligen anordnas inom den oorganiserade sektorn och det är då inte utan vidare givet vad som skall betraktas som branschpraxis, i synnerhet om man måste räkna med ett visst mått av splittring i den lokala tillämpningen inom ramen av ett och samma förbundsavtal.

En annan lösning som har diskuterats är att införa en åldersgräns av innebörd t.ex. att provanställning tillåts för arbetstagare som är högst 25 år gamla. Därmed skulle man emellertid riskera att samtidigt ta till både för mycket och för litet. I många fall behövs inte provanställning av yngre personer och i många behövs den anställningsformen även för äldre. Även med en sådan åldersregel skulle det bli nödvändigt att tidsbegränsa inom det tillåtna området.

För att återgå till promemorieförslagen kan mot alt. 1 enligt min mening invändas att provanställningstiden tre månader i åtskilliga sammanhang är för kort och att de särskilda villkoren för provanställning är alltför obestämda och alltför ägnade att leda till tvistigheter. De synes också utesluta vissa fall, i vilka det kan vara motiverat med provanställning. Tremånaderstiden för visstidsanställning vid tillfällig arbetsanhopning är enligt min mening i och för sig rimligt avvägd. Men det ligger ändå svagheter i den valda konstruktionen, framför allt så att det finns risk för osäkerhet, med åtföljande risk för tvister och tveksamhet inför anställningsformen, om möjligheterna att förlänga utöver den utsatta tiden eller att förnya anställningen när det visar sig behövligt. Alt. 2 går å andra sidan alltför långt. Det ligger allmänt sett ett värde i att man i lagen säger ut för vilka ändamål tidsbegränsade anställningar skall få förekomma. Mot alt. 2 sådant det hann utformas inom anställningsskyddskommittén måste emellertid också invändas att det inte anvisar någon lösning på problemet om tillåtligheten av förlängningar eller upprepanden, låt vara att det problemet praktiskt sett måhända blir mindre ju längre den tillåtna tiden är. Båda förslagen lider vidare av den svagheten, att de saknar regler om facklig insyn i bruket av de nya anställningsformerna.

Jag anser att lagen bör uttryckligen ange att de former av tidsbegränsad anställning som tillåts utöver dem som nu anges i 5 § anställningsskyddslagen är, förutom feriearbete som berörs i det följande och vissa andra särfall, provanställning och anställning för tillfällig arbetsanhopning.

De vanligaste fallen i vilka det behövs ett utrymme för provanställning är förstås de som åsyftas med alt. 1 i departementspromemorian och som ofta återfinns i kollektivavtalens provanställningsregler, nämligen att arbetstagaren saknar praktisk yrkeserfarenhet inom det område som anställningen avser eller att situationen är sådan att det av medicinska eller sociala skäl är osäkert om arbetstagaren kommer att klara av arbetet. Men även andra fall kan förekomma, bland dem att det med hänsyn till förhållandena i arbetet finns särskild anledning, egentligen i både arbetstagarens eget och arbetsgivarens och arbetskamraternas intresse, att pröva om arbetstagaren fungerar i arbetsgemenskapen.

Några särskilda villkor för provanställning av den art som förekommer i alt. 1 bör emellertid enligt min mening inte uppställas i lagen. Nackdelarna med sådana regler, framför allt svårigheterna att gripa om alla berättigade fall och riskerna för osäkerhet och onödiga tvister, motsvaras inte av fördelarna. Missbruksrisken får trots allt inte överdrivas. Väljer man att i stället generellt tillåta provanställning under en viss längsta tid ligger naturligtvis däri att det skall vara arbetsgivarens avsikt att pröva arbetstagaren. Men vidare ligger principiellt i regeln, att provanställningen inte kan förlängas utöver den tillåtna tiden och inte upprepas, utom möjligen under alldeles speciella omständigheter när det rör sig om ett helt annat arbete med helt andra krav på arbetstagaren än i det arbete i vilket prövning redan

har skett. Även om regeln om provanställning i sig själv inte ger utrymme för rättslig prövning av om prövobehovet är större eller mindre i det enskilda fallet, medför den möjligheter att ingripa mot tidsbegränsning av en anställning under beteckningen provanställning när omständigheterna är sådana, att det måste sägas vara fråga om ett kringgående av lagens huvudregel om tillsvidareanställning. Det bör t.ex. inte vara möjligt att omvandla tillsvidareanställningar till provanställningar av enbart det skälet att företaget byter ägare. Inte heller kan det tillåtas att den som redan har varit anställd i ett arbete hos en arbetsgivare återanställs i samma arbete på prov, i varje fall inte om det inte finns starka sakliga skäl för det som t.ex. om den tidigare anställningen ligger långt tillbaka i tiden eller om den har varit av obetydlig kortvarighet och därför inte har gett tillfälle till prövning av arbetstagaren.

Syftet med en regel om visstidsanställning för tillfällig arbetsanhopning skall vara att ge en möjlighet för arbetsgivaren att klara upp situationen, när det tillfälligt uppkommer ett kortsiktigt behov av en extrainsats. Anställningsformen skall också kunna komma till användning när till följd av förhållandena på verksamhetsområdet ett sådant kortsiktigt behov återkommer periodiskt. Man befinner sig då nära de situationer som faller in under den gällande regeln i 5 § anställningsskyddslagen om anställning för viss säsong. En begreppsmässig skillnad finns dock. Jag återkommer till den i specialmotiveringen. I princip måste det vara den enskilde arbetsgivarens sak att bedöma när det har uppstått ett tillfälligt behov av extra arbetskraft. Någon allmän möjlighet att rättsligt överpröva denna bedömning bör inte finnas. Men det betyder inte att det behöver saknas möjligheter att ingripa mot missbruk. Tvärtom är de möjligheterna enligt min mening goda. Inte minst blir det möjligt att ingripa mot en arbetsgivare som regelmässigt visstidsanställer för att tillgodose ett stadigvarande arbetskraftsbehov eller som sätter i system att låta provanställningar gå tillända för att efterföljas av arbetsanhopningsanställningar under en ytterligare period. I den mån ingripandena inte kan ske genom att arbetsgivarens handlande underkastas domstolsprövning enligt anställningsskyddslagen, kan länsarbetsnämnden ingripa med stöd av 14 § lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder. Enligt det lagrummet, som föreslås stå kvar med en något annorlunda formulering (se avsnitt 4.2), kan nämligen en arbetsgivare som utnyttjar möjligheterna till tidsbegränsningar på ett sätt som strider mot god sed på arbetsmarknaden ges vitesföreläggande med föreskrifter om inskränkningar i avtalsfriheten.

Jag har redan varit inne på frågan om vilka tidsgränser som bör ställas upp för provanställning och visstidsanställning för tillfällig arbetsanhopning. Som jag nämnde finner jag att den i alt. 1 föreslagna tremånaderstiden är för kort i många sammanhang. Tre månader är visserligen den vanliga tiden i kollektivavtalen på LO:s område av den privata arbetsmarknaden. På tjänstemannaområdet och hos kommunerna är den vanliga tiden

däremot sex månader. Av remissinstanserna har en lång rad, inte minst statliga myndigheter och affärsverk, uttalat sig för sex månader. En lagregel med giltighet för hela arbetsmarknaden bör enligt min mening öppna möjlighet för arbetsgivaren och arbetstagaren att avtala om provanställning upp till sex månader. Det får bli kollektivavtalsparternas sak att liksom på andra områden anpassa denna lagregel till de särskilda förhållanden som kan råda inom en bransch eller en viss yrkesgrupp.

När det gäller visstidsanställning för tillfällig arbetsanhopning finner jag som jag nämnde att tre månader är en i och för sig rimlig avvägning. Här möter emellertid ett problem i att det ibland kan finnas starka praktiska skäl för en förlängning, när det mot slutet av en sådan korttidsanställning visar sig att arbetet inte hinner helt slutföras, t.ex. därför att arbetstagaren har varit sjuk eller därför att man ursprungligen något missbedömde tidsåtgången. Vidare har man att ta ställning till den inte ovidkommande frågan om tillåtligheten av en ny likadan korttidsanställning av samma arbetstagare på samma arbetsplats. Även av ett sådant upprepande kan det ibland finnas ett fullt berättigat praktiskt behov. Det kan då te sig egendomligt för både arbetsgivare och arbetstagare om till följd av lagens stränga tidsbegränsning enbart tillsvidareanställning står till buds, om ej anställningserbjudandet skall gå till någon annan. Dessa problem har berörts i motiven till alt. 1 i departementspromemorian (s. 284 f). Framställningen där utmynnar dock inte i annat än att tillåtligheten av förlängningar och upprepningar får överlämnas åt rättstillämpningen, där det får avgöras om man i det enskilda fallet har att göra med ett försök att kringgå lagen eller ett legitimt fall. Avgörande för den prövningen blir i de flesta fallen vad som kan visas om det berättigade i den bedömning som arbetsgivaren gjorde när avtalet om korttidsanställning första gången träffades. Det befogade i den bedömningen blir för övrigt avgörande enligt alt. 1 även på det sättet, att visstidsanställning tillåts bara om det vid anställningstillfället kan med tillräcklig säkerhet beräknas att anhopningen av arbete kommer att vara högst tre månader.

Detta sätt att lösa problemen är behäftat med svagheter. Risken för missbruk i den formen att man tummar på tidsgränsen är inte obetydlig. Man behöver då enklare och klarare regler än sådana som innebär att det kan bli tvist om vilken bedömning som hade bort göras och vad som kan vara berättigat i det enskilda fallet. Enligt min mening är det bättre med en regel som öppnar ett visst utrymme för korttidsanställning vid tillfällig arbetsanhopning samtidigt som regeln anger ramar, inom vilka arbetsgivaren tvingas hålla sig utan möjlighet till förlängning eller till upprepning inom den närmaste tiden. Har arbetsgivaren behov av en ytterligare arbetsinsats bör arbetstagaren tillvidareanställas, redan från början eller i varje fall när det står klart att det i lagen föreskrivna tidsmåttet är otillräckligt för arbetet. En sådan regel skulle vara att visstidsanställning av en och samma arbetstagare för tillfällig arbetsanhopning tillåts sammanlagt högst sex månader under en tvåårsperiod.

Jag är medveten om att en sådan regel, liksom varje annan obetingad tidsgränsregel, kan te sig stel och sträng när man i det enskilda fallet närmar sig tidsgränsen. Men det har också betydelsefulla, enligt min mening klart övervägande, fördelar att bestämma ett tidsmått och hålla sig till det. Det behöver inte bli tvist om vad som rimligen hade kunnat bedömas på förhand, utom såtillvida att det skall stå klart för arbetsgivaren att det är fråga om en tillfällig arbetsanhopning, och man behöver inte heller tvista om huruvida förlängningar eller upprepningar är ett försök att kringgå lagen eller ej. Bestämmer man tidsmåttet till sammanlagt sex månader under två år menas inte därmed att sex månader skulle vara något slags normaltid när man tar ställning till vad som är en tillfällig arbetsanhopning. I regel torde tiden för en sådan vara kortare. Tidsmåttet har till syfte att ge möjligheter att hantera förlängnings- och upprepningsfallen utan att man därför undergräver huvudregeln om tillsvidareanställning.

De närmare detaljerna i de av mig förordade och här kort beskrivna reglerna behandlas i specialmotiveringen. Jag vill tillägga att det är min tanke att de möjligheter till tidsbegränsade anställningar som nu ges i 5 § anställningsskyddslagen bör finnas kvar vid sidan av provanställning och anställning för tillfällig arbetsanhopning. Dessa frågor behandlas också i specialmotiveringen. Det gäller även ett par problem i övrigt kring 5 § i dess gällande lydelse, där jag menar att det är på sin plats med vissa uttalanden om vad som bör vara gällande rätt på detta område (bl.a. begreppet *arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet*).

Som jag redan har nämnt anser jag att lagen bör uttryckligen öppna möjligheter till visstidsanställning för s.k. *feriearbete*. Den frågan är i sak okontroversiell, låt vara att även här meningarna bryter sig om huruvida utrymmet för sådan anställning bör fastställas redan i lagen eller enbart genom kollektivavtal. Den motsättningen finns även – fast på ett annat sätt – i fråga om anställningar inom ett antal speciella verksamhetsområden – i direktiven till anställningsskyddskommittén beskrivna som verksamheter där en "flexibilitet i rekryteringen och en viss genomströmning av arbetstagare är naturlig med hänsyn till verksamhetens art" (jfr departementspromemorian s. 134 ff). Jag ansluter mig på denna punkt till den mening som kommitténs ledamöter torde ha varit eniga om, nämligen att det inte finns tillräckliga skäl för att genomföra någon ändring i lagen. Några hithörande frågor behandlas emellertid i specialmotiveringen. Där berörs också frågan om tidsbegränsade anställningar innan en arbetstagare har fullgjort sin *värnpliktstjänstgöring* liksom tidsbegränsad *anställning efter pensionering*.

I denna genomgång av de mer allmänna och principiella frågorna kring anställningsformerna vill jag ta upp ytterligare en aspekt av större betydelse. Som jag redan har varit inne på har den lösning som valdes i 1973 års proposition medfört att de fackliga organisationerna har fått ett betydande *inflytande* över bruket av provanställning och av andra visstidsanställning-

ar än sådana som direkt tillåts i 5 §. I kollektivavtalen har arbetstagarparten ofta tillförsäkrat sig möjligheter att följa tillämpningen eller att ha det avgörande ordet. En av invändningarna från fackligt håll mot ändring i 5 § anställningsskyddslagen är att den insyns- och kontrollmöjlighet som nu finns därigenom skulle gå förlorad.

Detta är utan tvivel en viktig punkt i den fackliga argumentationen. Det är inte någon tvekan om att det här rör sig om en väsentlig personalpolitisk fråga, i vilken det är naturligt och riktigt att de anställdas organisationer har en rätt till inflytande eller möjlighet till kontroll. Som redan har framgått är det inte heller för att jag bestrider det som jag har förordat uttryckliga lagregler om provanställning och anställning för tillfällig arbetsanhopning. Men ett av de stora problemen med den nuvarande lösningen är att den utestänger en betydande del av arbetsmarknaden, den som saknar kollektivavtal och där de fackliga organisationerna inte är verksamma, från möjlighet att träffa tidsbegränsade anställningsavtal för de nämnda ändamålen.

Om man som jag förordar för in möjligheter till provanställning och visstidsanställning för tillfällig arbetsanhopning i lagen, blir det ett fackligt intresse att så nära som möjligt kunna följa arbetsgivarens tillämpning av lagreglerna och kontrollera att de inte missbrukas. Jag anser det rimligt att samtidigt med ändringen i lagens regler om anställningsformer införa en regel som underlättar den kontrollen. En sådan regel bör syfta till att ge de berörda arbetstagarorganisationerna möjlighet att följa tillämpningen av lagens regler om anställningsformerna, utan att för den skull medföra onödigt merarbete och dröjsmål vid arbetsgivarnas anställning av arbetstagare. Vidare bör eftersträvas en anknytning till de regler om medbestämmande som redan finns.

En naturlig lösning, som för övrigt har förebilder i kollektivavtal på arbetsmarknaden, är en föreskrift att den arbetsgivare som anställer arbetstagare med utnyttjande av möjligheterna till tidsbegränsning av anställningen skall underrätta den berörda arbetstagarorganisationen om detta. Arbetstagarorganisationen har då redan i ett tidigt skede av anställningstiden möjlighet att ta ställning till om tidsbegränsningen är fullt korrekt eller om det finns skäl att göra invändningar mot den och ytterst att kräva att anställningen skall få gälla tills vidare. Vidare har arbetstagarorganisationen möjligheter att, på grundval av det material som arbetsgivarens underrättelser utgör, mer fortlöpande följa förekomsten av olika anställningsformer och i kraft av sin allmänna förhandlingsrätt enligt medbestämmandelagen ta upp därav föranledda frågor till förhandling med arbetsgivaren. För att den fackliga kontrollen skall kunna vara effektiv och helhetsperspektivet inte gå förlorat bör arbetsgivarens skyldighet att underrätta gälla i huvudsak alla träffade anställningsavtal som inte är tillsvidareavtal. Undantag bör endast göras för renodlade korttidsanställningar, där en underrättelseskyldighet skulle framstå som överdrivet byråkratisk och nästintill

meningslös. Underrättelseskyldigheten har den särskilda fördelen att den bidrar till att frågan om tidsbegränsning övervägs noga vid anställningstillfället och att vad som bestäms därom görs ordentligt klart mellan arbetsgivare och arbetstagare. Vad jag nu har föreslagit är alltså en nyhet i anställningsskyddslagen men också – i förhållande till den gällande kollektivavtalsregleringen – en viss utvidgning av det fackliga inflytandet på det sättet att det kommer att avse inte bara provanställningar och arbetstoppsanställningar utan tidsbegränsade anställningar i allmänhet.

Jag finner den lämpliga avvägningen vara att arbetsgivarens underrättelser om träffade tidsbegränsade anställningsavtal skall tillställas den lokala arbetstagarorganisation som står i kollektivavtalsförhållande till arbetsgivaren, såvitt gäller anställningar inom avtalets tillämpningsområde. Arbetstagare som tillhör en arbetstagarorganisation som saknar kollektivavtal med arbetsgivaren, och som vill ha stöd av organisationen för ett rättsligt anspråk med anledning av den anställningsform som har tillämpats, får därmed själv ombesörja att arbetstagarorganisationen blir inkopplad. Oorganiserade arbetstagare får liksom annars ta tillvara sina rättigheter utan fackligt stöd.

Som närmare beskrivs i specialmotiveringen till 28 §, där de nu berörda reglerna om underrättelse i samband med anställningsavtalets ingående behandlas, föreslås alltså ett undantag från underrättelseskyldigheten vid mera kortvariga tidsbegränsade anställningar. I 15 och 30 §§ finns sedan regler om bl. a. underrättelse i vissa fall, när en långvarig tidsbegränsad anställning upphör.

Den här beskrivna föreskriften om underrättelse om tidsbegränsade anställningsavtal bör vara dispositiv på det sätt som är det vanliga på anställningsskyddets område, dvs. andra regler bör kunna fastställas i kollektivavtal som på arbetstagarsidan träffas eller godkänns på förbundsnivå. Därigenom kan, om parterna är överens om det, t.ex. ytterligare undantag göras för särskilda grupper av fall eller särskilda rutiner införas. Vidare kan självfallet också kollektivavtal träffas om ett längre gående fackligt inflytande över arbetsgivarens beslut om anställning av arbetstagare. Ett av de viktigaste områdena för medbestämmandeavtalen är ju anställningspolitiken inom företaget eller myndigheten.

Som närmare kommer att beröras i specialmotiveringen till 6 och 31 §§ föreslår jag också ett särskilt arbetstagarinflytande i fall när en arbetsgivare överväger att avsluta en provanställning i förtid eller att avsluta provanställningen utan att låta den övergå i en tillsvidareanställning.

2.3 Turordningsreglerna

En av de mest centrala delarna av anställningsskyddslagen utgörs av reglerna om *turordning arbetstagarna emellan vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering*. Företräde till fortsatt arbete skall enligt

22 § i sådana situationer ges åt arbetstagare med längre sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren framför arbetstagare med kortare sådan. Vid lika lång anställningstid ger högre levnadsålder företräde. Äldre arbetstagare får dessutom tillgodoräkna sig extra anställningstid i turordningshänseende i enlighet med en särskild regel. Om en arbetstagare i samband med driftsinskränkningen kan beredas fortsatt arbete endast efter omplacering, gäller såsom förutsättning för företräde att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetet. Turordningen skall normalt bestämmas för varje driftsenhet och varje kollektivavtalsområde för sig. I vissa fall skall dock på begäran av vederbörande arbetstagarorganisation gemensam turordning fastställas för alla arbetsgivarens driftsenheter på en och samma ort. Arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga skall enligt 23 § under vissa förutsättningar beredas företräde till fortsatt arbete utan hinder av turordningen i övrigt. Företräde i enlighet med de här beskrivna reglerna skall beredas arbetstagare även vid återintagning i arbete efter permittering (24 §) och vid återanställning enligt det avsnitt i lagen som handlar om företrädesrätt i vissa fall till ny anställning (25–28 §§).

Före anställningsskyddslagen gällde, som jag har nämnt i det föregående, enligt kollektivavtal på arbetsmarknaden vanligen att man vid fastställandet av turordning skulle ta hänsyn till "nödvändigheten av att företaget i möjligaste mån betjänas av skickliga och för dess verksamhet lämpliga arbetare", och att man, när valet stod mellan lika skickliga och lämpliga arbetare, skulle beakta anställningstidens längd och särskilt stor försörjningsplikt (se översikten i SOU 1973:7 s.120 ff).

I det utredningsarbete som föregick lagen övervägdes olika alternativ i fråga om vad som borde bli avgörande för turordningen. Den Åmanska utredningen hade att bedöma frågan med utgångspunkt i sin uppgift att sörja för ett särskilt skydd för äldre arbetstagare och arbetstagare som har svårigheter att få anställning på den öppna arbetsmarknaden. Om man lät arbetstagarnas duglighet och lämplighet bli vägledande för turordningen skulle man, påpekade utredningen (bet.s.157 f), komma att premiera huvudsakligen sådana arbetstagare som inte i första hand är i behov av det särskilda skyddet. Lät man å andra sidan anställningstidens längd bli helt avgörande, skulle man inte ge något skydd åt de arbetstagare som redan tidigare hade varit med om driftsinskränkningar på en annan arbetsplats. Inte heller kunde sociala hänsyn alltid beaktas. Utredningen fann att turordningen borde bestämmas på grundval av omständigheter som tar sikte på den arbetskraft som behöver särskilt skydd. Vidare borde man eftersträva objektivt fastställbara kriterier. Vad som mot den bakgrunden kunde komma i fråga var huvudsakligen arbetstagarens ålder och anställningstidens längd. Utredningen hade med hänsyn till direktiven valt arbetstagarens ålder när det gällde att bestämma uppsägningstidens längd. I fråga om turordningarna var emellertid principen om anställningstidens längd ("sist in-först ut") alltför vedertagen för att kunna utmönstras.

Utredningen stannade därför för att låta anställningstiden vara det huvudsakligen avgörande och knöt till denna huvudregel vissa specialregler i syfte att ge ett särskilt skydd åt de äldre arbetstagarna och åt arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga.

Under remissbehandlingen av betänkandet betonades från arbetsgivarsidan särskilt nödvändigheten av att den arbetskraft som skall stanna kvar i företaget är fullt kompetent för sina arbetsuppgifter. Man förordade från den sidan i första hand att den nya lagen fick samma innebörd som kollektivavtalen dittills i regel hade haft. I andra hand sade man sig kunna godta utredningens förslag under förutsättning att man fick möjlighet att beakta om vederbörande arbetstagare hade tillfredsställande kvalifikationer (prop.1973:129 s.154). Den kategori arbetstagare inom vilken turordningen skulle bestämmas, den s.k. turordningskretsen, borde avgränsas så att därmed förstods grupp av arbetstagare som hade väsentligen samma yrkeskunnande. Arbetstagarorganisationerna anslöt sig till förslaget att anställningstidens längd i första hand skulle vara avgörande för turordningen.

I propositionen med förslaget till anställningsskyddslagen (s.155 f) betonades att sociala synpunkter och arbetstagarnas behov av trygghet i anställningen borde beaktas mer än som skedde vid tillämpningen av kollektivavtalen, vilkas grundtanke var att företagen skulle kunna få behålla den mest effektiva arbetskraften. Mot den bakgrunden, och av de skäl i övrigt som utredningen hade anfört, borde enligt huvudregeln arbetstagarnas anställningstid vara avgörande. Av hänsyn till de äldre arbetstagarna, och i syfte att motverka att lagens turordningsregel i alltför hög grad blev ett hinder mot byten av anställning, infördes vid sidan av huvudregeln en regel om rätt för äldre arbetstagare att vid beräkning av anställningstiden räkna sig tillgodo ett antal extra anställningsmånader.

I fråga om turordningskretsen ställde sig föredragande departementschefen kritisk till den del av utredningsförslaget, som gick ut på att en turordning skulle upprättas för arbetstagare inom "samma verksamhet" och, inom den ramen, för varje "kategori av arbetstagare", dvs. yrkesgrupp eller liknande. Dessa regler betraktades av departementschefen, och även av remissinstanserna på båda sidor, som alltför stela och alltför ägnade att i de enskilda fallen leda till resultat som inte var godtagbara. På närmare utvecklade skäl valdes i stället att låta driftsenheten vara avgörande för bestämmandet av turordningskretsen, dock med möjlighet att, i fall där detta på arbetstagarsidan betraktas som mest rimligt och rättvist, bestämma en gemensam turordning för arbetsgivarens alla driftsenheter på samma ort. Vid sidan härav skulle turordningskretsen sammanfalla med kollektivavtalsområdet; uppdelningen i kategorier av arbetstagare ansågs alltför snäv och svår att tillämpa. Reglerna fick emellertid inte leda till att en arbetstagare kunde få rätt att bli omplacerad till ett arbete som han eller hon inte kunde sköta. Därför ställdes kravet att arbetstagaren skulle ha

tillräckliga kvalifikationer för det arbete som kunde komma i fråga efter en omplacering. Detta krav fick dock inte, det betonades i propositionen, ges en vidare innebörd än att arbetstagaren skulle ha de allmänna kvalifikationer som normalt krävs av den som söker det arbete som det är fråga om. En viss kortare inlärningstid skulle ofta få accepteras.

I propositionen (s.160) framhölls vidare att det är en vansklig, eller i själva verket en omöjlig, uppgift att konstruera lagregler om turordning som kunde väntas ge ett rimligt och rättvist resultat i alla förekommande situationer. Arbetslivets förhållanden och företagens uppbyggnad sades vara så varierande att en i lag bestämd turordning som fungerar bra i flertalet situationer ändå måste slå fel i vissa fall. Därför borde turordningsreglerna vara dispositiva på det sättet att andra regler fick fastställas i kollektivavtal som på arbetstagarsidan träffas eller godkänns på förbundsnivå.

Under arbetet i anställningsskyddskommittén begärdes från arbetsgivarhåll ändringar i 1974 års turordningsregler i syfte att ge möjlighet att ta *större hänsyn till individuell duglighet och lämplighet* i enskilda fall och att – liksom redan har skett på statens område – *begränsa turordningskretsarna* till att avse arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter. På den fackliga sidan motsatte man sig ändringar av denna innebörd. Från den sidan begärdes i stället möjlighet att i vissa fall vidga turordningskretsen till att omfatta även andra driftsenheter, tillhörande *andra företag inom samma koncern*, än den där arbetsbrist uppstår och en driftsinskränkning skall göras. I departementspromemorian utvecklas skäl för och emot de olika förslagen (DsA 1981:6 s.84 ff, 231 ff).

De här nämnda önskemålen om lagändring har återkommit i yttrandena över departementspromemorian. Dessutom har från arbetsgivarhåll begärts den ytterligare ändringen i turordningsreglerna att dessa inte skall behöva tillämpas vid permittering, eller åtminstone inte vid s.k. intermittent permittering, permittering med anledning av arbetskonflikt och permittering i samband med helt kortvariga driftsavbrott.

Arbetsgivarsidan önskar alltså en möjlighet redan enligt lagens egna bestämmelser att beakta individuell duglighet och lämplighet i enskilda fall. Det har talats om en möjlighet att, när det finns särskilda skäl, få tillgodose behovet av att arbetstagare med "särskilt yrkeskunnande" eller "särskild lämplighet" får stanna kvar i arbetet. Vidare begär arbetsgivarna rätt att begränsa turordningskretsen till att omfatta arbetstagare med "i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter".

Skälen för dessa önskemål är i huvudsak följande. I driftsinskränkningssituationer står ofta företagets intresse av att kunna behålla den mest effektiva och lämpade arbetskraften mot det intresse av trygghet i anställningen som är av särskilt stor betydelse för de äldre arbetstagarna och vissa andra grupper av arbetstagare. Den gällande lagen har utformats i syfte att värna om detta sistnämnda intresse. Man får emellertid inte

glömma att det inte sällan måste bli fråga om en avvägning vid vilken det sammantagna arbetstagarintresset, om man ser det mer allmänt och inte enbart kortsiktigt, i hög grad sammanfaller med företagets intresse; anställningstrygghet i egentlig mening kan inte uppnås om företaget inte ges en reell möjlighet till återhämtning och fortbestånd och för den möjligheten kan det vara helt avgörande att arbetstagare med särskilt kunnande, eller arbetstagare vilkas insatser annars är av särskilt stor betydelse, får stanna. Den väg som nu anvisas för att ta hänsyn av detta slag är kollektivavtalsvägen, dvs. i praktiken att man förhandlar och träffar en lokal överenskommelse om en s.k. avtalsturlista. Erfarenheten har emellertid enligt arbetsgivarsidan visat att denna väg ofta inte är framkomlig. I vissa fall kan över huvud inte någon överenskommelse nås, vare sig det beror på den fackliga organisationens principiella inställning eller hindret ligger i att de lokala arbetstagarföreträdarna inte kan av hänsyn till opinionen bland medlemmarna, eller vissa av dem, genomdriva en lösning som de i och för sig finner rimlig och riktig. I många andra fall kan till slut en överenskommelse nås men bara till ett högt pris. En jämkning av lagen skulle vara ägnad att ge stöd åt sådana avvägningar som ofta är helt nödvändiga. Ett sådant stöd skulle inte sällan vara av värde även för den facklige förhandlaren, som annars kan ha svårt att förklara de avsteg från turordningsprinciperna som ofta måste göras. Dessutom måste man beakta att den oorganiserade och kollektivavtalslösa sektorn av arbetsmarknaden är stor och att några möjligheter till jämkning genom kollektivavtal inte finns på detta område.

Det förslag som har lagts fram av SAF är att 22 § tillförs en regel av innebörd att arbetsgivaren skall, om det finns särskilda skäl för det, ha rätt att ge företräde åt arbetstagare med särskilt yrkeskunnande eller särskild lämplighet. Härmed åsyftas att en arbetstagare har en nyckelposition i företaget eller i övrigt besitter sådana speciella yrkeskunskaper att han eller hon är nödvändig för verksamheten. Det skall också kunna röra sig om arbetstagare som i andra avseenden har en sådan särskild kapacitet, t.ex. en särskilt duktig försäljare i ett försäljningsföretag, att det är av största vikt att arbetstagaren får stanna kvar i arbetet.

Dessutom föreslår SAF att reglerna i 22 § anställningsskyddslagen om turordningskretsarna skall tillföras en ytterligare regel enligt vilken särskild turordning får fastställas inom driftsenheten och avtalsområdet för de arbetstagare som har i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter. Denna regel sägs vara avsedd som en hjälpregel i förhållande till de redan gällande huvudreglerna. Med uttrycket "i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter" syftas på arbetsuppgifter som kan anses vara i stort sett likartade till innehåll och inriktning, dvs. i det närmaste utbytbara, men också på arbetsuppgifter som visserligen inte är utbytbara men ändå så likartade att den ene arbetstagaren utan vidare kan utföra den andres arbetsuppgifter. I huvuddragen är skälen för detta förslag desamma som skälen för tillägget i fråga om arbetstagare med särskilt yrkeskunnande eller särskild lämplig-

het. Den nya turordningskretsregeln skulle dessutom mer allmänt vara ägnad att motverka sådana omfattande omplaceringar inom ett helt företag som den nu gällande lagen ibland ger upphov till. Sådana åtgärder är inte bara kostnadskrävande, effektivitetssänkande och svåra att genomföra, de medför också lätt spänningar mellan olika arbetstagargrupper. SAF åberopar att det är just denna lösning som har valts i den statliga turordningsförordningen.

Den fackliga ståndpunkten i fråga om dessa förslag är att behövliga avvikelser från lagens regler kan och bör ske på det sätt som förutses i lagen, dvs. genom fackliga förhandlingar och överenskommelser, och att de från arbetsgivarsidan framförda förslagen till ändringar i 22 § medför stora risker för en uttunning av anställningsskyddet för de äldre arbetstagarna som inte kan godtas. Det egna förslaget om utvidgning av turordningskretsen till driftsenheter tillhörande andra företag inom samma koncern motiverar de fackliga organisationerna på följande sätt. Det förekommer inte sällan att verksamhet bedrivs på samma ort så att det till det yttre och för ett praktiskt synsätt ter sig som en och samma eller åtminstone en sammanhållen verksamhet, medan det formellt och rättsligt är olika juridiska personer, dvs. olika arbetsgivare, som bedriver verksamheten. Det kan då framstå som orättvist och främmande för arbetstagarna att en driftsinskränkning kan drabba dem som har lång anställningstid framför de yngre, bara därför att arbetstagarna arbetar hos formellt sett olika företag med vart och ett sin eller sina turordningskretsar. Ett sätt att lösa dessa svårigheter är att i lagen ge möjlighet till vidgning, lämpligen på fackligt initiativ, av turordningskretsen till att omfatta även andra driftsenheter på samma ort och inom samma avtalsområde, tillhöriga andra företag inom koncernen.

Jag har inte funnit anledning att föreslå några sådana ändringar i lagen som här har diskuterats. Mina skäl är följande.

Huvudregeln i 22 § anställningsskyddslagen är att arbetstagare med längre anställningstid skall ha företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid när man på grund av arbetsbrist måste göra uppsägningar eller permittera. Denna regel har sina rötter i de allmänna syftena med lagen, av vilka skyddet åt äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga är ett av de viktigaste. Att ändra på denna grundsats kan inte komma i fråga. Det har inte heller förts på tal från något håll i den nu aktuella debatten.

Samtidigt står det klart att det finns åtskilliga situationer, i vilka principen "sist in – först ut" inte bör och inte kan tillämpas fullt ut. Det har aldrig heller varit lagstiftarens mening att denna regel skulle vara undantagslös, även om detta kanske inte alltid har framgått av den allmänna debatten. Vissa jämkningar har gjorts redan i lagen till förmån för äldre och för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Men i övrigt har turordningsreglerna gjorts dispositiva, just i det klart uttalade syftet att öppna möjlig-

heter att, när det behövs, beakta även annat än anställningstiden. Dessa möjligheter har också utnyttjats genom att det har träffats kollektivavtal i saken för stora delar av den privata arbetsmarknaden. Särskilt gäller det då kollektivavtal, varigenom parterna på arbetsplatsen har fått behörighet att själva fastställa s.k. avtalsturlistor för den aktuella driftsinskränkningen. Inom den statligt reglerade offentliga sektorn finns särskilda författningsbestämmelser i detta ämne.

Det nyss återgivna resonemanget från arbetsgivarsidan om avvägningen mellan olika intressen och om det gemensamma intresset av att det företag som drabbas av en driftsinskränkning kan finna former för en fortvaro med effektiv och lönsam verksamhet, är självfallet i grunden riktigt. Det kan inte heller bestridas att det ofta är nödvändigt för en sådan fortvaro att en viss eller vissa arbetstagare får stanna kvar i verksamheten, oavsett anställningstid och ålder. I själva verket råder det enighet mellan parterna på arbetsmarknaden om detta.

Därmed är den väsentliga frågan inte om, utan på vilket sätt, avsteg från lagens huvudregel skall kunna göras. På den punkten menar jag, till skillnad från vad som gäller om utrymmet för vissa tidsbegränsade anställningsformer, att lagens nuvarande lösning är den som bör föredras. Det råder nämligen till en början inte någon tvekan om att reglerna i 22 § anställningsskyddslagen skall vara huvudregler, från vilka avsteg bör få göras bara om det finns starka skäl i det enskilda fallet. Mot en lösning av det slag som SAF förespråkar talar vidare, på ett helt annat sätt än när det gäller anställningsformerna, att det är svårt eller nästintill ogörligt att i lagregler med allmän tillämplighet bestämma en säker och begriplig avgränsning av undantaget. Enligt den mening som synes ha samlat en majoritet i anställningsskyddskommittén före dess upplösning (se Ds A 1981:6 s.20, 86) skulle ett tillgodoseende av de framförda önskemålen på denna punkt innebära allvarliga risker för en urholkning av anställningsskyddet. Lagregler om undantag i fråga om arbetstagare med särskilda kvalifikationer eller av särskilt stor betydelse för företaget eller myndigheten medför, hur de än utformas, risk för att utrymmet för subjektiva bedömningar blir alltför stort. Denna risk är, som saken uttrycks i kommitténs text, långt mindre vid tillämpningen av en kollektivavtalsföreskrift, eftersom en sådan föreskrift är ett uttryck för en gemensam uppfattning om behovet på ömse sidor.

Jag ansluter mig i allt väsentligt till detta sätt att se på saken. Man måste bestämt värna om det skydd som lagen avser att ge i första hand de äldre arbetstagarna och arbetstagare som har svårare än andra att göra sig gällande på arbetsmarknaden. När särskilt starka skäl talar för en undantagslösning, är det rimligt och naturligt att det sker i samråd mellan arbetsgivaren och arbetstagarnas organisation, med utgångspunkt i en gemensam strävan att komma fram till vad situationen kräver. Att göra gällande att man inte åtminstone i allmänhet kan nå fram till rimliga resultat den vägen

synes vara att i viss mån underkänna de lokala parternas vilja och förmåga. Om det också står klart för arbetstagarna i gemen att lagreglerna faktiskt bygger på förutsättningen att parterna skall kunna göra undantag från turordningsreglerna när situationen kräver det, bör detta underlätta tillkomsten av lokala förhandlingsuppgörelser. Härtill kommer att den uppgift som det här rör sig om ofta inte lämpar sig särskilt väl för domstolarna som rättstillämpande organ. Det blir fråga om att ta hänsyn till omständigheter som inte sällan är ganska speciella och som får väntas skilja sig rätt mycket från det ena enskilda fallet till det andra. Det måste ibland göras en svår avvägning mellan den enskildes personliga intresse och kollektivets resp. företagets eller myndighetens. Lösningen ligger kanske inte alltid i ett allt eller intet. Det är då bättre att söka sig fram förhandlingsvägen än genom att arbetsgivaren ges en ensidig beslutanderätt, inom ett inte särskilt klart avgränsat område, med möjlighet för den missnöjde arbetstagaren med längre anställningstid att angripa beslutet hos domstol. Här liksom i andra sammanhang måste försiktighet iakttas med lagregler som för med sig att domstolarna kan tvingas att ta ställning till skäligheten av en arbetsgivares bedömning om vilka ekonomiska och andra krav som verksamheten ställer. Man bör med andra ord, med det sätt att uttrycka saken som man möter hos den Åmanska utredningen och i 1973 års proposition, eftersträva objektiva kriterier på detta område.

Som framgår av den senaste budgetpropositionen (prop.1980/81:100 bil.3 s.6) har regeringen aviserat en samlad översyn med bl.a. anpassning av anställningsvillkor och gällande trygghetsregler mot bakgrund av de krav på rationalisering och ökad effektivitet som kommer att ställas på den statliga förvaltningen. Arbetet med en sådan översyn har nu påbörjats. Enligt vad jag har inhämtat har man därvid tagit en så bred ansats, att turordningsfrågorna väl kan komma in i bilden. De statsanställdas huvudorganisationer medverkar i arbetet. Det saknas därför anledning för mig att här ta upp frågan om ändringar i turordningshänseende såvitt gäller det statliga området.

Jag är medveten om att särskilda svårigheter uppkommer inom verksamheter där det inte finns några kollektivavtal och inte någon etablerad facklig verksamhet. Den invändningen måste emellertid enligt min mening i detta sammanhang stå tillbaka för de skäl som talar för den gällande lagens lösning. Det av SAF föreslagna tillägget till 22 § anställningsskyddslagen i fråga om arbetstagare med särskilt yrkeskunnande eller särskild lämplighet belyser enligt min mening svårigheterna ganska väl. De fall som åsyftas med denna tilläggsregel torde åtminstone till viss del täckas av den gällande lagens krav på "tillräckliga kvalifikationer" för omplacering i turordningssammanhang. Till den del det föreslagna tillägget är avsett att sträcka sig längre är det emellertid svårt att få ett grepp om hur bedömningen avses skola ske. Det är svårt att tro annat än att man ytterst skulle hamna i en med nödvändighet osäker, eller till och med skönsmäs-

sig, värdering av företagets ekonomiska intresse, ställt i relation till intresset hos den enskilde arbetstagare med längre anställningstid som skulle komma att bli förbigången och till det mer allmänna intresset av att upprätthålla lagens huvudregel. Ju större det avsedda undantagsområdet är, desto större blir svårigheterna och desto mer framstår den föreslagna regeln snarare som en förstärkning av arbetsgivarens förhandlingsposition än som en rättsregel i egentlig mening.

Man kunde i och för sig tänka sig den lösningen att avsteg från huvudregeln liksom hittills görs beroende av ett fackligt medgivande men att det i lagens text sägs ut vilka omständigheter som bör beaktas vid förhandlingarna om ett sådant medgivande. Jag kan dock inte se att det finns tillräckliga skäl för en sådan ändring, som inte är någon ändring i sak. Information om vad som är lagstiftarens mening på denna punkt kan föras fram på annat sätt.

De här anförda synpunkterna är i det väsentliga tillämpliga även i fråga om arbetsgivarförslaget om möjlighet att begränsa turordningskretsarna till att omfatta enbart arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter. Denna avgränsning av turordningskretsarna är, som den beskrivs i förslaget, långtgående och tillgodoser delvis samma behov som den nyss behandlade tilläggsregeln. Därmed reser den också samma problem som denna. Det är svårt att se att den på något betydelsefullt sätt skiljer sig från den regel om avgränsning med hänsyn till vilken kategori som arbetstagarna tillhör, som på sin tid föreslogs av den Åmanska utredningen och som då avvisades. Det bör kanske tilläggas att arbetsdomstolen i sin praxis har ställt vissa krav på arbetstagarnas kompetens vid tolkningen av det tidigare nämnda begreppet "tillräckliga kvalifikationer" (t.ex. domarna AD 1976 nr 26 och 77 samt 1979 nr 96). På det statliga området är det inte möjligt att kräva omplacering eller företrädesrätt till en högre tjänst (befordran). Detta skulle strida mot de statliga grunderna för tjänstetillsättning. Det finns alltså redan en viss begränsning av turordningskretsarna, och det är självfallet också meningen att dessa begränsningar skall upprätthållas. I den mån parterna vill gå längre, är även i detta avseende kollektivavtalet den lämpligaste framgångsvägen. Det finns också flera exempel på kollektivavtal, där man har delat upp arbetstagarna i snävare turordningskategorier, t.ex. i yrkesgrupper. På statens område gäller som har nämnts redan avgränsningen till i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter (se t.ex. AD 1977 nr 41).

När det gäller det fackliga förslaget om möjlighet att vidga turordningskretsen till att omfatta även driftsenheter tillhörande andra företag inom samma koncern menar jag också här att man bör avstå från lagstiftning. Otvivelaktigt finns det fall, i vilka det vore av värde med en sådan möjlighet att upprätta en gemensam turordningslista för arbetstagare hos flera koncernföretag. Därmed är emellertid inte sagt att man bör ändra i lagen. När det rör sig om försök att genom juridiska ombildningar av företagen

eller på andra sådana sätt kringgå lagen, torde redan nu finnas möjligheter att inskrida med rättsliga medel. På vanligt sätt kan också den mera allmänna frågan lösas genom kollektivavtal. En lagändring av det åsyftade slaget skulle emellertid, som också utvecklas i departementspromemorian (s.232 ff), dra med sig svåröverskådliga följder. En av dem beror av att det knappast går att göra en åtskillnad mellan arbetsgivarens omplaceringsskyldighet enligt 7 § anställningsskyddslagen och skyldigheten att iaktta turordning vid uppsägning eller permittering på grund av arbetsbrist. Att genom lagändring sträcka ut omplaceringsskyldigheten utanför det enskilda företagets gränser är emellertid att ta ett betydligt längre steg än vad saken kan anses kräva. Man bör inte glömma att det sannolikt i väl så många fall inte finns något stöd bland arbetstagarna själva för att vid driftsinskränkning inom ett koncernföretag låta turordningskretsarna och omplaceringsrätten sträcka sig utanför det företaget. Även på denna punkt bör alltså enligt min mening lagen lämnas orubbad och parterna hänvisas att söka behövliga lösningar i förhandlingar och avtal sinsemellan.

Som jag tidigare nämnde har från arbetsgivarhåll även begärts den ändringen i gällande lag att turordningsreglerna fortsättningsvis inte skall tillämpas vid permittering. Åtminstone bör enligt arbetsgivarnas uppfattning göras undantag för s.k. intermittent permittering, permittering på grund av arbetskonflikt och permittering vid kortvariga avbrott i driften. Som främsta skäl åberopas att tillämpningen av turordningsreglerna i dessa sammanhang inte sällan medför stora praktiska olägenheter. Arbetstagarnas intresse av att en turordning upprätthålls är å andra sidan mycket mindre vid permittering än vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Saken gäller ju inte anställningen som sådan utan bara lönen och nu gällande regler, i kollektivavtalen om permitteringslön och i 21 § anställningsskyddslagen om lön efter viss tids permittering jämte reglerna om ersättning vid arbetslöshet, ger ett förhållandevis gott skydd för denna. Olägenheterna för företagen består i att omfattande och ofta återkommande omplaceringar kan bli nödvändiga, något som ställer sig svårt i synnerhet vid intermittent permittering (korttidsvecka etc.) och vissa andra permitteringsformer. Svårigheterna blir ibland så stora att man är helt tvungen att göra avsteg från turordningsreglerna, något som dock f.n. kräver fackligt medgivande. När permittering måste vidtas i samband med en arbetskonflikt ger enligt arbetsgivarsidan i det nu rådande rättsläget turordningsreglerna motsidan ett fackligt vapen i händerna. Lagen är med andra ord, i strid mot vad som allmänt anses böra gälla, på denna punkt inte neutral.

Det bör enligt min mening inte komma i fråga att generellt undanta permittering från turordningsreglernas tillämpningsområde, så mycket mindre när permitteringsinstitutet i stort tills vidare har fått lämnas utanför arbetet på en översyn av anställningsskyddslagen (jfr ovan under 2.1). Detsamma gäller i fråga om turordningen vid intermittent permittering, den form av permittering där enligt 21 § arbetsgivarens möjligheter att undgå

att betala lön är störst, och vid permittering i samband med arbetskonflikt. De frågorna inrymmer åtskilliga svårigheter av rättslig och annan natur. Däremot kan jag inte finna annat än att övervägande praktiska skäl talar för ett visst undantag i fråga om permittering vid kortvariga avbrott i driften. Jag förordar på den punkten en jämkning i lagen, till vars närmare innebörd jag återkommer i specialmotiveringen. I vad mån den principen mer allmänt bör utsträckas till att avse också exempelvis intermittent permittering, bör bestämmas genom kollektivavtal. Jag vill förutskicka att jag också kommer att föreslå att permitteringslönereglerna i 21 § skall bli dispositiva genom avtal på förbundsnivå för att parterna på detta område skall kunna komma fram till lösningar som ter sig praktiska och rimliga.

2.4 Saklig grund för uppsägning

Kärnpunkten i anställningsskyddslagen utgörs av huvudregeln att anställningsavtal skall gälla tills vidare, i förening med det i 7 § uppställda kravet att en uppsägning från arbetsgivarens sida av ett sådant anställningsavtal skall vara *sakligt grundad*. Vid lagens tillkomst var denna senare princip som sådan oomstridd. Uttrycket "saklig grund för uppsägning" hämtades från bestämmelserna om anställningsskydd i huvudavtalen. Frånsett att det också i 7 § slogs fast att saklig grund för uppsägning inte föreligger om det skäligen kan krävas att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig, dvs. omplacerar arbetstagaren, gjordes det inte i lagens text någon närmare bestämning av vad som skulle anses ligga i kravet på saklig grund. Det ansågs inte möjligt och inte heller lämpligt att precisera detta krav i lagtexten (prop. 1973:129 s. 118 ff). Därtill är uppsägningsfallen inbördes alltför olika och förhållandena på arbetsplatserna alltför skiftande. Behovet att kunna ta hänsyn till de särskilda omständigheterna i varje enskilt fall talar emot att man försöker på förhand ange hur fall av ett visst slag eller tillhörande en viss grupp skall bedömas. Det ansågs dessutom inte uteslutet att rättsutvecklingen skulle komma att bindas på ett olyckligt sätt, om lagtexten innehöll preciseringar på denna punkt.

I stället valde lagstiftaren att i motiven till 7 § dels mer allmänt ange hur kravet på saklig grund skulle förstås, dels med exempel belysa vad som åsyftades. I motiven påpekades att det ligger nära till hands att söka ledning i den tidigare tillämpningen av kollektivavtalens motsvarande bestämmelse, men att detta inte är detsamma som att säga att innebörden av begreppet saklig grund bör förbli densamma som tidigare. Tillkomsten av den nya lagen och dess allmänna syften borde påverka rättsutvecklingen. Innebörden av begreppet saklig grund borde bli beroende av utvecklingen och av ändringar i rådande värderingar.

Uppsägningsfallen kan enligt det synsätt som tillämpas i anställningsskyddslagen delas in i två huvudgrupper, uppsägning på grund av *arbets-*

brist och uppsägning av skäl som har att göra med den enskilde arbetstagarens fullgörande av arbetet eller *personliga omständigheter* i övrigt.

Arbetsbrist är saklig grund för uppsägning. Principen är att det tillkommer arbetsgivaren, under medbestämmande av arbetstagarsidan i den utsträckning det finns bestämmelser därom, att ta ställning till behovet av arbetskraft. Lagen bygger på att det måste godtas att driftsförändringar genomförs, även om det leder till att arbetstagare måste sägas upp på grund av arbetsbrist. Detta utesluter dock inte att arbetsgivaren bör överväga alla till buds stående möjligheter att genomföra driftsförändringen utan att arbetstagare behöver sägas upp, såsom genom omplaceringar och s.k. naturlig avgång. Man kan givetvis ingripa på rättslig väg, om det verkliga skälet till en uppsägning inte är, som det påstås, arbetsbrist utan ett annat som hänför sig till arbetstagaren personligen.

I beskrivningen av de fall, i vilka uppsägning skall kunna ske på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, behandlas i 1973 års proposition (prop. 1973:129 s. 124 ff) först arbetstagarens misskötsamhet eller bristande lämplighet. Det uttalas där bl.a. att bedömningen inte så mycket bör inriktas på vad som har förekommit i det särskilda fallet, när arbetstagaren t.ex. har uppträtt olämpligt, gjort sig skyldig till olovlig utevaro, vägrat att utföra anvisat arbete eller visat sig oförmögen att samarbeta med arbetsgivaren eller arbetskamraterna, utan i stället på de slutsatser om arbetstagarens lämplighet som kan dras av det inträffade. Detta sägs innebära bl.a. att uppsägning inte bör kunna ske enbart på grund av något enstaka fall av misskötsamhet eller olämpligt uppträdande, såvida inte förseelsen är så allvarlig att arbetstagaren därigenom måste anses ha visat sig klart olämplig för sitt arbete. På tal om misskötsamhet och bristande lämplighet som uppsägningsgrund påpekas att det kan vara befogat att ta hänsyn till sådana omständigheter som att arbetstagaren har varit anställd lång tid, att arbetstagaren inte tidigare har misskött sig eller att vad som har inträffat framstår som en tillfällig förlöpning från arbetstagarens sida. Det sägs ligga i sakens natur att den som har varit anställd mycket kort tid inte kan göra anspråk på samma mått av anställningstrygghet som den som har en flerårig verksamhet hos arbetsgivaren bakom sig.

Samarbetssvårigheter som uppsägningsgrund ägnas särskild uppmärksamhet i motiven. Som utgångspunkt anges att samarbetssvårigheter normalt inte bör kunna åberopas som grund för uppsägning. Samtidigt uttalas emellertid att hänsyn måste tas bl.a. till skillnaderna mellan större och mindre företag och de olika stora möjligheterna att anordna en förflyttning av arbetstagaren för att komma till rätta med problemen. Är de faktiska möjligheterna att nå ett godtagbart resultat på den vägen obefintliga, accepteras dock uppsägningen som ett sätt att lösa problemet (prop. s. 124 f och 243). En typ av förseelser som anges böra kunna medföra uppsägning är onykterhet i tjänsten. Det tillfogas emellertid att det ingalunda är givet att en enstaka förseelse av det slaget skall kunna utgöra grund för uppsäg-

ning. Som regel torde tvärtom, sägs det, böra gälla som förutsättning för uppsägning att förseelsen har upprepats.

I fråga om ålder, sjukdom och nedsatt arbetsförmåga förklaras principen böra vara att omständigheter av det slaget normalt inte skall få utgöra grund för uppsägning. Strävan måste vara att förhindra att det uppkommer två arbetsmarknader, en för yngre, välutbildad arbetskraft och en för äldre, handikappade och dåligt utbildade. I enlighet med detta bör den begränsning av en arbetstagares prestationsförmåga, som ålder eller sjukdom kan medföra, inte få föranleda uppsägning utan i stället som regel leda till att arbetsgivaren vidtar särskilda åtgärder för att underlätta arbetet för arbetstagaren, t.ex. särskilda anordningar på arbetsplatsen eller förflyttning till ett mindre krävande arbete. Ålder eller sjukdom kan emellertid medföra en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan som är så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse. I sådana fall bör denna nedsättning av arbetsförmågan kunna åberopas som grund för uppsägning. Särskilda uttalanden görs om förhållandet till regler om ålderspensionering och om sjukbidrag och förtidspension till sjuka (jfr i det följande under 2.7).

Motiven behandlar också vissa frågor med anknytning till andra arbetsrättsliga områden, t.ex. uppsägning och avskedande på grund av att arbetstagaren deltar i en olovlig strejk, anställningsskyddet för fackliga förtroendemän och uppsägningar till fullgörande av en arbetsgivares åtaganden i en s.k. organisationsklausul. Det förklaras vidare inte behövas särskilda regler om förbud mot uppsägning på grund av arbetstagarens nationalitet, religion, hudfärg, politiska uppfattning eller sysslande med offentligt uppdrag. En uppsägning av sådana skäl sägs normalt inte vara sakligt grundad. Undantagssituationer kan dock tänkas, t.ex. när en funktionär i ett politiskt parti lämnar partiet eller när en präst överger sitt samfunds lära.

Tanken med de uttalanden som gjordes i lagmotiven var att den närmare innebörden av begreppet saklig grund skulle efterhand utmejslas i rättspraxis med uttalandena som ledning. Så har också skett. Under de första åren efter lagens tillkomst avgjordes i arbetsdomstolen ett ansenligt antal anställningsskyddsmål och den huvudsakliga tvistefrågan i många av dem var just om kravet på saklig grund för en av arbetsgivaren vidtagen uppsägning var uppfyllt. Ett antal mål kom också att gälla det i 18 § anställningsskyddslagen upptagna, särskilt stränga kravet för avskedande med omedelbar verkan, dvs. att arbetstagaren skall "grovt ha åsidosatt sina åliggande mot arbetsgivaren" (jfr prop. 1973:129 s. 148 ff). Numera har antalet sådana mål om uppsägning och avskedanden hos arbetsdomstolen minskat. Detta torde till väsentlig del bero på att en ganska fast praxis har hunnit skapas och att kunskaper om lagen och dess tillämpning har vunnit allt större spridning.

Frågan huruvida skälen för att säga upp en arbetstagare på grund av omständigheter, som har att göra med arbetstagaren personligen, är till-

räckliga i det enskilda fallet är regelmässigt en fråga som gör det nödvändigt att väga starka motstående intressen mot varandra. För arbetstagaren är det ofta av stor eller avgörande betydelse att man finner en annan lösning i en svår situation än uppsägning. Det kan t.ex. vara så att arbetstagaren inte i egentlig mening kan lastas för att svårigheter har uppkommit. Mot arbetstagarens intresse står ofta ett starkt intresse på arbetsgivarens sida. De svårigheter som har föranletts av en arbetstagares misskötsamhet eller bristande förmåga att smälta in i arbetsgemenskapen eller av andra liknande skäl kan vara sådana att en uppsägning ter sig som enda alternativet. Andra möjligheter kan redan vara uttömda genom tidigare insatser från arbetsgivarens sida eller från början obefintliga. Ofta har också arbetstagarens arbetskamrater och övriga anställda ett intresse i saken. Det kan vara fråga om samarbetssvårigheter arbetstagare emellan, en arbetstagares beteende kan medföra obehag och merarbete för andra, vårdslöshet och slarv kan förorsaka risker för skada.

När enskilda uppsägningsfall slutligen måste avgöras på rättslig väg, genom att arbetsgivarens uppsägningsbeslut underkastas en domstols prövning, är det oundvikligt att meningarna ofta bryter sig om hur saklig grund-bedömningen skall göras, både innan saken är avgjord av domstolen och sedan domen har fallit. Till detta bidrar inte bara att intresseavvägningen som sådan är svår att göra. Det tillkommer att den rättsliga prövningen ofta måste bygga på motstridiga uppgifter om fakta och på olika personers skilda värderingar av förhållanden som har betydelse för prövningen. Inte sällan måste en domstol säga sig att omständigheter, som av arbetsgivaren åberopas såsom grund för ett uppsägningsbeslut, inte är tillräckligt klarlagda för att kunna läggas till grund även för domstolens bedömning. Det ligger i sakens natur att den som själv har stått nära ett händelseförlopp eller en praktisk verklighet på en arbetsplats, och som har en därav föranledd övertygelse om hur en uppsägningsfråga skall bedömas, inte har så lätt att godta en annan bedömning som görs av utomstående på grundval av uppgifter som har lämnats i andra hand och som sällan är ostridiga och entydiga. Till det anförda kommer att regelsystemet är så konstruerat att domstolen nödgas ta ställning för eller emot. Antingen är uppsägningen sakligt grundad, eller är den det inte, och något utrymme för ett mellanting ges inte vid den rättsliga prövningen.

Meningsmotsättningar kring enstaka avgöranden i domstolspraxis har därför inte så stor betydelse för den som vill bedöma lagstiftningens verkningar, i stort eller i vissa särskilda avseenden, åtminstone inte om det inte kan sägas att det enskilda avgörandet är ett uttryck för ett principiellt ställningstagande i någon viss rättsfråga vilket man kan finna vara mer eller mindre berättigat. I övrigt kan kritik mot domstolspraxis ha intresse för lagstiftaren främst om den visar på att praxis kring begreppet saklig grund mer allmänt, i ett större antal fall, har fått en inriktning som är på ett eller annat sätt olämplig. Vid sidan härav kan det givetvis också tänkas kritik

som riktar sig mot själva den grundläggande lösningen i anställningsskyddslagen, dvs. att arbetsgivaren skall ha saklig grund för ett uppsägningsbeslut, att arbetsgivarens beslut kan i efterhand prövas på rättslig väg och att den närmare innebörden av kravet på saklig grund fastställs i praxis.

Kritik av det senast avsedda slaget har av och till förts fram i debatten. Det har sagts från arbetsgivarhåll, inte minst av de intresseorganisationer som företräder småföretagen, att lagen lägger ett för stort ansvar och för stora risker på den arbetsgivare som tvingas överväga uppsägning av en arbetstagare. Innebörden av kravet på saklig grund har enligt kritikerna inte klargjorts på ett från rättssäkerhetssynpunkt godtagbart sätt. Arbetsgivaren borde genom något slags förprövningssystem beredas möjlighet att få uppsägningsfrågan avgjord utan att löpa risk att åläggas ett högt skadestånd för ett felaktigt beslut och i varje fall borde skadeståndsmätningen genomföras med ett bättre beaktande än hittills av de svårigheter som lagen försätter arbetsgivaren i. Den i praxis strängt upprätthållna principen att det är arbetsgivaren som skall bevisa att det finns saklig grund för ett uppsägningsbeslut borde kunna nyanseras, menar dessa kritiker.

Jag ser för min del inte några skäl till en förändring av lagens grundläggande regel eller allmänna uppbyggnad på dessa punkter. Den nu gällande ordningen bygger på att uppsägning på grund av en arbetstagares personliga förhållanden skall komma i fråga bara när det finns starka skäl för det och när andra tillgängliga möjligheter att råda bot på uppkomna svårigheter har prövats. Detta uppnås enligt min mening bäst inom ramen för den nuvarande ordningen. Enligt denna skall ett uppsägningsbeslut föregås av samråd mellan arbetsgivaren och den berörda arbetstagarorganisationen. Möjligheterna att lösa situationen utan uppsägning, genom omplacering eller på annat sätt, skall utredas och prövas. Arbetstagaren skall själv underrättas på förhand och göras medveten om hur situationen ter sig för arbetsgivaren. Att arbetsgivaren i sista hand bär det rättsliga ansvaret för det uppsägningsbeslut som fattas bidrar till att verkligen göra detta beslut till det yttersta alternativet, som tillgrips bara när inget annat återstår. Att det vid en efterföljande tvist också ytterst ankommer på arbetsgivaren att inför domstol visa att det fanns saklig grund för uppsägningsbeslutet är en grundsats som man inte kan vika från. Den tillämpas allmänt i skyddslagstiftning av detta slag. Det måste vara domstolarnas uppgift att vid tillämpning av denna grundsats i de enskilda fallen bestämma beviskraven på det sätt som situationen kräver.

Med detta är inte sagt att rimliga hänsyn inte bör tas till arbetsgivarens svårigheter, när en domstol efter prövning av ett uppsägningsbeslut kommer fram till frågan om s.k. allmänt skadestånd för att beslutet har fattats utan tillräckliga skäl. Det finns här fall i vilka enligt min mening resultatet bör bli – även med beaktande av grundsatsen att arbetsgivaren bär ett rättsligt ansvar för uppsägningsbeslutet – att allmänt skadestånd över

huvud inte döms ut för att en uppsägning befinnes ha skett utan så starka skäl att det föreligger saklig grund. I arbetsdomstolens praxis finns också exempel på sådana fall. Vad jag avser är t.ex. fall i vilka det står klart för en domstol att den uppsagde arbetstagaren har en övervägande eller väsentlig del i ansvaret för samarbetssvårigheter eller andra allvarliga missförhållanden på arbetsplatsen. Arbetsgivaren har lojalt vidtagit åtgärder för att få en förbättring till stånd utan uppsägning men har till slut ändå sagt upp arbetstagaren. Domstolen finner vid sin slutliga prövning, kanske med tvekan och utan enighet, att ytterligare sådana åtgärder hade bort prövas och att det därför var för tidigt att säga upp arbetstagaren. Ett annat fall i vilka domstolarna enligt min mening bör utnyttja möjligheterna att befria från det allmänna skadeståndet är när arbetstagarens handlande är sådant att det för den allmänna rättskänslan ter sig stötande om utgången av en uppsägningstvist blir inte bara att arbetstagaren får ha kvar anställningen – det resultatet kan vara rimligt nog när arbetstagarens handlande inte är tillräckligt allvarligt – utan även att arbetsgivaren åläggs betala ett skadeståndsbelopp för kränkning av arbetstagaren, medan denne själv inte drabbas av någon påföljd som på något sätt är jämförbar därmed. Vad jag nu har sagt om bortfall av skadeståndspåföljden i vissa uppsägningsfall bör äga giltighet också i motsvarande avskedandefall. Man bör kunna vänta sig att detta sätt att se på skadeståndspåföljden slår igenom även när t.ex. uppsägningstvister biläggs i förhandlingar utom rätta. Jag återkommer till skadeståndsfrågorna och vissa andra därtill knutna frågor i nästa avsnitt.

Det är enligt min mening lika lite nu som vid lagens tillkomst en framkomlig väg att försöka i själva lagtexten eller i motiven detaljerat beskriva i vilka fall som kravet på saklig grund för uppsägning skall anses uppfyllt. Även med en fylligare text på denna punkt måste i det enskilda fallet bedömningen ytterst göras genom en vägning mot varandra av så många olika synpunkter, att en beskrivning på förhand av tänkbara uppsägningsfall blir av ringa eller inget värde. Det måste liksom hittills anförtros åt rättstillämpningen att genom ställningstaganden i konkreta fall ge innehåll åt begreppet saklig grund för uppsägning.

Jag nämnde nyss att kritik mot hittills utvecklad domstolspraxis kan ha sin betydelse från lagstiftarens synpunkt, i den mån den har till innebörd att begreppet saklig grund har på något visst område eller i en viss typ av fall getts en innebörd som inte är önskvärd. Lagstiftaren kan då i ett sammanhang som detta, när det görs en allmän översyn av den tidigare lagen, ge anvisningar åt den fortsatta rättstillämpningen i vissa avseenden, även om det inte anses böra ske någon yttre förändring av den grundläggande lagregel som saken gäller. Den metoden har redan tidigare utnyttjats i lagstiftningssammanhang på detta område, t.ex. i fråga om synen på uppsägning eller avskedande av vilt strejkande (se prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 294 f och InU 1975/76:46 s. 50; jfr AD 1981 nr 10).

Kritik mot rättstillämpningen har också förts fram av arbetsgivarsidan (se bilaga 6). Det har från den sidan mer allmänt sagts att man i domstolspraxis inte tillräckligt har beaktat att en uppsägning kan bli nödvändig med hänsyn till de svårigheter och skaderisker – även i förhållandet till arbetskamraterna och andra anställda – som arbetstagaren kan ha förorsakat. Vidare har förts fram kritik mot den praxis som har utbildats i fråga om uppsägningar på grund av alkoholmissbruk på arbetsplatsen, förmögenhetsbrott och brottsligt förfarande av andra slag liksom annan misskötsamhet från arbetstagarens sida och i vissa fall av samarbetssvårigheter.

I SAF:s remissyttrande förklaras att alkoholmissbruk på arbetsplatsen är en företeelse som är så allvarlig att den i normala fall bör leda till uppsägning och i allvarliga fall till avskedande. Om ett alkoholmissbruk av medicinsk expertis bedöms som sjukdom får man enligt SAF i och för sig godta att möjligheterna till uppsägning begränsas, men det måste då göras en rimlig avvägning mellan olika intressen, och behöriga hänsyn måste tas till arbetsgivarens anspråk på närvaro och en skälig arbetsinsats, säkerhetsaspekterna och de övriga anställdas intressen. SAF erinrar om att man i den socialmedicinska debatten anlägger olika synpunkter på denna problematik; en skola ser alkoholismen som en sjukdom som bör behandlas genom socialterapeutiska åtgärder medan en annan betonar att kravlöshet och överseende i alltför stort mått snarare kan vara alkoholmissbrukaren till skada än till hjälp. Från denna senare utgångspunkt finns enligt SAF anledning till kritik mot domstolspraxis i uppsägningsfall. Motsvarande svårigheter kan, påpekas det vidare, uppkomma beträffande människor som i större eller mindre grad har psykiska eller sociala handikapp.

SAF gör som ett allmänt omdöme om domstolspraxis gällande att den i vissa fall inte står i överensstämmelse med allmänt rättsmedvetande. Rättspraxis upplevs enligt SAF på det sättet att det nästan är omöjligt att skilja en arbetstagare från anställningen. Denna vad som kan uttryckas som en moralupplösande verkan är till stor skada för alla på ett företag och för arbetsmarknaden i stort. Lagstiftning och rättstillämpning måste utformas så att berörda parter på ömse håll åläggs respektera grundläggande skyldigheter och rättigheter i anställningsförhållandet. Enligt SAF:s uppfattning har en i vissa avseenden oriktig praxis vunnit fäste, vilken i stor utsträckning bygger på uttalanden i den tidigare lagens förarbeten som i mycket liten grad beaktar arbetsgivarintresset. Mot den bakgrunden begärs en översyn av begreppet saklig grund och ändringar genom lagstiftning. Med reservation för vad jag nyss återgav anges dock inte närmare i vilka hänseenden sådana förändringar genom ny lagstiftning skulle vara påkallade.

Jag har svårt att ställa mig bakom kritiken mot rättstillämpningen sådan kritiken har formulerats av SAF. På de områden där det enligt min mening finns en tillräcklig mängd avgöranden för att tala om fast praxis, är det tydligt att bilden är mera nyanserad än vad SAF ger uttryck för. Av de 21

domar om brottslighet som arbetsdomstolen har refererat från anställningsskyddslagens område, har avskedande eller uppsägning godtagits i 14 fall och underkänts i 7 fall. Det finns endast ett fall där domstolens båda arbetsgivarledamöter har varit skiljaktiga och menat att en uppsägning skulle godtas. Det bör tilläggas att av de nio fall av brottslighet som har förekommit under de tre senaste åren, har uppsägnings- eller avskedandeåtgärden godtagits i samtliga fall utom ett. I fråga om samarbetssvårigheter är bilden mera splittrad. Av 11 fall har arbetsgivarsidan vunnit i 5 och förlorat i 6. Skiljaktigheter förekommer dock endast i två av de elva fallen. I fråga om alkoholmissbruk finns sex avgöranden. Av dem gäller – enligt vad som var oomtvistat i målen – fyra klara fall av alkoholsjukdom och endast två andra situationer. Fallen är enligt min mening så få att man inte kan tala om en praxis exempelvis i frågan hur man bör se på att en arbetstagare uppträder alkoholpåverkad under arbetet utan att alkoholsjukdom föreligger, var gränsen anses gå mellan misskötsamhet och sjukdom eller i frågan vad en arbetsgivare är skyldig att tåla beträffande en alkoholmissbrukare vars missbruk är av sjukdomskaraktär.

Jag anser mig inte heller ha anledning att mera allmänt uttala mig om vad som är rätt eller fel i rättspraxis i belysning av 1973 års förarbeten. Viktigare är att, när nu vissa frågor aktualiseras på nytt vid en allmän översyn av lagstiftningen, göra uttalanden om vilken syn som bör prägla rättstillämpningen när dessa frågor kommer upp inför domstolarna eller vid förhandlingar utom rätta.

Som jag redan har framhållit anser jag inte att det bör komma i fråga någon ändring av lagens grundläggande regel i 7 §. I vad gäller den praxis som åsyftas med kritiken vill jag erinra om och understryka det uttalande i 1973 års proposition (s. 125) enligt vilket onykterhet i tjänsten bör kunna medföra uppsägning, låt vara att det som regel får krävas att förseelsen har upprepats för att en så allvarlig påföljd skall komma i fråga. Detta uttalande bygger på att man allmänt har brukat se allvarligt på nyttjande av alkohol i arbetet, både av hänsyn till säkerheten på arbetsplatsen och med tanke på anspråken på ordning och på en fullgod arbetsinsats från arbetstagarens sida. När ett alkoholmissbruk har fått karaktären av sjukdom måste man, som SAF också har bekräftat i sitt remissyttrande, godta att möjligheterna att säga upp den alkoholsjuke begränsas. Enligt vad jag erfarit har arbetsdomstolen i ett mål som nu är under handläggning beslutat inhämta socialstyrelsens yttrande rörande alkoholsjukdomsfrågan. Att det i dessa fall, även om de medicinska aspekterna klaras ut, likväl kan bli fråga om svåra avvägningar belyses inte minst av de fall som hittills har behandlats av arbetsdomstolen (jfr departementspromemorian Ds A 1981:6 s. 78 f). Jag vill för min del betona vikten av att man vid utformningen av domstolspraxis inte bara noga beaktar de socialmedicinska hänsynen utan också strävar efter en rimlig avvägning gentemot de skäl som från arbetsgivarens och arbetskamraternas synpunkt talar för uppsägning. Att som SAF också

har föreslagit införa en särskild möjlighet för domstol att förordna om att en uppsagd alkoholmissbrukare, eller en arbetstagare som på annat sätt har förorsakat svåra problem i anställningen, skall kunna sättas på prov under viss tid med risk att fortsatt misskötsamhet leder till att anställningen upphör vid prövotidens utgång, finner jag inte påkallat. Till komplikationerna hör de tvistigheter som kan uppkomma rörande utfallet av provet och verkningarna av detta på anställningens bestånd.

I fråga om tillgrepp och andra förmögenhetsbrott eller brottsliga förfaranden i övrigt, närmare bestämt brott som begås i tjänsten eller som annars riktas mot arbetsgivaren eller begås på arbetsplatsen, anser jag att det finns anledning att tillämpa ett strängt betraktelsesätt över hela arbetsmarknaden. Inte minst med hänsyn till att anställningen i allmänhet bygger på ett mer eller mindre utpräglat förtroendeförhållande och till att det mot den bakgrunden ofta ges tillfällen för den som inte vill respektera förtroendet, är det nödvändigt med en fast attityd mot dem som gör sig skyldiga till t.ex. tillgreppsbrott eller andra slag av ohederlighet på arbetsplatsen. Inte heller hör våld eller hot om våld hemma i arbetsmiljön. Det är ett synsätt som har stöd hos det stora flertalet arbetstagare. Att man även i dessa sammanhang bör ta hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet är i och för sig naturligt. Men utgångspunkten måste vara att det skall kunna krävas att arbetstagarna inte gör sig skyldiga till handlingar av detta slag.

Möjligheterna att slutligen gripa till uppsägning som ett sätt att råda bot på allvarliga samarbetssvårigheter har också behandlats i 1973 års förarbeten (prop. 1973:129 s. 124 f). Det påpekas där bl.a. att ett litet företag kan ha begränsade möjligheter att lösa sådana svårigheter på annat sätt än genom uppsägning medan ett större i regel bör kunna finna en lösning i en förflyttning av den arbetstagare som saken gäller. Vidare uttalas att det i vissa fall av samarbetssvårigheter arbetstagare emellan kan vara svårt eller omöjligt att säga att den ene bär större skuld än den andre till den uppkomna situationen. I ett sådant fall får enligt förarbetena arbetsgivaren anses ha saklig grund för att säga upp endera av arbetstagarna, om frågan inte kan lösas genom en omplacering.

Jag vill slutligen också peka på att åtskilligt av den kritik som riktas mot domstolspraxis i uppsägningsfall egentligen tar sikte på verkningarna för arbetsgivaren av att ett fattat uppsägningsbeslut underkänns i en efterföljande rättegång. Saken gäller med andra ord delvis rättsföljderna av oriktiga uppsägningsbeslut, sådana de anges i lagen, framför allt skadeståndspåföljden. Jag övergår nu till att behandla detta ämne i det följande avsnittet.

2.5 Skadestånd och andra rättsföljder

En arbetstagare som blir *uppsagd från sin anställning* och som anser att det *inte finns saklig grund* för uppsägningen kan enligt 34 § anställnings-

skyddslagen vända sig till domstol och begära att den förklarar uppsägningen ogiltig. Sker det har arbetstagaren, om inte arbetsgivaren utverkar ett tillfälligt (interimistiskt) domstolsbeslut om motsatsen, rätt att stå kvar i anställningen till dess att begäran om ogiltigförklaring har slutligt prövats. Ett bifall till begäran innebär att arbetstagaren även därefter har kvar sin anställning. Finner domstolen däremot att det fanns saklig grund för uppsägning, blir arbetstagarens begäran om ogiltigförklaring avslagen och arbetstagaren får lämna anställningen vid uppsägningstidens utgång eller, om den tidpunkten redan har passerats, så snart domstolens avgörande har vunnit laga kraft.

Arbetstagaren kan vidare med stöd av 38 § i lagen begära att få skadestånd av arbetsgivaren för att uppsägningen skedde utan saklig grund. Skadeståndet kan vara ekonomiskt skadestånd, dvs. en ersättning för den ekonomiska förlust som arbetstagaren tillfogas, och s.k. allmänt skadestånd. Det allmänna skadeståndet är en ersättning för arbetstagarens s.k. ideella skada eller, med ett annat vanligt sätt att beskriva saken, en ersättning för den kränkning som arbetsgivaren tillfogar arbetstagaren genom att säga upp utan saklig grund. Den ekonomiska förlusten är i princip arbetstagarens förlust av inkomst från anställningens upphörande till dess att arbetstagaren får en ny anställning på annat håll. Rätt till lön under uppsägningstiden har arbetstagaren oavsett om uppsägningen är sakligt grundad eller inte och ett anspråk på sådan lön är inte något skadeståndsanspråk i lagens mening. Under uppsägningstiden är arbetstagaren skyldig att fortsätta sitt arbete åt arbetsgivaren, likaledes oavsett om uppsägningen är sakligt grundad eller inte.

Arbetstagaren har enligt lagen rätt att välja om han eller hon vill begära att uppsägningen skall förklaras ogiltig eller avstå från det och enbart begära skadestånd.

Blir en arbetstagare *avskedad*, dvs. arbetsgivaren häver anställningsavtalet med omedelbar verkan, kan arbetstagaren enligt 35 § anställningsskyddslagen på motsvarande sätt begära ogiltigförklaring av avskedandet. En förutsättning är dock då att arbetsgivarens skäl för avskedandet inte ens är så starka att de skulle ha räckt såsom saklig grund för uppsägning. Arbetstagaren har i detta fall inte någon rätt att stå kvar i anställningen medan tvisten prövas, om han eller hon inte begär och får den rätten genom ett interimistiskt domstolsbeslut. Arbetstagaren har vidare på motsvarande sätt som i uppsägningsfallet rätt att begära skadestånd på den grunden att det inte har funnits tillräckliga skäl enligt 18 § i lagen för avskedandet. Eftersom det inte tillämpas någon uppsägningstid vid avskedande, kommer begäran om ekonomiskt skadestånd att avse inkomstförlusten under tiden mellan avskedandet och den tidpunkt då arbetstagaren får en ny anställning.

Om i ett arbetsbristfall en arbetstagare blir uppsagd och arbetstagaren invänder mot uppsägningen enbart att *turordningsreglerna* inte har tilläm-

pats riktigt, kan arbetstagaren inte få uppsägningen ogiltigförklarad (34 §). Då har arbetstagaren bara möjlighet att få skadestånd. Synsättet är detsamma när en arbetstagare inte har fått *återanställning* trots sin företrädesrätt enligt 25 §. Andra regler för dessa två typfall gäller på det statligt löneregleradeområdet.

Ett anställningsavtal som har *tidsbegränsats i strid mot 5 § anställningsskyddslagen* skall enligt lagens förarbeten anses gälla tills vidare. Blir det tvist kan arbetstagaren utverka en domstolsförklaring om detta. Arbetstagaren kan också få skadestånd av arbetsgivaren för åsidosättandet av 5 §. I fall där tvisten uppkommer först när arbetstagaren redan har lämnat anställningen har vid några men inte alla tillfällen i domstolspraxis situationen bedömts så, att arbetsgivaren inte bara har åsidosatt 5 § utan också, eftersom tidsbegränsningen var otillåten och anställningsavtalet följaktligen var att betrakta som ett tillsvidareavtal, avskedat eller i något fall sagt upp arbetstagaren, trots att någon sådan rättshandling inte har varit uttalad eller åsyftad av arbetsgivaren.

Skadeståndsreglerna i 38 § är tillämpliga även vid överträdelse av andra regler i lagen som ålägger arbetsgivaren något, t.ex. bestämmelserna om *förfarandet* vid uppsägning och i skilda andra sammanhang. (En arbetstagare som själv lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstid kan f.ö. också bli skadeståndsskyldig.) Ett särskilt inslag i skadeståndsreglerna är att en arbetsgivare som åsidosätter någon av de regler som har till ändamål att skydda arbetstagarna blir skadeståndsskyldig inte bara gentemot den arbetstagare som saken berör utan även mot den *arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör* (38 § tredje stycket). Domstolen skall, som det uttrycks i lagen, vid bedömande om och i vad mån skada har uppstått ta hänsyn även till arbetstagarorganisationens intresse av att lagens bestämmelser iakttas i förhållande till organisationens medlemmar. Vid sidan härav blir arbetstagarorganisationen berättigad till skadestånd när arbetsgivaren åsidosätter skyldigheter gentemot organisationen, främst reglerna i 29–32 §§ om varsel och överläggning före bl.a. uppsägningar och avskedanden. Det ligger i sakens natur att ett åsidosättande av lagens formella regler medför skyldighet att betala allmänt skadestånd men däremot inte något ansvar för ekonomisk skada.

Till skadeståndsreglerna i 38 § hör vidare regler om *jämkning av skadestånd*. Lagen föreskriver att skadeståndets belopp kan nedsättas i förhållande till vad som annars skulle ha utgått, om det är skäligt med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter. Fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet uttryckligen kan också äga rum. Det finns också regler om *maximering av skadeståndet* i vissa fall. I 39 § föreskrivs att anställningsförhållandet skall anses upplöst om en arbetsgivare inte rättar sig efter en domstols förklaring om ogiltighet av en uppsägning eller ett avskedande. Arbetsgivaren skall i den situationen i stället åläggas att betala arbetstagaren ett skadestånd som motsvarar ett visst antal månadslöner,

enligt en i paragrafen intagen skala. Vidare föreskrivs som en allmän maximeringsregel i 38 § att skadestånd för tiden efter en anställnings upphörande, dvs. även i andra fall än sådana som omedelbart avses i 39 §, inte får uppgå till högre belopp än det som följer av skalan i 39 §.

Slutligen bör nämnas att lagen innehåller vissa ytterligare regler om tvister i anställningsskyddsfrågor. Av särskilt intresse i detta sammanhang är *preskriptionsreglerna* i 37 och 40 §§. I 37 § föreskrivs att en arbetstagare som avser att begära ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande skall underrätta arbetsgivaren om detta och väcka sin talan inom vissa kortare tidsfrister. För skadeståndstalan gäller enligt 40 § längre tidsfrister.

Uppbyggnaden i stort av dessa regler om ogiltighet av uppsägningar och avskedanden och om skadestånd stämmer väl överens med vad som är det vanliga mönstret i arbetsrättslig lagstiftning. Det råder inte heller några delade meningar om regelsystemet i stort. Däremot har både under anställningsskyddskommitténs arbete och i remissyttrandena förts fram ganska många förslag till ändringar och jämkningar på enskilda punkter. Dessa punkter är i huvudsak följande.

Från fackligt håll vänder man sig mot att det enligt den gällande lagen inte går att begära ogiltigförklaring av en uppsägning, om uppsägningen har skett på grund av arbetsbrist och enda invändningen mot uppsägningen är att den har skett i strid mot turordningsreglerna. Man pekar bl.a. på att regeln är den motsatta inom den del av den offentliga sektorn som lyder under lagen om offentlig anställning (jfr 8 kap. 3 § i den lagen).

En annan fråga som har varit föremål för debatt och som också har att göra med ogiltigheten av företagna rättshandlingar är om ett åsidosättande av förfarandereglerna i lagen skall kunna medföra, inte som nu enbart skadestånd, utan ogiltighet. Vad som närmast har satts i fråga är att en uppsägning eller ett avskedande från arbetsgivarens sida skall vara en ogiltig rättshandling, om ej skriftlighetskravet (jfr 8 och 19 §§ i den gällande lagen) har uppfyllts. LO har också fört på tal att giltigheten av sådana rättshandlingar skulle göras beroende av att de verkligen har föregåtts av sådana fackliga förhandlingar eller överläggningar som lagen föreskriver. I anslutning till detta bör också nämnas att man under kommitténs arbete på den fackliga sidan satte i fråga om arbetsgivarens rätt att avskeda över huvud borde behållas i den form som nu anges i 18–20 §§ i lagen. Bland alternativen nämndes att varje avskedande skulle, för att bli giltigt, underställas en domstols prövning.

En ytterligare fråga med nära anknytning till ogiltighetsreglerna tar sikte på lagens begränsning i 5 § av möjligheterna att tidsbegränsa anställningsavtalen. Det har på arbetstagarsidan sagts att rätten att stå kvar i anställningen så länge en tvist om dennas bestånd inte har slutligt lösts borde gälla även när tvisten rör tillåtligheten av en tidsbegränsning av avtalet, dvs. när arbetstagaren menar att anställningsavtalet skall anses gälla tills

vidare. Enligt 34 § i gällande lag har arbetstagaren rätt att stå kvar i anställningen när man tvistar om giltigheten av en uppsägning från arbetsgivarens sida av ett tillsvidareavtal. Den regeln torde dock endast i vissa fall kunna bli tillämplig även i tvister om tillåtligheten av visstidsavtal (jfr beträffande närliggande situationer AD 1977 nr 200 och 1981 nr 131).

Tillämpningen av lagens skadeståndsregler har väckt debatt och meningsmotsättningar under hela den tid som lagen har gällt. En del av debatten har gällt nivån i allmänhet på de skadeståndsbelopp som har dömts ut i domstolspraxis och som småningom har blivit vägledande för uppgörelser utom rätta. Vad saken här har gällt är de allmänna skadestånden för främst ogrundade uppsägningar och avskedanden och för åsidosättande av lagens förfaranderegler. På arbetstagarsidan har man pekat på att det allmänna skadeståndets kanske viktigaste uppgift är att inskärpa betydelsen av att lagens regler respekteras, den s.k. preventiva funktionen, och betonat att denna uppgift förfelas om skadeståndsbeloppen inte sätts ganska högt. Synpunkten förstärks enligt arbetstagarsidan av att enligt avgöranden av regeringsrätten de allmänna skadestånden skall betraktas som en avdragsgill kostnad hos arbetsgivaren och en skattepliktig intäkt hos arbetstagaren. Arbetsdomstolen har i sitt remissyttrande uttalat att det är nödvändigt att under fortgående penningvärdesförsämring justera skadeståndsbeloppen uppåt, så att den preventiva funktionen hos de allmänna skadestånden inte urholkas. Man har enligt domstolen därför anledning att räkna med att det småningom kommer att ske en skärpning av de allmänna skadestånd som döms ut vid överträdelser av anställningsskyddslagen.

Från arbetsgivarhåll har i stället sagts att de skadestånd som döms ut ofta är för höga. Vad som här främst görs gällande synes dock vara att man i praxis inte har i tillräcklig mån beaktat skälen i varje enskilt fall till att lagen har överträtts. Arbetsgivarna ställs i uppsägnings- och avskedandefall inte sällan inför svåra bedömningar och intresseavvägningar. När de med stor respekt för lagen har försökt leta sig fram till det rätta beslutet ter det sig föga rimligt att följden sedermera blir ett väl tilltaget skadestånd, för den händelse en efterföljande rättslig prövning skulle utmynna i att det beslut som fattades trots allt inte uppfyllde de rättsliga kraven. I praxis har enligt arbetsgivarnas uppfattning, med ett annat sätt att uttrycka saken, i alltför hög grad förutsatts att uppsägningar och avskedanden som i efterhand underkänns är att betrakta som en kränkning av arbetstagaren. Vidare har enligt kritiken skadeståndspraxis inte tillräckligt beaktat att lagen är komplicerad och i vissa avseenden ganska oklar och att det då lätt händer att olika detaljer och formella föreskrifter förbises. Över huvud har man på arbetsgivarsidan begärt en mer nyanserad praxis vid vilken arbetsgivarens syften och faktiska möjligheter att rätta sig efter bestämmelserna beaktas. Skadestånden bör också enligt arbetsgivarkritiken mer än hittills ställas i relation till den skada som verkligen kan påstås ha uppkommit och till det felande företagets betalningsförmåga, liksom till en arbetstagares

medvållande till den uppkomna situationen och andra sådana omständigheter. Ofta har det inte annat än i mycket formell mening uppkommit någon skada alls. Att ett begånget fel rättas till snarast möjligt bör tillgodoräknas arbetsgivaren på ett annat sätt än vad som hittills har varit brukligt i rättstillämpningen.

I anslutning till denna kritik har från arbetsgivarsidan också hävdats att det i vissa inte helt ovanliga fall inte är skäligt att, som nu sker, ålägga arbetsgivaren att betala ett ojämkat ekonomiskt skadestånd till arbetstagaren, motsvarande hela beloppet av den inkomstförlust som arbetstagaren åsamkas. Ett hithörande fall av praktisk betydelse är att en arbetstagare lämnar sin anställning efter ett gräl med arbetsgivaren, vid vilket det kanske har förekommit hårda ord och oöverlagda yttranden från båda håll. I efterhand kan det ofta nog vara oklart vad som har sagts och åsyftats. Arbetstagaren menar sig ha blivit avskedad och arbetsgivaren har för sin del uppfattat situationen så att arbetstagaren själv har funnit för gott att lämna anställningen. I praxis har i sådana fall arbetsgivaren enligt SAF ansetts bära den s.k. bevisbördan. Härmed torde närmare bestämt åsyftas att arbetsgivaren har fått förstahandsansvaret för att saken reds ut, dvs. det har ansetts normalt ankomma på arbetsgivaren att klargöra för den anställde att något avskedande aldrig har varit åsyftat. Om så inte har skett, har arbetstagaren ansetts som avskedad, om den anställde hade fog för att uppfatta saken på det sättet. Det har då regelmässigt också befunnits saknas tillräcklig grund för avskedandet. Arbetsgivaren har blivit ålagd att betala – inte bara allmänt skadestånd för sitt handlande liksom för underlåtenheten att iaktta en rad formaliaregler – utan också ekonomiskt skadestånd för tiden från det att arbetstagaren lämnade anställningen till dess att domstolens avgörande fälldes eller arbetstagaren fick en ny anställning. Det sammantagna beloppet har kunnat bli mycket högt.

Kritiken mynnar ut i att det åtminstone borde öppnas möjligheter att jämka arbetsgivarens skadeståndsskyldighet i fall av detta och liknande slag. Det har tillfogats att skyldigheten att vara verksam för att klara ut sådana situationer inte borde så ensidigt läggas på arbetsgivaren och att arbetsgivaren under alla förhållanden borde, när det ter sig som den rimliga lösningen, ges möjlighet att ta tillbaka vad som kan ha sagts i överilning och förekomma ett inträde av de fulla rättsliga och ekonomiska verkningarna av vad som formellt sett får betecknas som ett avskedande.

Ett fall som från vissa synpunkter är besläktat med de här senast åsyftade är att en visstidsanställning avslutas i enlighet med vad arbetsgivare och arbetstagare ursprungligen har bestämt i avtalet men att arbetstagaren senare väcker talan om att tidsbegränsningen var otillåten enligt 5 § i lagen. När det småningom blir avgjort att tidsbegränsningen faktiskt var otillåten, kan detta få svåra ekonomiska verkningar för arbetsgivaren. Till dels har detta i vissa av domstol avgjorda fall berott på att avslutandet av anställningen i rättsligt hänseende har betraktats som ett avskedande från arbetsgivarens sida.

Till debatten kring anställningsskyddslagens skadeståndsregler hör även den inom anställningsskyddskommittén behandlade frågan om arbetstagarorganisationernas rätt till allmänt skadestånd för egen del, när en överträdelse sker av lagens regler till skydd för enskilda medlemmar i deras egenskap av arbetstagare. Förslag har framförts om att denna rätt till skadestånd skall avskaffas. Slutligen bör i detta sammanhang nämnas det förslag som har väckts och utarbetats inom kommittén om att domstolarna skall i vissa uppsägningstvister ha möjlighet att tillerkänna den uppsagde arbetstagaren ett särskilt avgångsvederlag. Bakgrunden har varit att det i synnerhet i vissa fall av allvarliga samarbetssvårigheter på en arbetsplats kan te sig nödvändigt att säga upp en arbetstagare utan att det för den skull kan sägas att arbetstagaren själv bär hela ansvaret, eller den helt övervägande delen därav, för att uppsägningen måste ske. Det kan då vara skäligt att arbetstagaren får ett särskilt avgångsvederlag utöver lönen under uppsägningstiden.

Efter denna översiktliga redogörelse för de frågor som har väckts och de förslag som har förts fram i anslutning till anställningsskyddslagens regler om rättsföljderna vid bl.a. uppsägningar och avskedanden, övergår jag till att behandla de punkter på vilka jag har funnit skäl att förorda ändringar i den gällande lagen eller åtminstone uttalanden i motiven till den nya anställningsskyddslagen. Mina förslag rör sig i allt väsentligt på skadeståndsområdet. Avslutningsvis skall jag ange mina skäl för att inte förorda några ändringar på övriga punkter.

Som jag nämnde har i diskussionen om rättstillämpningen på skadeståndsområdet synpunkter förts fram från båda sidor på arbetsmarknaden beträffande beloppen av de skadestånd som kommer i fråga vid överträdelse av anställningsskyddslagens regler. Jag ser, med reservation för vad jag har sagt i avsnittet 2.4 om bedömningen av vissa tveksamma fall och för några punkter som jag strax återkommer till, inte någon anledning till att det i detta lagstiftningsärende görs något uttalande från lagstiftarens sida om skadeståndsnivån allmänt sett eller om den skadeståndsmätningspraxis i övrigt som har utvecklats hos domstolarna, i första hand arbetsdomstolen. Den betydelse som bör tillmätas penningvärdesförsämringen, liksom andra allmänna frågor på skadeståndsområdet, är för närvarande överlämnade åt rättstillämpningen och bör även i fortsättningen behandlas där utan ytterligare anvisningar från lagstiftningsmaktens sida. Jag erinrar om att skadeståndspraxis i vissa avseenden har undergått en utveckling under de år som anställningsskyddslagen har varit i tillämpning och att denna utveckling har stöd i arbetsmarknadsparternas sätt att se på problemen. Ett exempel är att domstolarna på senare tid har varit mer benägna än tidigare att se en arbetsgivares handlande i strid mot flera olika bestämmelser i anställningsskyddslagen som en helhet och att bestämma ett gemensamt belopp i allmänt skadestånd för helheten.

I ett särskilt avseende finns det emellertid enligt min mening anledning

att uppmärksamma en frågeställning som har tagits upp vid remissbehandlingen. Jag syftar på vad som har sagts från arbetsgivarsidan om den rättsliga behandlingen av fall, i vilka ett anställningsförhållande upplöses under oklara omständigheter och ett skadeståndsanspråk senare, ibland betydligt senare, framställs mot arbetsgivaren på den grunden att en uppsägning eller, oftare, ett avskedande har skett. Jag syftar också på det närliggande fallet att en arbetsgivare vid t.ex. ett uppträde på arbetsplatsen utan närmare övervägande avskedar en arbetstagare men kort efteråt inser att så inte borde ha skett och önskar rätta vad som har felats.

Enligt de nu gällande reglerna i anställningsskyddslagen har, som jag inledningsvis nämnde, en orättmätigt uppsagd eller avskedad arbetstagare fritt val mellan att begära ogiltigförklaring av uppsägningen eller avskedandet, med eller utan ett samtidigt krav på skadestånd, och att enbart begära skadestånd. Det har ansetts att en arbetstagare i princip bör ha rätt att ta fasta på arbetsgivarens beslut om uppsägning eller avskedande och söka sig arbete på annat håll, utan att för den skull vara förhindrad att utverka skadestånd och därigenom också få fastslaget att arbetsgivarens beslut stred mot lagen (jfr prop.1973: 129 s.178). Medan arbetstagaren måste underrätta arbetsgivaren och väcka talan om ogiltigförklaring inom förhållandevis mycket kort tid, kan ett skadeståndsanspråk framställas betydligt senare. Enligt 37 § anställningsskyddslagen skall i normalfallet arbetsgivaren inom två veckor underrättas om att arbetstagaren vill få giltigheten av uppsägningen eller avskedandet prövad. Talan skall därefter väckas inom två veckor efter avslutandet av tvisteförhandlingar eller, när det inte har förekommit några sådana, efter underrättelsen. De motsvarande tiderna i fråga om skadeståndsanspråk är enligt 40 § för underrättelse fyra månader från det att skadan inträffade och för väckande av talan fyra månader från tvisteförhandlingarnas slut eller, när inga tvisteförhandlingar har förekommit, åtta månader från skadans uppkomst.

Skillnaden i fråga om tidsfristerna har sin grund i att det har ansetts särskilt angeläget från både arbetsgivarens och arbetstagarens synpunkt att en tvist om giltigheten av en uppsägning eller ett avskedande, eller med andra ord en tvist i frågan om arbetstagarens rätt att få tillbaka sin anställning, blir bringad ur världen snarast möjligt. När tvisten gäller enbart skadestånd eller lön har behovet av en snabb lösning ansetts mindre (prop. 1973:129 s.188 f).

Allmänt sett finns det goda skäl för detta sätt att se på behovet av tidsfrister för den som vill framställa rättsliga anspråk efter en uppsägning eller ett avskedande, samtidigt som det inte gärna kan förnekas att det hade varit enklare om man hade kunnat ha enhetliga regler för alla rättstvister på området. Jag återkommer till detta i ett senare avsnitt (2.7.7).

Vad som i det sammanhang som jag nu behandlar är av intresse är emellertid att de gällande reglerna i vissa fall kan innebära risker för mycket betungande ekonomiska verkningar för arbetsgivaren. Om, för att

återknyta till de situationer som jag nyss nämnde, det har förekommit ett uppträde mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller någon annan liknande händelse på arbetsplatsen och arbetstagaren därefter uteblir från arbetet, kan arbetsgivaren för sin del uppfatta läget så att arbetstagaren själv har beslutat att lämna sin anställning medan arbetstagaren för sin del anser sig ha blivit avskedad. Det kan därefter i ogynnsamma fall förflyta ganska lång tid innan någondera parten vidtar några åtgärder. Man kan t.ex. tänka sig att det blir rättssak av det inträffade först till följd av att arbetstagaren mot slutet av den i 40 § anställningsskyddslagen föreskrivna fyramånaderstiden underrättar arbetsgivaren om sin avsikt att begära skadestånd på den grunden att det har skett ett avskedande i strid mot lagen. Det kan sedan dröja ännu en avsevärd tid innan talan väcks och målet blir avgjort. Blir då resultatet att arbetsgivaren anses ha uttalat sig på ett sätt som med fog kan ha uppfattats som att han har avskedat arbetstagaren och anser domstolen då också att det har skett utan tillräcklig grund, kan arbetsgivaren bli ålagd att betala ett kanske efter hans förhållanden mycket stort belopp i skadestånd. Den största delen av det beloppet kan då väntas bli ekonomiskt skadestånd, motsvarande arbetstagarens inkomstförlust för den tid som har förflutit från avskedandet. Har arbetstagaren inte under mellantiden fått arbete på annat håll, kan det kanske röra sig om bortfall av lönen för många månader. Ser man situationen som den ter sig i efterhand och kan man då, som man ofta har anledning att göra, säga sig att arbetsgivaren och arbetstagaren sannolikt hade kunnat ordna upp saken om de hade försökt utan dröjsmål, måste det slutliga resultatet naturligtvis betraktas som mycket olyckligt.

I domstolspraxis har som jag tidigare nämnde ansetts att arbetsgivaren i situationer av detta slag normalt har ett förstahandsansvar för att saken utan dröjsmål blir uppklarad och uppkomna missförstånd undanröjda. Arbetsgivaren har med ett sätt att beskriva läget enligt praxis en upplysningsplikt om att anställningen inte har bringats att upphöra genom en åtgärd från hans sida, när omständigheterna tyder på att arbetstagaren har uppfattat saken på det sättet. Den kritik från arbetsgivarhåll som tar sikte på dessa fall går ut på att det är alltför ensidigt att lägga skyldigheten att ta initiativ enbart på arbetsgivaren. Vidare menar kritikerna att det borde finnas ett större utrymme än som hittills i allmänhet har brukat antas för att jämka arbetsgivarens skyldighet att betala skadestånd, även ekonomiskt skadestånd, i hithörande situationer.

Enligt min mening kan man emellertid inte utan att riskera en urholkning av anställningsskyddet vika från ståndpunkten att arbetsgivaren normalt har en skyldighet att upplysa om sitt sätt att se på saken, när ett anställningsförhållande avbryts i fall av det här behandlade slaget. Mot bl.a. den bakgrunden vore ett bidrag till en lösning av de problem som kritiken syftar på att direkt i lagen ange, som ett slags anvisning till arbetsgivarna, att risken för ett ansvar för arbetstagarens ekonomiska skada kan undanrö-

jas, i fall där det inte är klart att det är arbetstagaren som har beslutat att själv lämna anställningen, genom att arbetsgivaren klargör att anställningen såvitt på honom ankommer fortfarande består. En sådan regel skulle kunna ges tillämpning även på vissa andra närliggande fall. Det kan t.ex. åtminstone under vissa omständigheter te sig rimligt att en arbetsgivare som i hastigt mod avskedar eller säger upp en arbetstagare skall få tillgodoräkna sig ett kort därefter givet erbjudande om återtagande av avskedandet eller uppsägningen, på det sättet att arbetstagaren inte har en obetingad rätt att i varje läge ta fasta på arbetsgivarens ursprungliga viljeförklaring och utkräva oinskränkt ersättning för den ekonomiska skada som kan uppstå om arbetstagaren inte får arbete på annat håll. Även detta kunde klargöras i en uttrycklig lagregel. Ville man något ytterligare förbättra skyddet mot alltför ingripande ekonomiska verkningar för arbetsgivaren av missförstånd eller ursäktliga felbedömningar och missgrepp på detta område, kunde övervägas att förkorta den tidsfrist för underrättelse om skadeståndsanspråk som nu föreskrivs i 40 § anställningsskyddslagen.

Jag har emellertid stannat för att inte förorda någon tilläggsregel i lagen av den här berörda innebörden. Ett av skälen till detta är att det vid mitt samråd med arbetsmarknadens parter inte har visat sig möjligt att vinna samförstånd kring en sådan omläggning av anställningsskyddslagens preskriptionsregler i 37 och 40 §§ som borde höra in i bilden (jfr avsnitt 2.7.7). Jag vill inte heller fördölja att en tilläggsregel om arbetsgivarens skadeståndsansvar skulle föra vissa rättsliga svårigheter med sig.

Jag vill emellertid tillägga att detta inte innebär att det inte finns utrymme för att beakta vissa av de synpunkter som har förts fram i detta sammanhang redan inom ramen för de gällande reglerna. Redan av avgöranden i arbetsdomstolens praxis framgår att det under vissa omständigheter anses kunna krävas av en arbetstagare som har blivit avskedad eller uppsagd att han eller hon bidrar till att minska den ekonomiska skadan genom att godta ett erbjudande av arbetsgivaren om återgång till arbetet (jfr Ds A 1981:6 s.187 ff och numera, helt nyligen, AD 1981 nr 142). En bedömning får vidare från fall till fall göras av hur allvarlig den kränkning är som arbetstagaren kan anses ha blivit utsatt för genom arbetsgivarens handlande. Har anställningen avbrutits efter en ordväxling mellan arbetsgivare och arbetstagare utan att man har skäl att tro att den ene har större skuld till det inträffade än den andre bör enligt min mening, liksom i andra liknande fall, arbetstagaren anses vara skyldig att godta ett återgångserbjudande, om det ges utan dröjsmål. Det synsättet torde för övrigt vara väl förenligt med grunderna för den upplysningsplikt som, enligt vad jag nämnde i det föregående, har ålagts arbetsgivarna i praxis. Ett utrymme bör som jag ser saken vidare finnas för jämkning av arbetsgivarens skyldighet att betala ekonomiskt skadestånd, t.ex. när det står klart att inte heller en arbetstagare för sin del har gjort vad som skäligen kan krävas för att en oklar situation skall bli utredd och arbetsgivaren bli satt i tillfälle att ge ett

erbjudande om återgång i arbete (jfr AD 1981 nr 132). Det finns enligt min mening också goda skäl för att i fall av detta slag bygga vidare på en tanke som redan har kommit till uttryck i arbetsdomstolens praxis, nämligen att en arbetsgivare eller en arbetstagare inte skall bli undantagslöst bunden av en uppsägning eller ett hävande av anställningsavtalet, om den rättshandlingen har tillkommit i hastigt mod och snabbt återtas villkorslöst (se t.ex. AD 1977 nr 178 och 200).

Jag vill inskjuta att det i de situationer som jag här har behandlat finns möjligheter att, såvitt gäller det allmänna skadeståndet, nå fram till ett riktigt och rimligt resultat även i ett visst annat hänseende genom att tillämpa regeln om att skadeståndspåföljden i vissa situationer kan falla bort helt. Om t.ex. en domstol kommer fram till att övervägande skäl talar för att en arbetstagare har haft fog för att betrakta sig som avskedad utan att något avskedande har varit åsyftat, kan det vara rimligt att inte utöver skadeståndet för denna arbetsgivarens felbedömning döma ut något ytterligare allmänt skadestånd för att lagens regler om förfarandet vid avskedande inte har iakttagits.

Arbetsdomstolen har som jag tidigare nämnde på senare tid börjat döma ut ett samlat allmänt skadestånd för arbetsgivarens agerande i sådana fall. Huruvida detta skadestånd inbegriper något påslag för formaliafelen undandrar sig mitt bedömande. Står det klart att arbetsgivaren för sin del aldrig har avsett att avskeda, ter det sig enligt min mening verklighetsfrämmande att kräva att arbetsgivaren det oaktat samtidigt skall iaktta de formaliaregler som finns för avskedande. Den rimligaste lösningen är därför enligt min mening, att något skadestånd inte skall dömas ut, vare sig till arbetstagaren eller till den fackliga organisationen, för att formalia inte har iakttagits i dessa fall. Som jag strax skall övergå till, kommer jag att beträffande tidsbegränsade anställningar föreslå en annan konstruktion, som bl.a. medför att några motsvarande "konsekvensfel" inte skall kunna uppstå när en arbetsgivare gör en felbedömning av tillåtligheten av en tidsbegränsad anställning. I fråga om tillsvidareanställningarna skulle det enligt min mening föra för långt att utarbeta särskilda lagregler för det här behandlade specialfallet. Liksom i övrigt när det gäller tillämpningen av lagregeln om att skadeståndspåföljd kan falla bort helt, bör det vara tillräckligt att statsmakterna i motivtexten ger riktlinjer för reglernas tillämpning i domstolspraxis. Jag vill för säkerhets skull tillägga att vad jag här har anfört om bortfall av skadeståndspåföljden endast gäller konsekvensfelen av en felbedömning i den primära rättsfrågan och att det är en viktig förutsättning för resonemanget att felbedömningen har skett i god tro.

Jag nämnde att man vid avslutande av visstidsanställningar som strider mot 5 § i lagen ibland kan komma i en situation som liknar de här senast åsyftade, såtillvida som det kan inträffa att anspråk reses mot arbetsgivaren lång tid efter det att arbetstagaren har lämnat arbetsplatsen och tvisten då kommer att gälla bl.a. den ekonomiska skada som utgörs av inkomstför-

lusten för arbetstagaren under mellantiden. I gällande lag finns inte någon särskilt föreskriven preskriptionstid för den arbetstagare som i denna situation vill göra gällande att anställningsavtalet fortfarande består. I rättspraxis finns exempel på att man i vissa situationer kan se saken så, att anställningsavtalet i själva verket har varit att betrakta som ett tillsvidareavtal som av arbetsgivaren har avslutats genom t.ex. ett avskedande. Samtidigt finns det exempel på situationer som inte har betraktats på det sättet. Anspråk på skadestånd preskriberas efter den jämförelsevis långa tid som föreskrivs i 40 § anställningsskyddslagen. (En annan ordning gäller enligt 4 kap. 7 § och 16 kap. 5 § lagen om offentlig anställning på den lagens område.)

Rättsläget bör klarläggas på denna punkt. Dessutom bör, som också föreslogs inom anställningsskyddskommittén, införas en preskriptionstid för hithörande fall. Den principiella tanken bör här liksom annars vara att en arbetstagare som lämnar ett arbete bör inom en viss inte alltför lång tid därefter göra klart för arbetsgivaren om några rättsliga anspråk kommer att framställas. Med den konstruktion som jag föreslår skall väljas i den nya lagen, nämligen att otillåtna fall av tidsbegränsad anställning inte automatiskt övergår i en tillsvidareanställning utan att det krävs ett domstolsbeslut eller nytt anställningsavtal om den saken, undgår man också de tillämpningsproblem rörande bl.a. formalia som hänger samman med att avslutandet av ett tidsbegränsat anställningsavtal rättsligt sett skulle kunna betraktas som ett avskedande.

Som tidigare har nämnts innehåller 38 § anställningsskyddslagen en begränsningsregel som tar sikte på ersättning för ekonomisk skada som uppkommer efter det att en anställning har upphört. Där föreskrivs att ersättning för sådan skada får bestämmas högst till belopp som anges i 39 §, dvs. skadeståndet får inte i något fall utgå med fler månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren. Såsom har påpekats i departementspromemorian (Ds A 1981:6 s.189 f) kan detta leda till otillfredsställande resultat för det fall att en arbetstagare skiljs från anställningen efter endast en kort tid. Inte heller blir bestämmelserna i 39 § effektiva som påtryckningsmedel för att arbetsgivaren skall efterkomma en domstols dom om fortsatt anställning när fråga är om korta anställningstider. Lagens brister i nu angivna hänseenden bör i enlighet med vad som förordas i departementspromemorian lösas genom att reglerna i 39 § kompletteras med en bestämmelse enligt vilken en arbetsgivare som sätter sig över en domstols dom om fortsatt anställning har att utge ett skadestånd som inte i något fall får understiga ett belopp som motsvarar sex månadslöner. En arbetstagares möjlighet att få ekonomiskt skadestånd för tid efter anställningens upphörande kommer då att ökas i motsvarande mån.

Under anställningsskyddskommitténs arbete väcktes förslag om att arbetstagarorganisationernas rätt till allmänt skadestånd för egen del, när en

arbetsgivare överträder lagregler som skyddar den enskilde arbetstagaren, skall tas bort. Skälet var främst att man bör upprätthålla en åtskillnad mellan lagregler till skydd för enskilda arbetstagares intressen och regler som gäller förhållandet mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen som sådan, t.ex. regler om varsel och överläggning eller om fackliga förhandlingar. Anställningsskyddslagen är om inte det enda så i varje fall det främsta och praktiskt ojämförligt viktigaste exemplet på att arbetstagarorganisationen får skadestånd även vid brott mot en lag som behandlar det enskilda anställningsavtalet. Någon motsvarighet har aldrig satts i fråga på t.ex. semesterlagens område och finns inte i lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt. Inte heller har konstruktionen upprätthållits i annan lagstiftning från senare år som avser att skydda enskilda arbetstagare, t.ex. lagen (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. Den har utmönstrats på föräldraledighetslagstiftningens område.

I anställningsskyddslagens förarbeten (prop.1973:129 s. 187) motiverades lagregeln på denna punkt, som då var en nyhet, helt kortfattat med att organisationerna har ett allmänt intresse av att deras medlemmar kan lita på att arbetsgivarna respekterar lagen och att ett skadestånd till organisationen innebär bl.a. att lagens formföreskrifter blir effektivt sanktionerade. När saken diskuteras i departementspromemorian betonas där, att ändringsförslaget inte är avsett att medföra någon förändring av den preventiva funktionen hos lagens skadeståndsregler.

Under remissbehandlingen har de flesta arbetstagarorganisationerna motsatt sig och arbetsdomstolen avstyrkt ändringsförslaget. Arbetstagarorganisationernas väsentliga skäl är att ändringen kan medföra att effektiviteten i lagens sanktionssystem nedsätts. Arbetsdomstolen menar att arbetstagarorganisationerna på anställningsskyddets område har ett särskilt starkt intresse av att lagens regler iakttas i förhållande till den enskilde medlemmen och att medlemmen liksom på föreningsrättens område har ett intresse av att organisationen så effektivt som möjligt kan se till att anställningsskyddsbestämmelserna efterlevs. Domstolen ställer sig vidare tveksam till ändring av en i sju år tillämpad princip och menar att det på ett område som detta inte är tilltalande med en skillnad i sanktionshänseende beroende på om kollektivavtal om anställningsskydd gäller eller ej; finns ett kollektivavtal tillkommer det nämligen arbetstagarparten i detta en rätt till skadestånd för kollektivavtalsbrott enligt reglerna i medbestämmandelagen, även om avtalet inte innehåller några självständiga bestämmelser utan består enbart av en hänvisning till anställningsskyddslagen. Övriga fristående remissinstanser, däribland de juridiska fakulteterna och domstolarna i övrigt, har, i den mån de har uttalat sig i saken, tillstyrkt ändringen eller lämnat förslaget utan erinran. Förslaget stöds av arbetsgivarorganisationerna.

Jag anser för min del att ändringsförslaget bör genomföras. När nu lagen har gällt i sju år och på det stora hela är väl känd och respekterad på

arbetsmarknaden, väger argumentet att arbetstagarorganisationerna bör ha en av den enskilde medlemmen oberoende möjlighet att hävda lagens bestämmelser inte lika tungt som tidigare. De rättsliga sanktionerna bör knyta sig till förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, när det inte rör sig om ett åsidosättande av regler i lagen som gäller det fackliga inflytandet. En skyldighet att betala skadestånd till arbetstagarorganisationen bör liksom annars på det enskilda anställningsavtalets område bero av om arbetsgivaren har åtagit sig det genom att binda sig vid ett kollektivavtal. Den skillnad som därmed kommer att föreligga mellan fall där kollektivavtal gäller och där sådana avtal inte gäller ter sig i mina ögon mer motiverad än den som nu uppkommer, direkt enligt lagen, mellan det fallet att arbetstagaren är fackligt organiserad och att han eller hon inte är det. Man bör inte upprätthålla en ordning som inte har införts eller som är i färd att utmönstras i annan lagstiftning på det enskilda anställningsavtalets område. Jag vill emellertid betona, som också gjordes inom anställningsskyddskommittén, att ett bortfall av skyldigheten för arbetsgivaren att betala allmänt skadestånd till arbetstagarens fackliga organisation inte bör få till verkan att den s.k. preventiva effekten försämras. I det sammanhanget bör givetvis vägas in, att den föreslagna lagändringen ingalunda innebär att de fackliga skadeståndenfaller bort helt. I de fall då det har träffats kollektivavtal med stöd av 2 § andra stycket kommer motsvarande rättsanspråk i stället att kunna resas enligt medbestämmandelagens skadeståndsregler.

På de övriga punkter som har behandlats i detta avsnitt har jag inte funnit skäl att lägga fram några ändringsförslag. Vissa av frågorna behandlades redan vid anställningsskyddslagens tillkomst, t.ex. frågan om möjlighet att utverka ogiltigförklaring av en uppsägning i strid mot lagens regler om turordning, och argumenten är i allt väsentligt desamma som då. Jag går inte närmare in på dem här. Om två av förslagen, förslaget att skriftlighet skulle göras till ett villkor för giltigheten av uppsägningar och avskedanden från arbetsgivarens sida och förslaget om möjlighet för domstolarna att i vissa fall döma ut ett särskilt avgångsvederlag, vill jag dock framhålla att det finns argument som talar för förslagen. Som framgår av framställningen i departementspromemorian (s. 91, 190 ff) och av remissyttrandena finns det emellertid också åtskilliga skäl som talar emot. Arbetsmarknadens parter ställer sig sammanfattningsvis, även med beaktande av de positiva skälen, till övervägande delen tveksamma eller avvisande till ändring av lagen på dessa punkter. I det läget bör inte några sådana ändringar övervägas.

2.6 Fackligt inflytande

I anställningsskyddskommitténs arbete ingick även att utforma ett förslag till samordning av reglerna i anställningsskyddslagen om varsel och

överläggning inför bl.a. uppsägningar och avskedanden med reglerna om arbetstagarinflytande, närmare bestämt reglerna om förhandlingsrätt och rätt till information, i medbestämmandelagen. Bakgrunden är att det vid medbestämmandelagens tillkomst år 1976 inte gjordes någon genomtänkt sådan samordning. Lagstiftaren överlämnade i stället i väsentlig utsträckning frågan till rättstillämpningen genom att hänvisa till den allmänna principen att speciallag gäller framför allmän lag samt till att de båda lagarnas regler var dispositiva. Hur anpassningen mer i detalj skulle genomföras behandlades mot den bakgrunden ganska flyktigt i medbestämmandelagens förarbeten (se dock t.ex. beträffande de personliga uppsägningsfallen prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 330 och 361).

Anställningsskyddslagens hithörande regler återfinns i 29-32 §§. De innebär i största korthet att en arbetsgivare skall före uppsägningar, avskedanden, permitteringar och vissa andra åtgärder varsla den lokala arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal såvitt gäller den berörda arbetstagarkategorin. Varslet skall i princip lämnas viss i lagen närmare angiven tid i förväg. Inför uppsägningar på grund av arbetstagarens personliga förhållanden och avskedanden skall arbetsgivaren också samma tid i förväg underrätta arbetstagaren personligen. Arbetstagarorganisationen och den underrättade arbetstagaren har rätt till överläggning om den tilltänkta åtgärden, om överläggning begärs inom en vecka efter det att varsel eller underrättelse lämnades. Har en sådan överläggning begärts, får arbetsgivaren inte vidta åtgärden förrän tillfälle till överläggning har lämnats.

Bland medbestämmandelagens regler om förhandlingsrätt är det reglerna i 11 § om primär förhandlingsrätt som har störst intresse i detta sammanhang. Enligt de reglerna skall en kollektivavtalsbunden arbetsgivare på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation som är motpart i kollektivavtalet innan beslut fattas om viktigare förändringar av arbetsgivarens verksamhet eller av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör arbetstagarorganisationen. Förhandlingen skall i första hand genomföras på lokal nivå men kan därefter enligt 14 § på begäran av arbetstagarsidan föras upp till förbundsnivå på den sidan. I frågor av mindre ingripande betydelse kan enligt 12 § initiativ till förhandling i stället tas från arbetstagarsidan. I 13 § finns en särskild regel om förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren även gentemot en kollektivavtalslös arbetstagarorganisation, när en fråga särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för en arbetstagare som tillhör den organisationen. Även informationsrättsreglerna i 18–22 §§ hör i viss mån in i bilden. Viktigast där är reglerna i 19 § om skyldighet för en kollektivavtalsbunden arbetsgivare att fortlöpande informera sin lokala fackliga motpart om den produktionsmässiga och ekonomiska utvecklingen inom arbetsgivarens verksamhet och om riktlinjerna för personalpolitiken.

Problemet ligger nu i att medbestämmandelagens förhandlingsrättsregler som sådana täcker även de arbetsgivarbeslut som åsyftas med reglerna om varsel och överläggning i anställningsskyddslagen. Att dessa senare regler skall i sin egenskap av speciallag i större eller mindre utsträckning gälla och tillämpas i stället för medbestämmandelagens följer visserligen av 3 § medbestämmandelagen. Men vad innebär det mer i detalj? Det är att märka att de båda grupperna av regler visserligen är avsedda att tillgodose samma grundläggande syfte, dvs. att säkerställa ett arbetstagarinflytande över arbetsgivarens beslut, men att de företer en hel del skillnader till sin uppbyggnad och sina verkningar. Helt allmänt kan medbestämmandelagens hithörande regler sägas vara mer utvecklade än anställningsskyddslagens. Härtill kommer att det t.ex. i driftsinskränkningssituationer finns frågor, eller kanske snarare stadier i händelseförloppet och i arbetsgivarens beslutsprocess, som ligger inom ramen för medbestämmandelagens inflytanderegler men knappast för anställningsskyddslagens. Till problemen hör slutligen också att en parallell tillämpning av båda lagarnas regler, i den mån lösningen skulle ligga däri, för olika svårigheter med sig. Dels är det ofta oklart när och hur en sådan tillämpning av båda regelsystemen bör genomföras. Dels medför skillnaderna i regelsystemen att en samtidig tillämpning inte alltid är möjlig.

En av de konkreta synpunkter som har brukat föras fram är att ett varsel enligt anställningsskyddslagen om uppsägning på grund av arbetsbrist, dvs. arbetsgivarens inledande åtgärd i förfarandet enligt den lagen, kan uppfattas som ett föregripande av resultatet av de förhandlingar som skall föras enligt medbestämmandelagen om den situation som företaget eller myndigheten befinner sig i och om de andra alternativ än driftsinskränkning och uppsägningar som kan stå till buds. Måste med hänsyn härtill förhandlingarna enligt medbestämmandelagen slutföras innan arbetsgivaren får varsla enligt anställningsskyddslagen och vad innebär i så fall detta i fråga om bl.a. tidsåtgången för beslutsfattandet i dess helhet?

I arbetsdomstolens praxis har frågor av denna art varit uppe till bedömning i två avgöranden av större principiell betydelse och vid några andra tillfällen (se redogörelsen i Ds A 1981:6 s. 154 ff). Domstolens avgöranden löser långt ifrån alla problemen på området men tecknar i varje fall ett grundläggande mönster. Enligt detta är, som inledningsvis har nämnts, anställningsskyddslagens regler i 29–32 §§ uteslutande tillämpliga när det är fråga om uppsägning på grund av en arbetstagares personliga förhållanden eller om avskedande. Detta följer av 3 § medbestämmandelagen. I arbetsbristsituationer är däremot anställningsskyddslagens regler inte ensamt tillämpliga. Tvärtom är det där medbestämmandelagen som kommer i första rummet. När det gäller mer övergripande företagsledningsfrågor som i beslutsprocessen ligger före de egentliga driftsinskränkningsfrågorna, t.ex. frågan om det över huvud bör göras en produktionsbegränsning eller om man kan vidta andra åtgärder, är arbetsgivaren förhandlings-

skyldig enligt 11 § medbestämmandelagen. Varsel enligt anställningsskyddslagen får i princip inte ske förrän dessa övergripande frågor är slutbehandlade i förhandlingarna. De frågor som reglerna i anställningsskyddslagen direkt tar sikte på, dvs. beslut om uppsägning eller permittering, behovet av sådana åtgärder, deras omfattning och genomförande, är underkastade båda lagarnas regler. I sådana frågor kan en samordning ske till ett gemensamt förfarande, där kallelse till förhandling och varsel sker samtidigt och där förhandling och överläggning sammanfaller. Var gränsen skall dras mellan de två stadierna i det samlade förfarandet, och hur samordningen skall ske i detalj i det senare stadiet, får bestämmas med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet.

Anställningsskyddskommittén utarbetade ett förslag till samordning av de båda lagarnas regler (Ds A 1981:6 s. 160 ff). Principen för detta förslag var att inflytandefrågorna borde i största möjliga utsträckning lösas inom ramen för medbestämmandelagens förhandlingsrättsregler. Följaktligen borde enligt förslaget huvuddelen av de gällande reglerna i 29–32 §§ anställningsskyddslagen tas bort och ersättas av en hänvisning till 11–14 §§ medbestämmandelagen. Regler om underrättelse och rätt till överläggning efter mönster av anställningsskyddslagens nuvarande regler skulle behållas enbart för fall av avskedande eller uppsägning av en oorganiserad arbetstagare på grund av dennes personliga förhållanden.

Kommitténs förslag har gett remissinstanserna anledning till förhållandevis många och varierande synpunkter. Rätt många instanser tillstyrker förslaget i dess helhet men det förekommer också många invändningar. I mycket stora drag kan sägas att tanken att låta medbestämmandelagen bli ensamt tillämplig i arbetsbristfallen har gillats av de flesta remissinstanserna medan invändningarna, eller i varje fall tveksamheten, har varit betydligt större inför samma förslag i fråga om de "personliga fallen", dvs. när arbetsgivaren överväger en uppsägning på grund av arbetstagarens personliga förhållanden eller ett avskedande. Invändningarna tar i allmänhet sikte på problem med samordningen som uppmärksammades redan under kommittéarbetet och som ganska ingående har diskuterats i departementspromemorian.

Många av remissinstanserna ser praktiska och andra vinster med en övergång till att tillämpa enbart medbestämmandelagen i arbetsbristfallen. På fackligt håll betonar man dock att resultatet inte får bli en försämring av det samlade arbetstagarinflytandet. Det bör bl.a. enligt LO inte ske en sammanblandning av de övergripande företagsledningsfrågorna med frågorna om genomförandet av en driftsinskränkning och om turordningen vid uppsägningar eller permitteringar. LO noterar dock att den frågan har uppmärksammats under kommittéarbetet och anser att ett klarläggande genom motivuttalanden räcker. TCO ställer sig däremot avvisande till förslaget. Skälet är att en samordning riskerar medföra att det samlade förfarandet inleds för sent, kanske till och med så sent att de nu gällande

varseltiderna i realiteten förkortas, och att diskussionerna koncentreras till turordningsfrågorna utan reella försök att finna alternativa företagsekonomiska lösningar. SAF betonar på sin sida att frågor om bemanning och turordning inte bör få användas till att förhala förhandlingar och beslut i själva strukturfrågan.

När det gäller de personliga fallen förekommer det som jag nämnde mer kritik mot förslaget att medbestämmandelagen skall vara i princip ensamt tillämplig.

Det har från arbetsgivarsidan invänts bl.a. att samordningsbehovet här inte är detsamma som i arbetsbristfallen, eftersom enligt gällande rätt anställningsskyddslagens regler är ensamt tillämpliga i de personliga fallen. Vidare har det sagts att det ligger ett värde i att i de personliga fallen ha kvar de ganska fasta förfarandereglerna i anställningsskyddslagen, framför allt reglerna i 29 § om hur lång tid före det tillämnade beslutet som varsel och underrättelse skall lämnas. En ytterligare fråga, som ägnades en ingående behandling i departementspromemorian, är huruvida den enskilde arbetstagaren bör i de personliga fallen ha kvar sin nuvarande, i lagen inskrivna rätt till underrättelse i förväg eller om man bör utforma lagens regler om arbetstagarinflytande uteslutande som ett fackligt inflytande. Därmed skulle man i och för sig inte behöva överge synsättet att det ligger i sakens natur att ett formellt förfarande med sikte på uppsägning eller avskedande inte inleds av arbetsgivaren utan att arbetstagaren har i förväg gjorts medveten om vad som är att vänta. Samordningsförslaget inom anställningsskyddskommittén mynnade ut i att lagregler om underrättelse till den enskilde arbetstagaren inte längre skulle behövas och att det tvärtom stöter på svårigheter att på ett konsekvent sätt utforma sådana regler vid sidan av reglerna om det fackliga inflytandet. Den ståndpunkten har under remissbehandlingen fått stöd av bl.a. LO. Många remissinstanser har dock menat att den gällande lagens underrättelseskyldighet gentemot den närmast berörde bör behållas.

En ytterligare synpunkt på förslaget i denna del är att man genom en övergång till medbestämmandelagens regler inte tillräckligt beaktar att meningsutbytet vid förhandlingar eller överläggningar i de personliga fallen i allmänhet gäller bara eller främst rättsfrågor, dvs. inte sådana frågor som förhandlingarna enligt 11 § medbestämmandelagen i första hand är avsedda för. Man har slutligen också på olika sätt värderat den effekten av förslaget att förhandlingar enligt medbestämmandelagen kommer att kunna föras även på central nivå, medan överläggningarna enligt anställningsskyddslagen är enbart lokala. Vissa remissinstanser ser ett värde i en förändring av den innebörden, andra menar att effekten främst blir merarbete och förhalning av besluten. Från några håll har tillagts att det är svårt att tänka sig ett system i vilket lokala och centrala förhandlingar skall föregå ett beslut om avskedande med omedelbar verkan.

Enligt min mening står det klart att samordningsförslaget i departe-

mentspromemorian bör genomföras *såvitt gäller arbetsbristfallen*. Den alldeles övervägande remissopinionen är av samma uppfattning. Det nu rådande rättsläget är på detta område svåröverskådligt och praktiskt ohanterligt, delvis också ännu oklart. Att de båda regelsystemen i anställningsskyddslagen och medbestämmandelagen delvis täcker varandra är inte någon i sak lämplig ordning. Den nuvarande otillräckligt genomförda samordningen medför risker för byråkratisering och administrativt merarbete, tidsförluster och tendenser till kringgående. Med tanke på innebörden av de frågor som saken gäller kan det inte gärna komma i fråga någon annan lösning än att låta medbestämmandelagens inflytanderegler bli ensamt tillämpliga. De invändningar som har rests, främst att ett samordnat förfarande kan medföra risk för att olika förhandlingsfrågor inte blir uppmärksammade på ett tillräckligt förutsättningslöst och ingående sätt och i en inbördes ordning som ter sig riktig och lämplig, har inte den tyngden att man bör avstå från samordningen. Det måste liksom på alla andra områden i första hand vara de förhandlande parternas egen sak att utforma och genomföra förhandlingarna på ett sätt som motsvarar tankarna bakom medbestämmandelagen i dessa delar. Det är en annan sak att det i normalfallen rimligen kommer att te sig som det naturliga, att de övergripande frågorna om företagets eller myndighetens situation och tillgängliga handlingsalternativ först behandlas i förhandlingarna och att mer konkreta frågor kring genomförandet av en driftsinskränkning, bl.a. turordningsfrågorna, tas upp först när det står klart att det är detta alternativ som måste väljas.

När det gäller vad jag i det föregående har kallat *de personliga fallen*, dvs. uppsägningar på grund av arbetstagarens personliga förhållanden och avskedanden, ställer sig såvitt jag har kunnat finna saken på ett annat sätt. På det området bereder gällande rätt inte några samordningsproblem av det slag som möter i arbetsbristfallen. Den i 29—32 §§ anställningsskyddslagen föreskrivna ordningen med varsel, underrättelser och överläggningar fungerar, enligt vad som torde vara den allmänna meningen på arbetsmarknaden, i huvudsak väl. Den har fördelen att vara ganska enkel och det ligger i de hithörande fallen, mer än i arbetsbristfallen där förhållandena och förhandlingsfrågorna kan vara av helt olika omfattning och betydelse, ett värde i att ha på förhand givna tider för förfarandets genomförande. Med detta sammanhänger att man, när saken har nått så långt att uppsägning eller avskedande övervägs, ofta måste i det väsentliga inrikta uppmärksamheten på den rättsliga frågan huruvida de i lagen angivna förutsättningarna för den tilltänkta åtgärden är uppfyllda eller om de inte är det. Därmed är rent faktiskt det förfarande som föregår arbetsgivarens åtgärd till en del ett led i, eller åtminstone nära anknutet till, det rättsliga tvisteförfarandet. Tvisteförfarandet är i övriga delar noggrant reglerat i lagen, bl.a. genom att det där i detalj anges inom vilka tider underrättelser om rättsliga anspråk skall lämnas och tvisteförhandlingar påkallas resp. talan hos domstol väckas.

Det finns ytterligare skäl att på de personliga fallens område inte överge den ordning som nu föreskrivs i 29–32 §§ anställningsskyddslagen. Det kanske väsentligaste är att man inte bör, mot den mening som har getts tillkänna av ett stort antal remissinstanser, ur lagen utmönstra reglerna om personlig förhandsunderrättelse till den arbetstagare som berörs av det tilltänkta uppsägnings- eller avskedandebeslutet. Med en övergång till medbestämmandelagens förhandlingsrättssystem blir det, som också påpekades under anställningsskyddskommitténs arbete, inte så lätt att förena regler om det fackliga inflytandet med en skyldighet för arbetsgivaren att personligen underrätta arbetstagaren, och till äventyrs också ge arbetstagaren tillfälle till överläggning i de former som nu anges i lagen. Jag har därför valt att i detta hänseende förorda ett bibehållande av den nu gällande lagens ordning såvitt gäller de personliga fallen. När det härefter gäller att ta ställning till vilken facklig organisation som bör varslas, har förhållandena ändrats. Reglerna i 1974 års lag tillkom innan de kollektivavtalsbärande organisationerna hade fått den insyn i personalpolitiken som numera följer av 11 och 19 §§ medbestämmandelagen. Av skäl som har utvecklats i anslutning till tillkomsten av 13 § medbestämmandelagen (prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 360 f och 486 f) bör därför det fackliga inflytandet i de renodlat personliga fallen i stället tillkomma den organisation som den berörde arbetstagaren tillhör.

Jag är medveten om att man med den valda lösningen inte kommer att genomföra vissa jämkningar i systemet som skulle ha följt med samordningsalternativet, t.ex. att personliga uppsägnings- och avskedandefall kan företas till förhandling även på central nivå före beslutet. Det är emellertid min mening att de övervägande skälen talar för ett i görligaste mån konsekvent fasthållande vid den nu gällande ordningen såvitt gäller de personliga fallen.

Till det här behandlade ämnesområdet hör även ett antal mer speciella och tekniskt betonade frågor om arbetstagarinflytandet före vissa andra arbetsgivarbeslut på anställningsskyddsområdet än uppsägningar och avskedanden. De behöver emellertid inte behandlas här. Jag återkommer till dem i specialmotiveringen.

Däremot bör nämnas att anställningsskyddskommitténs översynsarbete i hithörande delar omfattade även en annan fråga, nämligen förhållandet mellan på ena sidan reglerna i anställningsskyddslagen och medbestämmandelagen om arbetstagarinflytandet över beslut om uppsägningar och permitteringar vid arbetsbrist och, på den andra sidan, reglerna i 1–6 §§ lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder om skyldighet för företagen att *varsla länsarbetsnämnden* om förestående driftsinskränkningar av viss omfattning. Övergången till att enbart tillämpa medbestämmandelagens förhandlingsrättsregler i arbetsbristfallen borde enligt det inom kommittén utarbetade förslaget få sin motsvarighet på främjandelagens område, närmast så att det klargörs att varsel till länsarbetsnämnden

inte skall behöva uppfattas som ett föregripande av resultatet av förhandlingar i driftsinskränkningsfrågan som har inletts med stöd av 11 § medbestämmandelagen. Detta skulle enligt förslaget kunna uppnås genom att man i främjandelagen öppnar möjlighet för arbetsgivaren att fullgöra sin skyldighet att varsla länsarbetsnämnden genom ett meddelande om att primärförhandlingar har inletts eller kommer att inledas, förutsatt att det sker senast vid tidpunkten för varsel enligt de nu gällande reglerna i 2–4 §§ främjandelagen. Meddelandet skulle vara skriftligt och arbetsgivaren skulle ha kvar den skyldighet att lämna vissa kompletterande särskilda sakuppgifter som nu föreskrivs i 5 § första stycket främjandelagen (jfr Ds A 1981:6 s. 152ff, 172ff, 321f).

Detta förslag har tillstyrkts eller godtagits av SAF och LO. AMS och TCO har avstyrkt men gjort det på skäl som inte synes vara avgörande för förslaget. Detta är nämligen inte avsett att få till verkan att rådrummet för arbetsmarknadsmyndigheternas verksamhet blir kortare eller mera uttunnat än nu och torde inte heller få någon sådan verkan. Jag anser för min del att förslaget bör genomföras. Vissa därav föranledda mer tekniska frågor återkommer jag till i specialmotiveringen.

2.7 Övriga frågor

2.7.1 Anställningsskyddslagens tillämpningsområde

I 1 § andra stycket i den gällande anställningsskyddslagen undantas vissa arbetstagargrupper helt från lagens tillämpningsområde. En av de grupper som har undantagits är *arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig* ställning. I propositionen (1973:129 s.194) utvecklades skälen för detta undantag på följande sätt:

"Tjänstemän som har en företagsledande ställning är visserligen att anse som arbetstagare. I praktiken har de emellertid en utpräglad arbetsgivarfunktion. Härav följer att situationen för en tjänsteman i företagsledande ställning – särskilt genom det förtroendeförhållande som måste råda mellan arbetsgivaren och tjänstemannen – är så speciell att en allmän lagstiftning om anställningsskydd inte innebär någon lämplig lösning på en sådan tjänstemans trygghetsproblem. Som regel är företagsledande tjänstemäns löneförmåner och andra anställningsförhållanden sådana att det från sociala skyddssynpunkter inte finns något framträdande behov av att tillskapa anställningsskydd för dem lagstiftningsvägen. De speciella förhållanden som råder beträffande tjänstemän i företagsledande ställning har medfört att de har lämnats utanför 1971 års lag om anställningsskydd. Enligt min mening bör de undantas även från den nu aktuella lagens tillämpningsområde. Såsom fallet är enligt 1971 års lag bör uttrycket företagsledande ställning ges en restriktiv innebörd."

I propositionen (s. 230) uttalades bl.a. följande i fråga om vilka arbetstagare som omfattades av undantagsbestämmelsen.

"...tjänstemän som direkt företräder arbetsgivaren och därigenom har en utpräglad arbetsgivarfunktion. Exempel på att en arbetstagare tillhör företagsledningen är att han svarar närmast under verkställande direktören för en gren av företagets verksamhet. Detta betyder i större företag att direktionsmedlemmar, försäljningschefer, produktionschefer e.d. i regel inte omfattas av lagen. ... Med hänsyn till lagens syfte bör emellertid det nu angivna undantaget ges en restriktiv tolkning. Särskilt gäller detta i fråga om de små företagen. I ett litet företag, där ägaren själv arbetar, torde det i allmänhet inte finnas någon arbetstagare som har en så ledande ställning att han bör undantas från lagen. Jag vill tillägga att den på det privata tjänstemannaområdet tillämpade befattningsnomenklaturen kan ge viss ledning när det gäller att avgöra om en viss tjänsteman är företagsledare."

Även i inrikesutskottets betänkande (InU 1973:36 s.28) finns tämligen detaljerade uttalanden om vilka arbetstagare som omfattas av bestämmelsen. Utskottet uttalade bl.a. följande.

"Utskottet vill emellertid betona att begreppet arbetstagare i företagsledande eller därmed jämförlig ställning skall ges en snäv innebörd. I mindre företag bör ingen person utom företagsledare innefattas av begreppet. I medelstora företag torde verkställande direktören, hans ställföreträdare och möjligen ytterligare någon tjänsteman med speciellt självständigt ansvar böra undantas från lagens tillämpningsområde. I större företag bör detta gälla för direktionsmedlemmar och, särskilt om direktion saknas, tjänsteman som har en självständig ställning såsom chef för en större gren av företagets verksamhet."

Under anställningsskyddskommitténs arbete gjordes från arbetstagarhåll gällande att undantaget i den praktiska tillämpningen hade skapat problem i fråga om arbetstagare som med hänsyn till sin ställning i företaget närmast vore att beteckna som företagsledare men som inte hade tillförsäkrats häremot svarande förmåner i fråga om t.ex. lönevillkor, uppsägningstid och uppsägningslön. Arbetsdomstolen har haft att ta ställning till sådana fall i bl.a. domarna AD 1979 nr 146 och 1980 nr 92. I departementspromemorian (s.244) redovisas ett förslag till lösning av sådana gränsfall. Förslaget innebär att anställningsskyddslagen även skall gälla företagsledare, om inte vissa i lagen angivna förutsättningar rörande avgångsvederlag m.m. är uppfyllda.

Förslaget har fått ett blandat mottagande. De flesta av de remissinstanser som godtar en förändring av företagsledarundantaget har ansett förslaget onödigt krångligt och har efterlyst en enklare lösning. På arbetstagarsidan har SACO/SR uttalat att förslaget skulle innebära en försämring för företagsledarna om det genomförs.

Undantaget i anställningsskyddslagen bör självfallet gälla endast dem som i verklig mening kan betraktas som företagsledare. Häri ligger enligt min mening att man inte bara bör göra en bedömning av deras formella position utan även av andra omständigheter som är typiska för företagsle-

dare i gängse mening, exempelvis de ekonomiska villkor under vilka de arbetar.

Jag har stannat för en lösning som innebär att begreppet företagsledande eller därmed jämförlig ställning i och för sig behålls i den nya lagens text men med ett tillägg som markerar en viss förskjutning i synsättet.

Bestämmelsen skall liksom tidigare tillämpas restriktivt och ges en snäv innebörd. En förutsättning för att en arbetstagare skall anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning har angetts vara att arbetstagaren inte bara har företagsledande funktioner såsom de tidigare har beskrivits utan också att arbetstagaren är tillförsäkrad löneförmåner och andra anställningsvillkor som normalt tillkommer företagsledare.

Några av remissinstanserna på arbetsgivarsidan har tagit upp frågan om anställningsskyddslagens tillämpning på *skolelever* som har en del av sin utbildning förlagd till ett företag eller en myndighet. De har hänvisat till att arbetsdomstolen i några fall har haft att ta ställning till frågan om skolelever har varit att anse som arbetstagare, när de inom ramen för inbyggd utbildning i gymnasieskolan eller s.k. anpassad studiegång i grundskolan har vistats på en arbetsplats utanför skolan, och därvid ansett att ett anställningsförhållande har uppkommit och att skoleleverna skall betraktas som som arbetstagare (AD 1976 nr 106, 1981 nr 71 och nr 110).

Starka farhågor har från flera håll uttalats om att skolans möjligheter att placera ungdomar i företagsförlagd skolutbildning eller yrkesintroduktion skulle avsevärt försämras om ungdomarna betraktas som anställda. Från arbetsgivarhåll har också framhållits att det måste klarläggas att företagen normalt inte ikläder sig arbetsgivaransvar när man tar emot skolelever på dessa betingelser och att det annars finns stor risk för att t.ex. företagen i fortsättningen inte är beredda att medverka i denna del av skolans verksamhet.

I regeringens proposition (prop.1981/82:15 s.13 f) om studie- och yrkesorientering i grundskola och gymnasieskola har dessa problem också uppmärksammats i ett avsnitt som rör den s.k. praktiska arbetslivsorienteringen (f.d. pryoverksamheten).

SAF och SHIO-Familjeföretagen har föreslagit att skolelever skall undantas från anställningsskyddslagens område. Anses eleverna anställda i de företag där de utbildas, får detta emellertid konsekvenser också på en rad andra områden. Bland annat har arbetsdomstolen ansett de allmänna löneavtalen bli tillämpliga. Ett undantag från anställningsskyddslagens tillämpningsområde får således en mycket begränsad betydelse. I stället bör en generell lösning av frågan om skolelevers arbetsrättsliga ställning eftersträvas.

Denna fråga har tidigare behandlats i prop. 1979/80:145 s.30. Statsrådet Mogård anförde efter samråd med min företrädare att huvudregeln för elever i gymnasieskolan som helt eller delvis får sin utbildning på arbetsställe utanför skolan borde vara att något anställningsförhållande inte

skulle föreligga. Riktlinjer som borde kunna tillämpas för att uppnå detta angavs också.

Motsvarande problem kan också uppkomma i fråga om andra grupper som deltar i företagsförlagd utbildning eller liknande genom arbetsmarknadsmyndigheternas försorg, t.ex. inskrivna vid arbetsmarknadsinstitut eller elever i arbetsmarknadsutbildning.

Efter det läge som har uppkommit efter arbetsdomstolens domar bör hithörande frågor övervägas på nytt. I syfte att främja en lösning av dessa frågor föreslår jag att en arbetsgrupp tillsätts, i vilken bl.a. SAF och LO bör inbjudas att delta. I gruppen bör också ingå företrädare för skolöverstyrelsen och arbetsmarknadsstyrelsen samt för utbildnings- och arbetsmarknadsdepartementen. Skulle arbetsgruppen inte snabbt komma till något resultat, återstår inte någon annan lösning än att genom lagstiftning lägga grunden för statsmakternas utbildnings- och arbetsmarknadspolitiska strävanden i fråga om dessa ungdomsgrupper.

Under remissbehandlingen har SHIO-Familjeföretagen ifrågasatt ett undantag från lagens tillämpningsområde för *arbetstagare i halvskyddat arbete*. För dessa arbetstagare som är anställda med lönebidrag gäller dock inga undantag i övrigt från gällande arbetsrättslig lagstiftning. De åtnjuter också lön och andra anställningsförmåner som är jämförbara med dem som utgår enligt kollektivavtal. Enligt min mening finns det ingen anledning att nu avvika från den ordning som sedan lång tid tillbaka har gällt för dessa arbetstagargrupper.

2.7.2 Koncernfrågor m.m.

Den anställningstid som en arbetstagare kan tillgodoräkna sig hos sin arbetsgivare får betydelse för arbetstagarens rättigheter enligt åtskilliga bestämmelser i anställningsskyddslagen. Anställningstiden har betydelse vid beräkning av de kvalifikationstider som föreskrivs i 11, 15 och 25 §§ i lagen. Även vid bestämmandet av skadestånd enligt 38 och 39 §§ har i vissa situationer anställningstiden betydelse. Detsamma gäller vid tillämpning av 21 § om permitteringslön. Slutligen har anställningstiden också betydelse i turordningssammanhang vid driftsinskränkning och vid nyanställning av företrädesberättigade enligt 22, 24, 25 och 26 §§.

Enligt reglerna i 4 § anställningsskyddslagen får en arbetstagare vid bestämmandet av anställningstid i de här nämnda sammanhangen tillgodoräkna sig tid även hos annan arbetsgivare än den hos vilken arbetstagaren är anställd när frågan om bestämmandet av anställningstiden kommer upp. Reglerna i 4 § tar sikte dels på det fallet att en arbetstagare tidigare har varit anställd hos ett annat företag inom den *koncern* som arbetsgivaren tillhör, dels på situationer när en arbetstagare formellt har bytt arbetsgivare i samband med att ett företag eller en del av ett *företag har övergått* till en ny arbetsgivare. Man kan beskriva innebörden av 4 § så att en arbetstagare får i de åsyftade fallen "ta med sig" anställningstid från ett anställ-

ningsförhållande till ett annat. Detta får särskilt stor betydelse vid tillämpning av turordningsreglerna, eftersom anställningstiden i den tidigare anställningen då kan få betydelse lång tid efter påbörjandet av anställningen hos den senare arbetsgivaren.

Som grund för 4 §, liksom för dess motsvarigheter i annan arbetsrättslig lagstiftning, åberopas rättviseskäl och praktiska skäl. En arbetstagare bör inte i sammanhang som detta tillfogas en försämring av sin rättsliga situation till följd av en förändring på arbetsgivarsidan, som arbetstagaren inte har något inflytande över, eller när det sker en förändring i partsförhållandet i anställningsavtalet som är av formell natur eller som i varje fall inte har någon egentlig praktisk betydelse.

Vid tillämpningen av 4 § uppkommer ett antal problem som har behandlats ganska ingående i departementspromemorian (Ds A 1981:6 s. 205 ff, 280 f). Ett sådant är den *närmare innebörden av begreppet koncern* sådant det används i 4 §. Den frågan är egentligen ganska vidsträckt, *såtillvida* som den hänger samman med en debatt om innebörden av det juridiska begreppet koncern på åtskilliga rättsområden som nu har förts under ganska många år och som också har avsatt en del resultat i utredningar och i lagstiftning på det associationsrättsliga fältet. En av frågorna i den debatten är i vad mån man kan och bör söka sig fram till ett enhetligt koncernbegrepp, allmänt eller inom vart och ett av flera olika rättsområden. Det har bl.a. framställts önskemål om att man i varje fall borde ha ett och samma koncernbegrepp i alla arbetsrättsliga sammanhang (se bilaga 6).

Ett annat problem med mer speciell anknytning till 4 § anställningsskyddslagen är *vid vilken tidpunkt* som det skall föreligga eller ha förelegat ett koncernförhållande för att en arbetstagare hos ett företag skall ha rätt att tillgodoräkna sig anställningstid i ett annat företag. Som 4 § är skriven medger den olika tolkningar i det hänseendet. De flesta skälen talar väl för att den avgörande tidpunkten då ett koncernförhållande skall ha förelegat mellan företagen är tiden för arbetstagarens övergång från det ena till det andra företaget. Men lagens avfattning kan också föra tanken till att det avgörande skulle vara tidpunkten för bestämmandet av anställningstiden, dvs. när en fråga om kvalifikationstid kommer upp eller när en turordning skall fastställas hos det företag till vilket arbetstagaren har övergått.

Som jag har varit inne på i avsnitt 2.3 har i diskussionen inom anställningsskyddskommittén och under remissbehandlingen väckts även en annan fråga som gäller koncerner och koncernbegrepp men som inte har anknytning till 4 § i lagen. Jag syftar på det fackliga önskemålet om en regel som gör det möjligt att på facklig begäran i vissa situationer fastställa en s.k. *turordningskrets* som omfattar driftsenheter tillhörande olika företag inom samma koncern (och avtalsområde). Som framgår av avsnitt 2.3 har jag dock inte funnit mig böra förorda en sådan ändring av 22 § anställningsskyddslagen.

Ytterligare en fråga, slutligen, som i grunden gäller 4 § anställnings-

skyddslagen, har också väckts från fackligt håll. Det har med sikte på företrädesrätten till återanställning i 25 § begärts att man skulle *jämställa med övergång av ett företag* eller en del av ett företag från en arbetsgivare till en annan även vissa andra närliggande fall där en ny arbetsgivare i realiteten, om än ej i strikt rättslig mening, fortsätter en annan arbetsgivares verksamhet, t.ex. när någon övertar ett arrende från en tidigare arrendator (jfr AD 1978 nr 153).

Departementspromemorian innehåller en redogörelse för frågorna om innebörden av begreppet koncern och behovet av ett enhetligt sådant begrepp (Ds A 1981:6 s. 210 ff). I denna senare fråga uttalas bl.a. att det självfallet är av värde med en enhetlig rättslig begreppsbildning men att utgångspunkten trots allt måste vara de sakliga skäl som talar för att man väljer en regel av den ena eller andra innebörden i det ena eller andra rättsliga sammanhanget. Man har med andra ord, för att ta ett exempel, först att fråga sig i vilka fall en arbetstagare bör på det sätt som åsyftas i 4 § anställningsskyddslagen ha möjlighet att tillgodoräkna sig sin tid i en föregående anställning och sedan ta ställning till om en regel i det ämnet kan formuleras med utnyttjande av begreppet koncern. Dock kan självfallet intresset av en enhetlig begreppsbildning få sin självständiga betydelse om man står inför valet mellan olika alternativ för vilka sakskälen är ungefär lika starka. I promemorian konstateras också att ett slutligt ställningstagande till frågan om ett enhetligt arbetsrättsligt koncernbegrepp i alla händelser inte kan göras förrän nya arbetsrättskommittén (A 1976: 02) har slutfört sitt pågående utredningsarbete om koncernfrågorna på medbestämmandelagens område.

Jag ser inte några skäl eller någon möjlighet att i detta sammanhang gå närmare in på det arbetsrättsliga koncernbegreppet i stort eller på behovet av ett enhetligt sådant begrepp. Ett i sig självt avgörande skäl för att nu avstå därifrån är just att frågan först måste få sin belysning på medbestämmandelagens och den övriga kollektiva arbetsrättens område. Såvitt gäller innebörden i detta hänseende av en motsvarighet till den nuvarande 4 § anställningsskyddslagen ansluter jag mig, liksom de flesta av de remissinstanser som har uttalat sig i saken, till den sammanfattande redogörelse som finns i departementspromemorian (Ds A 1981:6 s. 225 f: jfr även specialmotiveringen till 3 § i det följande). Som jag redan har uttalat i avsnittet 2.3 framstår kollektivavtalen som den lämpligaste metoden för att lösa de skiftande problem som ofta har sammanfattats under begreppet arbetsrättsliga koncernfrågor. Det problem som jag har anledning att här något beröra är egentligen bara behandlingen i detta sammanhang av de s.k. *50/50-bolagen* och av vad som i ett utredningssammanhang på området har kallats de *sidoordnade koncernerna*.

Saken gäller huruvida och i så fall på vilket sätt dessa båda rättsfigurer bör innefattas i anställningsskyddslagens koncernbegrepp. När det gäller 50/50-bolagen (grundfiguren är här att två företag äger ett tredje till lika

delar och med lika stort inflytande över det ägda företaget) råder viss oklarhet om vad som är innebörden av 4 § i gällande lydelse. De sidoordnade koncernerna (i princip den situationen när en fysisk eller juridisk person, som inte är skyldig att upprätta årsbokslut enligt bokföringslagen, har två eller flera bokföringsskyldiga juridiska personer under sin gemensamma ledning och dessutom ett bestämmande inflytande över dem) faller däremot utanför det koncernbegrepp som tillämpas i 4 § i lagens nuvarande lydelse.

På fackligt håll anser man att lagen bör omfatta de här nämnda slagen av företagsgrupperingar, i synnerhet 50/50-bolagen. På arbetsgivarsidan reses invändningar. Man åberopar bl.a. att koncernreglerna i anställningsskyddslagen redan är svåra att tillämpa. Det sägs också att det i 50/50-bolagssituationen i regel inte finns någon sådan samhörighet mellan företagsenheterna som skulle kunna motivera tillämplighet av arbetsrättsliga koncernregler och att det vidare skulle uppkomma ett avsevärt mått av godtycklighet i den praktiska tillämpningen, bl.a. därför att en arbetstagares övergång från ägarföretag till dotterföretag och därifrån till det andra ägarföretaget skulle omfattas av de arbetsrättsliga reglerna, men inte en övergång direkt mellan ägarföretagen. Man har slutligen också, tydligen med utgångspunkten att 50/50-bolagen inte är en koncern i den gällande lagens mening, pekat på att en lagändring skulle medföra stora svårigheter övergångsvis.

Jag vill för min del erinra om att det på detta område inte finns några i sig själva riktigt tunga eller avgörande skäl för vare sig den ena eller den andra lösningen. Det rör sig om en ganska skönsmässig bedömning om var gränsen skall gå, vid vilken dock intresset av att hålla ett tillräckligt säkert grepp om lagens innebörd och om tillämpningen spelar en väsentlig roll. Att en arbetstagare över huvud får tillgodoräkna sig en tidigare anställning på annat håll kan motiveras med ett enkelt rättviseresonemang. En regel av den innebörden främjar dessutom i sin mån rörligheten på arbetsmarknaden. Någon mer väsentlig betydelse har emellertid regeln egentligen bara i turordningssammanhang, dvs. när det vid en driftsinskränkning skall på grundval av arbetstagarnas anställningstider avgöras vilka som skall tvingas lämna sin anställning och vilka som skall få stanna kvar. I de situationerna står intresset hos den arbetstagare som kommer från ett annat företag, och som vill räkna med sin tid där, mot intresset hos de arbetstagare som har längre tid hos det företag där driftsinskränkningen skall göras och turordningsdiskussionen förs. Från de senare arbetstagarnas synpunkt är det inte alldeles givet att den relativt nyanställdes anställningstid på annat håll skall medföra företräde i turordningen, i synnerhet inte om samhörigheten mellan företagen inte är särskilt påtaglig.

Det kan i detta sammanhang vara anledning att erinra sig att turordningskretsarna enligt den nu gällande 22 § anställningsskyddslagen begränsas till varje företag för sig, även om företagen ingår i en koncern, och att

man inte på fackligt håll har önskat något generellt avsteg härifrån. Koncernturordningar skulle bara gälla, om den lokala fackföreningen påfordrade det i det aktuella fallet. Att man när en turordningskrets skall fastställas skulle dra in även andra företag inom en 50/50-bolagskonstellation, kanske till och med ytterligare andra företag inom koncerner som de båda ägarföretagen tillhör, torde inte annat än i undantagsfall uppfattas som realistiskt av någon inblandad. Vidare får man komma ihåg att en nära samhörighet mellan olika företag eller verksamheter kan förekomma även i andra konstellationer, t.ex. inom mångåriga konsortier. Ett närliggande exempel är att staten eller en kommun äger ett privaträttsligt organiserat rättssubjekt med verksamhet som nära anknyter till den närmast berörda myndigheters verksamhetsområde. I fall av dessa slag kan man knappast överväga att frångå den hittills rådande uppfattningen, dvs. att sådant samarbete mellan olika företag eller andra rättsliga subjekt bör falla utanför 4 §. Skälet är liksom vid lagens tillkomst att man annars förlorar greppet över lagregelns tillämpning. Man bör inte försöka innefatta även fall om vars närmare natur och innebörd det inte går att skapa sig en tillräckligt säker uppfattning. Detsamma gäller i väsentlig mån 50/50-bolagen och, än mer, de sidoordnade koncernerna. Det finns självfallet inom ramen för de samarbetsformerna fall i vilka skälen för en tillämplighet av 4 § är lika starka som inom koncerner i egentlig associationsrättslig mening, men det finns otvivelaktigt likaså fall där de sakliga skälen för en sådan tillämplighet av 4 § saknas.

Mot denna bakgrund anser jag att begreppet koncern i en motsvarighet till 4 § i gällande lydelse inte bör anses omfatta 50/50-bolagen eller de sidoordnade koncernerna. Det bör här liksom i alla andra sammanhang i stället vara de berörda parternas sak att kollektivavtalsvägen nå ett annat resultat, när i det enskilda fallet de övervägande skälen talar för det. I det här aktuella sammanhanget gäller saken, som jag nyss nämnde, i praktiken främst fastställandet av turordningen vid driftsinskränkning eller vid återanställning efter en sådan, och i sådana fall finns möjlighet att beakta alla tillämpliga rättvisesynpunkter när man upprättar den s.k. turlistan.

Jag vill i detta sammanhang slutligen nämna att bl.a. statskontoret och riksskatteverket har i sina remissyttranden tagit upp frågor med anknytning till det statliga arbetsgivarbegreppet. Statskontoret uppehåller sig särskilt vid behovet av att vidga möjligheterna att omplacera statligt anställd personal från en myndighet till en annan. Riksskatteverket pekar på vissa administrativa svårigheter som följer av att staten vid tillämpningen av anställningsskyddsreglerna i vissa hänseenden jämställs med en koncern. Till vad som har sagts på dessa punkter vill jag bara anmärka att de framförda synpunkterna inte är av den beskaffenheten att de kan föranleda ändringar inom anställningsskyddslagens ram. I den mån lagändringar övervägs, bör det ske inom ramen för den särskilda författningsregleringen för den statliga sektorn.

Det i departementspromemorian framlagda förslaget till förtydligande av de här behandlade reglerna, i vad avser vid vilken tidpunkt ett koncernförhållande skall föreligga för att äldre anställningstid skall få tillgodoräknas (Ds A 1981:6 s. 219 ff), bör enligt min mening genomföras. Jag delar LO:s och TCO:s i remissyttrandena framförda uppfattning att det från vissa synpunkter hade varit av värde om man vid en omarbetning av reglerna också hade kunnat, åtminstone under vissa villkor, tillgodose arbetstagare som går över från ett koncernföretag till ett annat med en mellanliggande period av ledighet eller anställning på annat håll. Därmed skulle man emellertid oundgängligen komplicera reglerna ganska avsevärt och följaktligen förlora en väsentlig fördel med omarbetningen, nämligen att lagregeln blir enkel och administrativt lätthanterlig. Jag anser därför att man bör avstå från ett tillägg av denna innebörd. Som påpekas i departementspromemorian kan i det enskilda fallet i regel det önskvärda resultatet nås på annat sätt.

Från fackligt håll har man som jag nämnde också föreslagit, att vissa fall som rättsligt sett inte går in under begreppet övergång av ett företag eller av en del av ett företag men som praktiskt sett kan jämställas därmed skall omfattas av 4 §, i synnerhet vid tillämpningen av företrädesrättsreglerna i 25 § i lagen. Som ett exempel har man pekat på att en arrendator av en rörelse avlöses av en annan. Av skäl som redovisas i departementspromemorian (s. 235 f) stöter det emellertid på avsevärda svårigheter att genomföra en sådan vidgning av regeln i 4 § anställningsskyddslagen. Den väsentligaste av dessa är att begreppet övergång av företag eller del av ett företag efterhand har utmejslats i en omfattande rättslig praxis, i vilken svårigheten att dra gränsen kring begreppet har rätt väl belysts. Att i ett sammanhang som detta införa ett nytt, närbesläktat men något mer vidsträckt begrepp, för att under 4 § dra in ytterligare ett antal fall, låter sig inte utan vidare göra. Det leder till nya avgränsningsproblem. Dessutom måste man beakta att det även här kan bli fråga om en motsättning mellan olika arbetstagares intressen, där det inte utan vidare är givet hur avvägningen skall ske. Jag har för min del inte funnit skälen för en ändring i lagen på denna punkt tillräckligt starka. Särskilt som de fackliga kraven närmast tar sikte på bara ett av de fall, för vilka koncernreglerna har betydelse, nämligen företrädesrätt till lediga anställningar hos den nye arrendatorn, framstår också här kollektivavtalsreglering som den lämpligaste lösningen.

Jag vill slutligen i detta sammanhang helt kort ta upp ytterligare en fråga som har viss beröring med det föregående. Frågan är i vad mån och på vilka närmare villkor en arbetsgivare, som övertar ett företag i samband med en driftsinskränkning och sedan arbetstagarna eller en del av dem har sagts upp men ännu inte har lämnat företaget, får åberopa de företagna uppsägningarna och följaktligen inte behöver sägas upp på nytt. Denna fråga har behandlats i departementspromemorian. Resonemanget mynnar där ut i att den nye ägaren av företaget inte kan antas utan vidare få

åberopa en uppsägning som har företagits av den förre ägaren (Ds A 1981:6 s. 249 ff). Under remissbehandlingen har arbetsdomstolen under hänvisning till ett propositionsuttalande gett uttryck åt uppfattningen, att det vid lagens tillkomst var lagstiftarens avsikt att ett sådant åberopande av den tidigare uppsägningen skulle få ske. Arbetsdomstolen uttalar sig emellertid för ett förtydligande genom en uttrycklig regel i lagen. En annan remissinstans, kammarrätten i Stockholm, menar dock att det här rör sig om en fråga av så speciell natur att den bör överlämnas åt rättstillämpningen och inte tillåtas belasta lagtexten. Jag är för min del benägen att dela den senare uppfattningen. Regelmässigt genomförs väl företagsöverlåtelsen i hithörande fall på det sättet, att det klargörs för arbetstagarna huruvida det är avsikten att redan företagna uppsägningar skall gälla. Om detta sker i anslutning till överlåtelsen eller i rimlig tid därefter, bör enligt min mening lagens regler om uppsägningsförfarandet och uppsägningstiderna inte vara något hinder mot en sådan tillämpning.

2.7.3 Reglerna om rätt till uppsägningslön m.m.

I 12–14 §§ i den gällande lagen finns regler om lön och andra förmåner under uppsägningstid. Arbetstagaren har rätt till sådana förmåner även om arbetsgivaren inte erbjuder arbete. Arbetsgivaren får dock enligt 13 § från uppsägningslönen avräkna annan inkomst som arbetstagaren har haft eller kunde ha haft. Arbetsgivarens möjligheter att under uppsägningstiden förflytta en arbetstagare till en annan ort är begränsade. En arbetstagare har under uppsägningstiden rätt till betald ledighet för att söka annat arbete. Den gällande lagtexten innehåller ingen anvisning om hur den skall tillämpas när det är arbetstagaren själv som har sagt upp sig.

Motivet för bestämmelser av det slag som det här gäller är att ge arbetstagarna ekonomisk trygghet under den omställningstid som följer på en uppsägning och möjligheter att utnyttja tiden före anställningens upphörande till att söka nytt arbete (jfr prop. 1973:129 s. 138, 143). Detta motiv väger tungt när det är arbetsgivaren som säger upp. Det är uppenbarligen också endast det fallet som den Åmanska utredningen hade för ögonen (se SOU 1973:7 s. 203 och 206). Jag anser mot den bakgrunden att lagtexten på denna punkt bör utformas så att av den framgår att de särskilda rättigheterna enligt 12–14 §§ tillkommer enbart arbetstagare som har blivit uppsagda. En arbetstagare som själv säger upp sig har således inte några särskilda rättigheter under uppsägningstiden utöver dem som följer av anställningsavtalet och det kollektivavtal som reglerar förhållandena på arbetsplatsen. Frågan om en allmän rätt att under arbetstid t.ex. besöka arbetsförmedlingen ligger utanför det nu aktuella lagstiftningsärendet.

2.7.4 Underrättelse om företrädesrätt vid tidsbegränsad anställning

Med den uppbyggnad som de nuvarande reglerna har i 15 § rörande underrättelse om att en tidsbegränsad anställning inte kommer att förnyas

och i 16 § om att i underrättelsen skall lämnas besked huruvida arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning, föreligger det en brist i dem såtillvida som det kan förekomma fall när en arbetstagare enligt 25 § i lagen har företrädesrätt till återanställning efter det att en tidsbegränsad anställning har avslutats, utan att arbetsgivaren har någon underrättelseskyldighet enligt 15 §. I departementspromemorian har väckts tanken att fylla denna lucka genom ett tillägg till 15 § eller genom en mer allmän regel om skyldighet för arbetsgivarna att underrätta om företrädesrätt. Mot en sådan förändring talar, såsom också framhålls i promemorian (s. 258), att de hithörande fallen är jämförelsevis ovanliga och att varje tillägg av detta slag är ägnat att ytterligare komplicera lagens förfaranderegler.

Med den tekniska lösning som 15 § har fått i det föreliggande förslaget – besked föreslås skola lämnas så snart den gamla anställningen inte omedelbart följs av en ny – försvinner i princip detta problem.

2.7.5 Företrädesrättsanmälan

I promemorian föreslogs att kravet på att en arbetstagare måste framställa anspråk på företrädesrätt skulle utmönstras. Det ansågs inte rimligt att en arbetstagare skulle gå förlustig företrädesrätten på grund av att en bestämmelse av formell natur inte iakttogs. Det sades inte heller vara förenat med några allvarliga olägenheter att låta arbetstagarna få företrädesrätt utan att någon särskild åtgärd behöver vidtas från deras sida. Av vissa remissyttranden framgår emellertid att ett avskaffande av kravet på anmälan är förenat med avsevärda olägenheter. Från t.ex. Landstingsförbundet har framhållits att kravet på anmälan är nödvändigt med hänsyn till det stora antalet anställda hos landstingen och att varje erbjudande om företrädesrätt kräver arbete med registrering, prövning av kvalifikationer, undantag från det normala tillsättningsförfarandet etc. Det är då också rimligt att detta förfarande ägnas endast de fall då arbetstagaren verkligen är intresserad av att utnyttja sin företrädesrätt. I vissa verksamheter skulle ett fungerande system med erbjudanden till de företrädesberättigade inte kunna upprätthållas utan företrädesrättsanmälan. Om kravet på anmälan avskaffas, kommer arbetstagarna att erbjudas anställningar som de inte har något intresse för. Och då måste de för att inte förlora sin företrädesrätt kunna visa att erbjudandet inte skäligen borde ha godtagits.

Detta talar enligt min mening starkt för att kravet på anmälan bör bibehållas, även om det undantagsvis kan leda till att arbetstagare förlorar sin företrädesrätt. Det finns dock inte anledning att, som det har krävts från arbetsgivarhåll under remissbehandlingen, ställa kravet att anmälan skall göras skriftligen. Detta skulle visserligen kunna ha praktiska fördelar men rimmar ganska illa med att det inte i något annat avseende ställs krav i anställningsskyddslagen på att arbetstagarparten skall iaktta skriftlig form.

2.7.6 Anställningsskyddet för äldre

Bestämmelserna i 6 § om sättet för en anställnings upphörande är inte uttömmande. En anställning kan t.ex. upphöra även av det skälet att arbetstagaren går i pension. För detta fall finns regler i 33 § i gällande lag. Reglerna innebär att en anställning upphör om arbetsgivaren minst en månad i förväg underrättar arbetstagaren om att denne skall lämna sin anställning när arbetstagaren uppnår den gräns vid vilken han eller hon är skyldig att avgå med ålderspension eller, om en sådan gräns inte finns, i samband med att han eller hon fyller 67 år. En motsvarande regel gäller när arbetsgivaren vill att arbetstagaren skall lämna sin anställning när arbetstagaren får rätt till hel förtidspension enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring. Arbetsgivaren behöver således inte säga upp och åberopa saklig grund för uppsägning i dessa fall.

En tillsvidareanställd arbetstagare som har uppnått åldersgränsen för avgångsskyldighet eller, om en sådan gräns inte finns, som har fyllt 67 år och som går kvar i sin anställning efter uppnådd pensionsålder har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad. En sådan arbetstagare har inte heller företrädesrätt när turordning skall bestämmas i samband med uppsägning på grund av arbetsbrist, permittering eller återintagning i arbete.

Bakgrunden till undantagsreglerna i 33 § är lagens regler om saklig grund för uppsägning. I motiven till bestämmelserna anförs (prop.s.126) att ålder och sjukdom är saklig grund för uppsägning normalt endast då de medför en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan som är så väsentlig att arbetstagaren i fråga inte längre kan utföra arbete av någon betydelse. Är det fråga om arbetstagare som uppnår pensionsåldern, skall enligt motiven uppsägningen ersättas av underrättelsen till arbetstagaren om att anställningen upphör vid pensionsålderns inträde. Över huvud taget anses som huvudregel böra gälla att ålder inte i och för sig utgör grund för uppsägning, men att ålder däremot utgör grund för pensionering när den för yrket i fråga gällande pensionsåldern har uppnåtts. Det anges vidare (s.134) att det i fråga om en arbetstagare som har uppnått pensionsålder med visst fog kan hävdas att behovet av skydd för anställningen inte är lika framträdande som för andra arbetstagare. Skulle en arbetstagare som har uppnått pensionsåldern kunna åberopa reglerna om förlängd uppsägningstid, skulle det troligen få till följd att arbetsgivarna drar sig för att behålla sådana arbetstagare. Slutligen är det enligt motiven (s.160) naturligt att lagen inte bör bygga på att ålderspensionärer skall ha företrädesrätt till fortsatt arbete när driftsinskränkning inträffar.

När den kompletterande 67 års-regeln infördes i lagparagrafen anknöt den till den då gällande allmänna pensionsåldern, vilken år 1976 sänktes från 67 till 65 år i samband med att de nya reglerna om delpension och rörlig pensionsålder infördes (se prop. 1974:129 och prop.1975:97). Någon ändring av regeln i anställningsskyddslagen medförde detta emellertid inte.

Bestämmelserna i 33 § är dispositiva. Arbetstagarnas avgångsskyldighet

finns normalt reglerad i pensionsavtal såväl på den offentliga som på den privata sektorn.

På arbetsmarknaden finns i huvudsak sex olika pensionssystem som innehåller regler om ålderspension, nämligen folkpension och tilläggspension (ATP) inom den allmänna försäkringen liksom statlig, kommunal och privat tjänstepension (ITP) samt särskild tilläggspension (STP) inom avtalssektorn. Folkpension och ATP utgår fr.o.m. den månad under vilken den försäkrade fyller 65 år. Det är dock möjligt att i förtid, fr.o.m. 60 års ålder, ta ut halva eller hela pensionen. Uttaget av halv eller hel ålderspension kan också skjutas upp till mellan 65 och 70 års ålder. Folkpension och ATP kan uppbäras fastän anställningen består.

De gällande pensionsplanerna inom avtalssektorn, vilka är knutna till ett anställningsförhållande, innehåller regler om avgångsskyldighet vid pension, som regel vid fyllda 65 år. Enligt äldrearbetskommittén (betänkandet s.49) ger dessa regler vid handen att man på den organiserade delen av arbetsmarknaden generellt sett kan sägas ha infört regler om tidpunkten när en arbetstagare är skyldig att avgå med ålderspension. Även utanför den organiserade sektorn förekommer sådana regler, i den mån arbetstagaren är ansluten till en pensionsplan. Den kompletterande avgångsregeln vid fyllda 67 år i anställningsskyddslagen har enligt kommittén ett begränsat tillämpningsområde.

Kommittén föreslår därför en ändring i fråga om denna senare regel. I betänkandet diskuteras olika lösningar men kommittén stannar för att föreslå att regeln utmönstras ur lagen. Enligt kommitténs uppfattning skulle en särskild åldersregel kunna uppfattas som ett uttryck för en åsikt hos lagstiftaren om vid vilken tidpunkt en arbetstagare normalt sett bör lämna sin anställning med pension. Någon sådan anvisning bör enligt kommittén inte lämnas. Regleringen av arbetstagarens avgångsskyldighet från anställningen i samband med inträde i pensionsåldern bör vara hänskjuten till arbetsmarknadens parter. Saknas avgångsskyldighet i avtal bör arbetsgivaren vara hänvisad till att vidta ett ordinärt uppsägningsförfarande. Kommittén uttalar sig emellertid inte om vad som därvid bör gälla om saklig grund-prövningen.

Förslaget att utmönstra den kompletterande åldersregeln för avgångsskyldighet vid den normala tidpunkten för folkpension har under remissbehandlingen utsatts för kritik från många håll. Flera remissinstanser har förordat att åldersgränsen behålls och att den ändras till 65 år med hänvisning även här till pensionsåldern för den allmänna pensioneringen. Det påpekas att förslaget får betydelse endast för den mindre grupp av arbetstagare som står utanför pensionsavtal med avgångsskyldighet och att förslaget därför inte innebär att något avgörande steg mot att förverkliga tanken att den anställde själv skall få bestämma hur länge han eller hon vill kvarstå i anställningen. Till invändningarna hör också att ett ordinärt uppsägningsförfarande från psykologisk synpunkt kan uppfattas negativt

av den som blir föremål för uppsägningen. Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet framhåller att begreppet saklig grund som det har utformats i praxis i anställningsskyddsmål passar illa som utgångspunkt för ställningstagandet om en anställd som har uppnått pensionsåldern bör kvarstå i anställningen. Den föreslagna lösningen riskerar vidare att leda till olustiga processer vid domstol rörande senilitet och annan olämplighet som grund för att en arbetstagare skall sluta sin anställning vid inträdd pensionsålder.

Jag ansluter mig till den här återgivna remisskritiken mot att i lagen helt slopa en kompletterande åldersgräns för avgångsskyldighet vid ålderspension. Det finns goda skäl att göra avgången i samband med pensionering så odramatisk som möjligt. Det gäller då att finna en rimlig avlösningsregel. Det bör liksom tidigare i första hand ankomma på arbetsmarknadens parter att reglera frågan. Så har också skett i mycket stor utsträckning. Som har framgått av det föregående gäller för nästan hela arbetsmarknaden regler som inte förutsätter någon saklig grund-prövning för anställningens upphörande vid uppnådd pensionsålder. För dem som står utanför avtalsregler om avgångsskyldighet bör liksom tidigare tillhandahållas en motsvarande lösning i stället för att låta dessa ålderspensionärer jämföras med andra uppsägningsfall. När nu kommittén på andra punkter har anpassat gällande regler om fyllda 67 år till den nu gällande allmänna pensionsåldern 65 år, bör detta ställningstagande slå igenom även beträffande den kompletterande regeln om avgångsskyldigheten. Även på andra närliggande områden har f.ö. en sådan anpassning skett. Rätten till arbetslöshetsersättning och till kontant arbetsmarknadsunderstöd upphör t.ex. vid fyllda 65 år. Också i de gällande pensionssystemen knyts avgångsskyldigheten till 65-årsgränsen.

Även med den föreslagna lösningen kan det dock uppkomma fall, där saklig grund-frågan ställs på sin spets, t.ex. då en arbetsgivare har försummat att påkalla tillämpning av den särskilda avgångsregeln och därmed endast uppsägning står till buds. Liksom i andra uppsägningsfall bör det ankomma på domstolarna att närmare utveckla innebörden av saklig grund-kravet i de fall som kommer under deras prövning. Det ligger i sakens natur att ett överskridande av den gräns som arbetsmarknadsparterna eller statsmakterna har ansett vara naturlig för avgångsskyldighet med pension kommer att påverka den bedömningen.

När det därefter gäller reglerna om undantag från lagens regler i fråga om uppsägningstidens längd och företrädesrätt enligt 22–25 §§ föreslår kommittén att dessa skall behållas. Föreligger inte någon avgångsskyldighet med ålderspension, föreslår kommittén att dessa undantagsregler skall gälla från fyllda 65 år. Vidare föreslår kommittén att i anställningsskyddslagen införs en möjlighet att avtala om visstidsanställning av sådana arbetstagare som har uppnått gränsen för ålderspension eller har fyllt 65 år, i syfte att främja en mjuk övergång från aktivt arbete till uttag av full ålderspension.

Kommitténs förslag i dessa delar har i huvudsak godtagits av remissinstanserna. På arbetstagarsidan har dock LO och TCO, närmast som en följd av organisationernas principiella motstånd mot att i lagen fastställa utrymmet för tidsbegränsade anställningar, avstyrkt den delen av förslaget. SACO/SR har å andra sidan anfört att förslaget är till fördel för arbetstagarna.

Som jag redan har nämnt i avsnittet 2.3 om anställningsformer anser jag att lagen uttryckligen bör öppna en möjlighet till visstidsanställning efter pension. Jag delar kommitténs uppfattning att möjligheter därigenom ges till en mjuk övergång från aktivt arbete till pensionering. Även i fråga om undantaget från reglerna om uppsägningstid och företrädesrätt ansluter jag mig till kommitténs förslag.

Kommitténs förslag att i lagen slopa enmånadsregeln för underrättelse om att anställningen upphör, när en arbetstagare får rätt till hel förtidspension enligt lagen om allmän försäkring, har lämnats utan erinran av remissinstanserna och bör genomföras.

2.7.7 *Preskription och rättegång*

Anställningsskyddslagen innehåller, som jag redan vid ett par tillfällen har berört, i sina senare delar ett antal regler om rättsliga tvister på anställningsskyddets område. Hit hör reglerna om ogiltigförklaring av uppsägningar och avskedanden och om anställningens bestånd under behandlingen av en sådan ogiltighetsfråga (34–35 §§). Hit hör i viss mening också lagens skadeståndsregler (38-39 §§). Härutöver finns i lagen särskilda bestämmelser om *preskription av rättsliga anspråk på anställningsskyddets område* (37 och 40 §§). Slutligen finns i lagens sista avsnitt bestämmelser som särskilt tar sikte på *rättegången* i anställningsskyddstvister (41–42 §§).

Av de båda lagparagraferna om preskription handlar 37 § om ogiltighetstalan och 40 § om skadeståndsanspråk. Ogiltighetstalan preskriberas enligt 37 § efter en jämförelsevis mycket kort tid. Arbetsgivaren skall underrättas, om arbetstagaren vill göra gällande ogiltighet, inom två veckor efter uppsägningen eller avskedandet. Har arbetstagaren inte i beskedet om uppsägningen eller avskedandet underrättats om vad som skall iakttas för en ogiltighetstalan, är tiden dock i stället fyra veckor räknat från den dag då anställningen upphörde. Talan vid domstol om ogiltighet skall sedan väckas inom en kort ytterligare tidsfrist, antingen två veckor efter avslutandet av tvisteförhandlingar mellan arbetsgivaren och vederbörande fackförening eller två veckor från det att tiden för underrättelse om ogiltighetstalan gick ut. När anspråket avser skadestånd, tillämpas i stället 40 § i lagen. Även här är konstruktionen att underrättelse först skall lämnas om anspråket, närmare bestämt inom fyra månader från det skadan inträffade. Därefter skall talan väckas inom fyra månader från tvisteförhandlingarnas slut eller, när sådana förhandlingar inte har förekommit, inom åtta måna-

der efter skadans uppkomst. Dessa regler skall tillämpas på motsvarande sätt i fråga om anspråk på lön eller andra anställningsförmåner enligt anställningsskyddslagen. Att det finns olika regler, beroende på om tvisteförhandlingar hålls eller ej, hänger samman med att det endast är en organisation som på arbetstagarsidan kan vara part i sådana förhandlingar. Är arbetstagaren oorganiserad eller stöds han eller hon inte av sin organisation, blir det således inte aktuellt med någon tvisteförhandling. Kollektivavtalens s.k. förhandlingsordningar avgör i vad mån en första tvisteförhandling kan föras upp på en högre, central nivå.

Lagen saknar som jag tidigare har nämnt preskriptionsregler för den som vill föra talan om att ett anställningsavtal har tidsbegränsats i strid mot 5 § och därför skall anses gälla tills vidare (annorlunda i 4 kap. 7 § och 16 kap. 5 § lagen om offentlig anställning).

I departementspromemorian (Ds A 1981:6 s. 196 ff) utarbetades vissa förslag beträffande 37 och 40 §§ anställningsskyddslagen. Huvudpunkterna var att det skulle införas en bestämmelse om preskription av talan mot lagstridig tidsbegränsning av anställningsavtal och att reglerna om preskription av skadeståndsanspråk skulle samordnas med motsvarande regler i 64–66 och 68 §§ medbestämmandelagen. Under remissbehandlingen har dessa förslag i huvudsak godtagits av de remissinstanser som har yttrat sig i saken. Från några håll har dock framförts anmärkningar mot de tidsfrister för preskription som har föreslagits i vissa av de hithörande fallen. Vissa andra påpekanden av mer teknisk natur har också gjorts; t.ex. har lagtexten kritiserats för enbart hänvisningen till vissa regler i medbestämmandelagen.

Ett viktigt ändamål med en överarbetning av anställningsskyddslagen på detta område borde enligt min mening vara att förenkla, där detta är möjligt. Jag vill erinra om att åtskilliga av de förslag som jag har behandlat på andra håll i denna allmänna motivering har samma syfte. Ett exempel är de nya regler som jag har förordat i fråga om det fackliga inflytandet på anställningsskyddsområdet, där bl.a. en samordning med medbestämmandelagens förhandlingsrättsregler i de s.k. arbetsbristfallen har till mål just att förenkla lagen (jfr avsnitt 2.6). Ett annat exempel är de förslag som har till syfte att renodla rättsreglerna på de tidsbegränsade anställningsformernas område och ytterligare ett att jag förordar en förenkling av vissa formella förfaranderegler i lagen, t.ex. reglerna i 15 § om underrättelse i vissa fall inför slutet av tidsbegränsande anställningar.

Jag har i fråga om anställningsskyddslagens preskriptionsregler ansett att man borde pröva möjligheterna att förena en förenkling av regelsystemet med ett förenhetligande av de olika tidsfrister som nu gäller. Delvis hänger detta samman med att preskription av talan mot en olaglig tidsbegränsning av anställningsavtal förs in i bilden. Delvis hänger det också samman med erfarenheter som har gjorts av de nu gällande reglerna, t.ex. i fråga om de tidpunkter från vilka tidsfristerna skall räknas. Det har vidare

sagts, främst från fackligt håll, att tvåveckorsfristen för underrättelse om ogiltighetstalan i 37 § är alltför kort och ägnad att medföra risk för rättsförluster i vissa fall. Å andra sidan har, som jag var inne på i avsnitt 2.5, de betydligt längre tidsfristerna för skadeståndstalan i 40 § i vissa fall visat sig kunna medföra otillfredsställande resultat – närmast på det sättet att talan om ekonomiskt skadestånd har kunnat väckas lång tid efter ett avslutande av en anställning, varigenom det skadeståndsansvar som slutligen åläggs arbetsgivaren därmed blir betungande.

Det hade enligt min mening varit mycket att vinna med en omarbetning av reglerna i 37 och 40 §§ med sikte på att ha i princip samma regler oavsett om det rättsliga anspråket gäller ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller av en tidsbegränsning som strider mot lagen eller om det utgör ett skadeståndsanspråk för överträdelse av lagen. Man hade i ett sådant enhetligt system kunnat ha en och samma tid för underrättelse till motparten om rättsanspråket och en och samma tid för väckande av talan. Därigenom skulle få ske en viss förlängning av de korta tiderna i den nu gällande 37 §, vilket kunde te sig motiverat i åtskilliga fall, och en förkortning av tiderna för framställande av skadeståndsanspråk i 40 §. En sådan förkortning kunde te sig rimlig, inte minst med tanke på att lagen för de praktiskt viktigaste fallen föreskriver att arbetsgivarens beslut skall viss tid i förväg föregås av partskontakter av olika slag samt att arbetsdomstolen i sin praxis ställer ganska ringa krav på den underrättelse som skall lämnas till arbetsgivaren om rättsligt anspråk från arbetstagarens sida.

Det har emellertid inte visat sig möjligt att med arbetsmarknadens parter nå fram till ett samförstånd på detta område, i vilket varje part kunde vara beredd att godta jämkningar som från den partens synpunkt skulle te sig som mindre förmånliga i utbyte mot andra jämkningar i partens intresse. I detta läge har jag ansett att en sådan omarbetning av lagens preskriptionsregler som jag här åsyftar bör få anstå. Övervägande skäl talar då enligt min mening för att man i det väsentliga behåller de nu gällande reglerna. Att i enbart vissa delar samordna med medbestämmandelagens preskriptionsregler finner jag knappast vara påkallat, så mycket mindre som jag har stannat för att inte heller förorda en fullständig samordning med medbestämmandelagen på det andra område, där en sådan samordning hade föreslagits i departementspromemorian, dvs. i fråga om det fackliga inflytandet före uppsägningar och avskedanden från arbetsgivarens sida (jfr avsnitt 2.6). Förslaget att införa en ny preskriptionsregel för talan rörande giltigheten av tidsbegränsning av anställningsavtal bör enligt min mening dock genomföras.

Jag vill här också förutskicka att preskriptionsreglerna enligt min mening bör göras dispositiva på det sätt som är det vanliga på anställningsskyddslagens område, dvs. så att andra regler tillåts om de fastställs i kollektivavtal som på arbetstagarsidan träffas eller godkänns på förbundsnivå. Därmed öppnar man möjligheter för parterna själva att komma fram till sådana

förenklingar som de kan finna motiverade. Till detaljerna i övrigt i preskriptionsreglerna återkommer jag i specialmotiveringen.

Departementspromemorian (s.260 f) innehåller också ett par förslag till förenkling av de avslutande rättegångsbestämmelserna i 41 och 42 §§ anställningsskyddslagen. Jag har funnit mig böra ansluta mig till de förslagen, dock med en ändring på en punkt, nämligen den föreslagna lösningen för s.k. interimistiska beslut. Jag återkommer även till dessa frågor i specialmotiveringen.

2.7.8 Anställningsskydd och värnpliktstjänstgöring

Lagen (1939:727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m.m. innehåller ett skydd för arbetstagare som måste ta ledigt från anställningen för att fullgöra sådan tjänstgöring som föreskrivs i värnpliktslagen (1941:967) eller lagen (1966:413) om vapenfri tjänst. Vissa av lagens bestämmelser gäller även annan personal inom försvarsmakten och totalförsvaret. I fråga om tvist rörande giltigheten av uppsägning eller avskedande eller skadestånd gäller i stort sett samma regler som enligt den gällande anställningsskyddslagen.

I 2 § i 1939 års lag finns även en särskild bestämmelse om anställning för begränsad tid. Enligt denna får avtal träffas om att en anställning skall avse tiden intill dess arbetstagaren påbörjar värnpliktstjänstgöring eller vapenfri tjänst, om tjänstgöringen är till tiden bestämd i lag och skall pågå mer än tre månader. Lagen innehåller utöver de nämnda bestämmelserna bl.a. vissa förfaranderegler.

Bestämmelsen om tidsbegränsad anställning i 2 § första stycket i 1939 års lag syftar till att bereda vägen för anställning av dem som går och väntar på sin första värnplikttjänstgöring. Det råder ingen tvekan om att en förestående värnplikttjänstgöring annars kan vara ett hinder för arbetssökande att få anställning. Intresset att främja anställning av de ungdomar som berörs föreligger alltjämt och är rentav starkare i dag än när bestämmelsen ursprungligen infördes år 1966 (jfr InU 1975/76:18, AU 1976/77:5 och 1980/81:5). De ändringar som jag föreslår i anställningsskyddslagens regler i övrigt om tidsbegränsad anställning kan inte ersätta den bestämmelsen. Det bör därför alltjämt finnas en möjlighet att anställa arbetstagare för begränsad tid inför den första tjänstgöringen enligt värnpliktslagen eller lagen om vapenfri tjänst eller annan liknande tjänstgöring, t.ex. unga kvinnor som har anmält sig till militärutbildning som ett led i en önskan att bli reservofficerare. Med hänsyn till att den nuvarande bestämmelsen gäller hela arbetsmarknaden och samtliga tjänstgöringsskyldiga, bör den emellertid såsom också har föreslagits i departementspromemorian (s. 272) utmönstras ur 1939 års lag och i stället inordnas i 5 § anställningsskyddslagen. Genom att så sker, kommer det föreslagna tvisteförfarandet när en arbetstagare gör gällande att ett anställningsavtal har tidsbegränsats i strid med bestämmelserna i 5 § att gälla även för tidsbegränsade anställningar

före värnpliktstjänstgöring. Detsamma gäller regeln om facklig insyn i 28 §. I departementspromemorian berörs också behovet av att 1939 års lag görs till föremål för en allmän översyn eftersom den i viktiga hänseenden kan betraktas som en ledighetslag. Vidare konstateras att 1939 års lag inte gäller för i Sverige anställda utländska medborgare, som skall fullgöra värnplikt i hemlandet. Frågan om en utredningsinsats på detta område får tas upp i ett senare sammanhang. Något hinder att lösa frågan kollektivavtalsvägen finns inte.

2.7.9 Övrigt

Under anställningsskyddskommitténs arbete har, utöver de frågor som jag hittills har nämnt, ytterligare några frågor uppmärksammats. Det gäller t.ex. frågan i vad mån ett enskilt anställningsavtals giltighet kan vara att bedöma enligt allmänna avtalsrättsliga regler liksom exempelvis frågor i anslutning till reglerna i 21 § om permitteringslön. I departementspromemorian redogörs för vad som kan sägas vara gällande rätt på det området. Några förslag läggs inte fram. Jag finner det mot den bakgrunden inte påkallat att göra några särskilda uttalanden i dessa frågor.

2.7.10 Följdändringar i andra lagar

Förslaget till ny anställningsskyddslag för med sig följdändringar även i annan lagstiftning än den som jag redan har berört i tidigare avsnitt. Det gäller bl.a. lagar, t.ex. jämställdhetslagen och föräldraledighetslagen, i vilka det hänvisas till bestämmelserna i anställningsskyddslagen om bl.a. ogiltighet av uppsägningar eller avskedanden, skadestånd och preskription av talan. Till den frågan avser jag att återkomma efter det att lagrådets yttrande har inhämtats över förslaget till ny anställningsskyddslag. Anpassningen av de statliga reglerna tas, som jag inledningsvis nämnde, upp för sig.

2.7.11 Ikraftträdandet

Den nya lagstiftningen föreslås träda i kraft den 1 april 1982. De nya tvingande lagreglerna, t.ex. i 30 och 31 §§ om underrättelse och överläggning i fråga om uppsägning m.m. som rör enskilda arbetstagare samt skadeståndsreglerna i 38 och 39 §§, skall tillämpas på åtgärder som vidtas från denna tidpunkt.

Vad däremot gäller de nya lagregler, som är dispositiva på det sätt som anges i 2 § andra stycket, är bilden mera splittrad. På arbetsplatser där det inte finns något kollektivavtal över huvud eller där det saknas kollektivavtal med avvikelser från 1974 års lag, medför den nya lagens ikraftträdande att även de nya dispositiva lagreglerna träder i tillämpning. Från och med den 1 april 1982 blir det således tillåtet att t.ex. provanställa eller anställa för tillfällig arbetsanhopning på dessa arbetsplatser.

På de delar av arbetsmarknaden som täcks av kollektivavtal om avvikelser eller tillägg till 1974 års anställningsskyddslag är frågan om de nya lagreglernas förhållande till äldre kollektivavtalsföreskrifter betydligt mera komplicerad. Beträffande dessa avtal gäller nämligen att de normalt ingår som ett led i avtalen om allmänna anställningsvillkor, vilka i likhet med löneavtalen löper ut först vid årsskiftet 1982/83.

Det är en fråga på vilken man inte kan lämna ett och samma svar för alla situationer i vad mån dessa avtalsföreskrifter om anställningsskydd förfaller eller består i och med de nya dispositiva lagreglernas ikraftträdande. Avtalen visar till att börja med upp en sinsemellan helt olika reglering av anställningsskyddsfrågorna. Gäller det t.ex. de nya lagreglerna om tidsbegränsade anställningar finns det exempel, å ena sidan, på avtal som inte alls tillåter eller endast i mycket begränsad omfattning tillåter anställning för tillfällig arbetsanhopning eller på prov och, å andra sidan, avtal som går längre med att tillåta tidsbegränsningar än de nya lagreglerna. Genomgående gäller emellertid i fråga om dessa kollektivavtalsföreskrifter att de har tillkommit i ett läge när statsmakterna tog ställning mot uttryckliga lagregler i detta ämne och hänvisade frågan till arbetsmarknadsparterna för att lösas i kollektivavtal. Nu gäller andra förutsättningar genom att statsmakterna i samma principfråga har intagit den motsatta ståndpunkten. Gäller det å andra sidan samma kollektivavtals föreskrifter om t.ex. turordningar är situationen nu i stort sett densamma som på den äldre lagens tid.

Hur det rättsligt förhåller sig med giltigheten av de inte utlöpta kollektivavtalen i de olika hänseenden som här har berörts är en tolkningsfråga som får avgöras från fall till fall med utgångspunkt inte bara i de förutsättningar som gällde vid avtalets tillkomst och den förändring av dessa förutsättningar som de nya lagreglerna utgör, utan även i en rad andra omständigheter som brukar läggas till grund för domstolarnas avtalstolkning. Och det är en sak som det inte ankommer på statsmakterna att ge närmare anvisningar om.

I specialmotiveringen berörs såväl i anslutning till de olika lagrummen som i anslutning till de särskilda ikraftträdandebestämmelserna de olika övergångsproblem som i övrigt kan uppkomma.

3 Upprättade lagförslag

I enlighet med det anförda har inom arbetsmarknadsdepartementet upprättats förslag till

1. Lag om anställningsskydd,
2. Lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder,
3. Lag om ändring i lagen (1939:727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m.m.

Förslagen bör fogas till protokollet i detta ärende som *bilaga 7*.

4 Specialmotivering

4.1 Förslaget till lag om anställningsskydd

Inledande bestämmelser

Under denna rubrik har liksom i gällande lag samlats vissa regler av allmän betydelse för de följande bestämmelserna i lagen. I 1 § finns regler om lagens tillämpningsområde. Förhållandet till regler i annan lag behandlas i 2 § första stycket. Till ett nytt andra stycke i 2 § har förts de regler som återfinns i den gällande lagens 3 §. I den nya 2 § andra stycket fastställs vilka delar av lagen som skall vara att anse som tvingande rätt, i den meningen att avtal inte med giltig verkan skall kunna träffas om avvikelser från lagen till arbetstagarnas nackdel, och i vilka delar som lagreglerna är dispositiva på så sätt att man kan i större eller mindre utsträckning förfoga över dem genom kollektivavtal på förbundsnivå. Slutligen finns i 3 § vissa regler, som i gällande lag återfinns i 4 §, vilka avser beräkning av anställningstid när partsförhållandet i ett anställningsavtal ändras (t.ex. vid en arbetstagares övergång från ett företag till ett annat inom en koncern eller när ett företag byter ägare). Härutöver har gjorts två tillägg till paragrafen genom att vissa bestämmelser i senare avsnitt av 1974 års lag har förts över dit.

1 § *Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.*

Från lagens tillämpning undantas dock

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,

2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,

3. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll,

4. arbetstagare som har anvisats beredskapsarbete eller skyddat arbete.

Denna paragraf motsvarar med ett undantag 1 § i gällande lag. En språklig överarbetning har gjorts.

Den allmänna utgångspunkten att lagen gäller för alla arbetstagare i allmän eller enskild tjänst är oförändrad. Att undantag kan föranledas av särskilda regler i annan lag eller i förordning eller kollektivavtal framgår av 2 §.

Den ändring som har gjorts avser undantaget för arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning. Det har behandlats i avsnitt 2.7.1 i den allmänna motiveringen. Där har understrukits att undantagsbestämmelsen liksom tidigare skall ges en snäv innebörd. Där anges också att en förutsättning för att en arbetstagare skall anses ha företagsledande ställning framdeles skall vara att han eller hon dels har företagsledande uppgifter och dels är tillförsäkrad löneförmåner och anställningsvillkor som är normala för företagsledare.

Som framgår av punkten 2 i övergångsbestämmelserna gäller de nya bestämmelserna om undantaget för arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning endast anställningsavtal som har ingåtts efter lagens ikraftträdande. Beträffande tidigare ingångna sådana anställningsavtal tillämpas även efter ikraftträdandet den äldre lagens bestämmelser.

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

Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 24–28, 32, 33, 40 och 41 §§. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 § samt avvikelser från bestämmelserna i 30 och 31 §§ om den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter får också bestämmas på det sättet.

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

I denna paragraf föreskrivs till en början, liksom tidigare, att särskilda lagbestämmelser som avviker från anställningsskyddslagen skall tillämpas i stället för denna. Sådana bestämmelser finns för den privata sektorn beträffande t.ex. handelsresande. Det mest betydande undantaget tar emellertid sikte på tjänstemän med statligt löneregleradе anställningsvillkor och vissa andra offentliganställda. Lagförslaget har på den punkten fått en annorlunda lydelse än tidigare, i det att lagförslaget endast anger att avvikande bestämmelser också kan meddelas genom förordning, förutsatt att denna har meddelats med stöd av lag. Enligt 1974 års lag gavs redan i anställningsskyddslagen behörighet för regeringen att för vissa offentliganställda meddela avvikande föreskrifter i förordningens form.

Inom området för lagen (1976:600) om offentlig anställning (LOA) har regeringen getts en generell möjlighet att t.v. utfärda normer i fråga om anställnings- och arbetsvillkor för arbetstagarna (punkt 6 i LOA:s övergångsbestämmelser). Men denna behörighet gäller bara föreskrifter som inte strider mot kollektivavtal. Den har tillkommit för att undvika störningar i myndigheternas funktioner (prop. 1975/76:105 bil. 2 s. 159).

Det har bedömts lämpligast att lagstödet för regeringens kompetens att meddela från anställningsskyddslagen avvikande föreskrifter genom förordning får sin plats i den specialreglering som finns för området i fråga – exempelvis LOA – i stället för bland de allmänna bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

Det nu berörda undantaget i 2 § första stycket gäller endast i de delar som en annan lag eller en förordning har avvikande bestämmelser. I övrigt träder anställningsskyddslagen in enligt huvudregeln i 1 §.

I 2 § andra stycket fastställs vilka regler i lagen som är tvingande, i den meningen att avsteg till arbetstagarnas nackdel inte får göras, och vilka regler som tillåter avsteg genom kollektivavtal, förutsatt att de på arbetstagarsidan har träffats eller godkänts på central nivå. Bestämmelserna i detta stycke motsvarar 3 § i dess gällande lydelse. En omarbetning har dock gjorts i syfte att förenkla reglerna och anknyta till uttryckssätt från senare års arbetsrättsliga lagstiftning.

I uppräkningen i andra stycket av vilka regler som tillåter avsteg genom kollektivavtal har gjorts en saklig förändring i så måtto som där har tillkommit vissa bestämmelser i 40 och 41 §§ om preskription av talan. Genom att dessa regler i likhet med vad som gäller för motsvarande regler i 64 och 65 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) blir dispositiva, har arbetsmarknadens parter fått rätt att förfoga över hela regelsystemet för behandling av arbetstvister frånsett de grundläggande bestämmelserna om rättegången. Att också permitteringslönereglerna i 21 § har gjorts dispositiva berörs i specialmotiveringen till detta lagrum.

Det bör tilläggas att vissa regler, som gäller förfarandet före t.ex. uppsägningar och permitteringar (29 §), blir dispositiva i den mening som avses i 4 § MBL i och med att hänvisning sker till den lagen. På motsvarande sätt blir 3 § till den alldeles övervägande delen dispositiv, genom att flertalet lagrum, för vilka paragrafen har betydelse, i sig är dispositiva.

Slutligen bör tilläggas att det i rättstillämpningen med tillämpning av sedvanliga avtalstolkningsregler får avgöras i vad mån äldre kollektivavtal, som har tillkommit före den nya lagens ikraftträdande för att reglera frågan om avvikelser från den tidigare lagen, kan tillämpas efter ikraftträdandet (jfr prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 520 ff och 540 samt InU 1975/76:45 s. 53; se även avsnittet 2.7.11).

3 § *Vid tillämpning av 11, 15, 22, 25,26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:*

1. En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.

2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag eller en del av ett företag övergår från en arbetsgivare till en annan, får tillgodoräkna sig tiden hos den förre arbetsgivaren när anställningstid skall beräknas hos den senare.

3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1–2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Vid tillämpning av 22, 26 och 39 §§ får arbetstagaren tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren har påbörjat efter fyllda 45 år. Sammanlagt får arbetstagaren dock tillgodoräkna sig högst 60 sådana extra anställningsmånader.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § skall anses ha uppnått den anställningstid som fordras för rätt till uppsägningstid enligt 11 § andra stycket, besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

Första stycket i denna paragraf, som med vissa tillägg och förtydliganden motsvarar 4 § i gällande lag, innehåller vissa regler om tillgodoräkning av anställningstid. Andra stycket innehåller en regel om rätt för äldre arbetstagare att tillgodoräkna sig extra anställningstid, en regel som i gällande lag återfinns på flera ställen. I tredje stycket har intagits en regel som i gällande lag återfinns i 28 § och som innehåller bestämmelser om anställningstid för arbetstagare som har återanställts.

Innehållet i och de rättsliga tillämpningsproblemen kring 4 § i gällande lag har behandlats i avsnitt 2.7.2 av den allmänna motiveringen samt i avsnitt 5.6 av departementspromemorian. Där har berörts bl.a. den osäkerhet som på vissa punkter vidlåder koncernbegreppet sådant det används i 4 § i gällande lag och frågan om vid vilken tidpunkt ett koncernförhållande skall föreligga för att äldre anställningstid skall få tillgodoräknas.

Första stycket motsvarar som har nämnts 4 § i gällande lag, med de tillägg och förtydliganden som berörs i den allmänna motiveringen. Under punkt 1 anges uttryckligen att koncernförhållandet skall föreligga vid tidpunkten för arbetstagarens övergång från det ena till det andra företaget (motsvarande), för att äldre anställningstid skall få tillgodoräknas. Förändringar i fråga om koncernförhållandet under den senare anställningstiden kommer därmed att sakna betydelse. I linje därmed ligger att en arbetstagare kan föra med sig anställningstid vid flera anställningsbyten, under förutsättning att varje sådant byte är sådant som anges i punkt 1 eller 2. Detta har uttryckligen slagits fast i punkt 3. Tilläggen och förtydligandena i denna del överensstämmer med vad som föreslogs i departementspromemorian. Lagtexten i punkt 2 har dock formulerats om i syfte att klargöra att anställningstid kan tillgodoräknas endast i anställning hos den arbetsgivare som övertagit företaget eller en del av detta.

Koncernbegreppet (jfr avsnitt 2.7.2) i 3 § omfattar koncerner enligt definitionerna i 1 kap. 2 § aktiebolagslagen, i den nya 1 a § lagen (1951:308) om ekonomiska föreningar och i 1 kap. 1 § den nya lagen (1980:1103) om årsredovisning m.m. i vissa företag (framför allt koncerner med handelsbolag som moderföretag). Vidare omfattar det koncerner enligt banklagstiftningen och koncerner på försäkringsbolagens område. Även koncerner med stiftelser som moderföretag räknas med. Med anknytningen till 1 kap. 1 § årsredovisningslagen blir en koncern med en rörelsedrivande ideell förening som moderföretag koncern även på anställningsskyddsområdet. Annars omfattas inte t.ex. huvudorganisationer och underorganisationer som är ideella föreningar av det hithörande koncernbegreppet. I sammanhanget kan nämnas att frågan om koncernbegreppet på området för lagen om ekonomiska föreningar inte är slutbehandlad (jfr prop. 1979/80:144 s.

46) och att vissa förändringar kan komma att ske senare, sedan visst pågående utredningsarbete har slutförts.

Här bör inskjutas att koncernreglerna i den associationsrättsliga lagstiftningen genomgående syftar enbart på koncerner, i vilka moderföretaget är svenskt (jfr prop. 1975:103 s. 278 och 1979/80:143 s. 149). På det arbetsrättsliga fältet behöver inte obetingat detsamma gälla (jfr dock för semesterlagens del prop. 1976/77:90 s. 204). Består en koncern av ett utländskt moderföretag med två dotterföretag i Sverige finns det inte några skäl att inte tillämpa bestämmelserna i 3 § på en arbetstagares övergång från det ena dotterföretaget till det andra. En tillämpning av dessa regler är också möjlig i den omvända situationen att moderföretaget är svenskt och att ett eller flera dotterföretag är belägna utomlands. En övergång från ett dotterföretag till det svenska moderföretaget är då underkastad reglerna i 3 §. En annan sak är den allmänna begränsning som ligger i att man inte kan rikta rättsliga anspråk på grundval av svensk arbetsrättslig lagstiftning mot utländska företag som bedriver verksamhet utomlands. En övergång till ett koncernföretag som inte är underkastat svensk lagstiftning kan därmed tydligen inte heller leda till tillämpning av 3 §.

I koncernbegreppet ingår ej s.k. sidoordnade koncerner och inte heller 50/50-bolag eller konsortier. På denna punkt hänvisas också till den allmänna motiveringen. Med övergång från ett koncernföretag till ett annat syftas på varje sådan övergång, oavsett var inom koncernen de båda företagen befinner sig. Det bör observeras att det liksom hittills inte kommer att finnas någon rätt att tillgodoräkna sig äldre anställningstid vid övergång från ett statligt ägt aktiebolag till en statlig myndighet, från ett kommunägt aktiebolag till en kommunal förvaltning eller från stat till kommun och vice versa. Inom den offentliga sektorn finns för övrigt vissa särbestämmelser om tillgodoräknande av anställningstid, som inte rubbas av de här föreslagna reglerna.

I anslutning till punkt 2 kan erinras om tidigare motivuttalanden (se t.ex. SOU 1973:56 s. 56f och prop. 1974:174 s. 55), enligt vilka regeln anses tillämplig även när arbetsgivaren inte är ett företag, t.ex. vid kommunsammanslagningar och förändringar i huvudmannaskapet för en verksamhet inom den offentliga sektorn. Om t.ex. en arbetstagare är anställd i en verksamhet som drivs av en myndighet eller kommunal förvaltning, skall anställningstiden där tillgodoräknas arbetstagaren även sedan verksamheten har överförts till ett aktiebolag eller en stiftelse.

Det bör observeras att tillägg som tar sikte på övergång av företag eller del av företag också har gjorts i 21 och 25 §§.

Till 3 § andra stycket har från 22 § tredje stycket, 26 § andra stycket och 39 § fjärde stycket i gällande lag förts över en regel om rätt för äldre arbetstagare att tillgodoräkna sig extra anställningstid. Överföringen har gjorts enbart i syfte att förenkla lagtexten redaktionellt (i den gällande lagen finns likalydande regler på tre olika ställen); någon ändring i sak är inte avsedd.

Till 3 § sista stycket har från 28 § i gällande lag förts över en regel som tar sikte på arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 §. Sådana arbetstagare skall i och med återanställningen anses ha uppnått den anställningstid som fordras för vissa rättigheter enligt lagen.

Utöver reglerna i 3 § finns inte några särskilda lagregler om hur anställningstid skall beräknas. Några ändringar utöver vad som följer av ovan angivna ändringar i lagtexten är inte avsedda. Med det undantag som följer av hur 15 § har konstruerats, kan arbetstagare tillgodoräkna sig anställningstid, oavsett om de har innehaft en tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning, arbetat på deltid, varit tjänstlediga osv. Lagreglerna skall också förstås på det sättet att en arbetstagare får tillgodoräkna sig tidigare anställningstid, även om den tidigare anställningen inte har omfattats av lagen utan har avsett t.ex. beredskapsarbete.

Anställningsavtalet

4 § *Anställningsavtal gäller tills vidare. En arbetsgivare får dock träffa avtal om tidsbegränsad anställning i de fall som anges i 5 §.*

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av 6 § första stycket. I 33 § finns särskilda regler om avgång med pension.

En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren. I de fall som avses i 18 § kan en arbetsgivare genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör följer av 6, 8–10, 15, 16, 19, 20 och 28–33 §§.

I 4 § första stycket slås till en början fast huvudregeln och presumtionen att anställningsavtal gäller tills vidare. Endast genom att arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om tidsbegränsad anställning och detta är tillåtet enligt 5 § kan huvudregeln sättas ur spel med bindande verkan. Liksom enligt gällande rätt kan dock utöver vad som medges i 5 § en tidsbegränsning bli giltig genom att den har stöd i annan lag eller förordning eller i kollektivavtal (2 §).

Huvudregeln om tillsvidareanställning innebär liksom enligt gällande rätt att den som hävdar att ett avtal har avsett något annat måste kunna visa detta.

Vad de otillåtna fallen av tidsbegränsad anställning beträffar, framgår av lagens konstruktion (36 §) att ett brott mot 4 § första stycket inte automa-

tiskt leder till att anställningsavtalet blir ogiltigt eller ändrar karaktär. För att en otillåtet tidsbegränsad anställning skall övergå i en tillsvidareanställning fordras, antingen att parterna har överenskommit om detta eller att domstol förordnar om den saken på talan av den anställde. Så länge detta inte sker, behåller anställningen sin ursprungligen avtalade karaktär. Som har utvecklats i den allmänna motiveringen leder detta synsätt exempelvis till att en arbetsgivare, som vidhåller att anställningen skall upphöra vid den avtalade anställningstidens utgång, inte kan anses ha verkställt ett avskedande med åsidosättande av de särskilda formföreskrifter som finns för den åtgärden.

Andra och tredje styckena motsvarar, utan annan saklig ändring än den som föranleds av de nya reglerna i 6 § om provanställning, bestämmelserna i 6 § i den nu gällande lagen. I fjärde stycket finns en erinran om att en arbetsgivare i vissa fall måste underrätta, varsla m.m. i samband med att ett anställningsavtal ingås eller bringas att upphöra.

5 § *Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:*

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.

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

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

4. Avtal som avser provanställning, om prövotiden är högst sex månader.

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

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

I denna paragraf räknas upp de fall i vilka det skall vara tillåtet att anställa för begränsad tid. Paragrafen har i 1974 års lag sin motsvarighet i 5 § andra stycket. Liksom tidigare kan lagbestämmelserna utvidgas och anpassas genom bestämmelser i kollektivavtal som avses i 2 §. På bl.a. det statligt lönereglerade området finns också anställningar för s.k. relativt bestämd tid liksom s.k. längstförordnanden (se prop. 1974:88 s. 174). Vissa sakliga ändringar har gjorts såtillvida som nya fall har förts in i uppräkningen i paragrafen. Dessutom har på ett par punkter gjorts en jämkning av uttryckssättet i lagen i syfte att lagtexten tydligare än hittills skall återge vad som åsyftas.

Enligt 5 § andra stycket i 1974 års lag får avtal om att anställning skall avse viss tid, viss säsong eller visst arbete träffas endast om det föranleds av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Dessutom tillåts avtal för

viss tid som gäller praktikarbete eller vikariat. Innebörden av uttrycket "arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet" har i 1973 års proposition beskrivits enbart ganska översiktligt, med angivande av några exempel (jfr avsnitt 2.2 ovan). Som exempel angavs att en byggnadsarbetare anställs för visst bygge, att en arbetstagare med speciella yrkeskunskaper anställs för en viss bestämd arbetsuppgift som kräver dessa särskilda yrkeskunskaper och att en arbetstagare anställs för arbete som på grund av naturens växlingar eller liknande anledning kan bedrivas endast viss del av året. I propositionstexten uttalas att det gemensamma för dessa fall synes vara att den särskilda anställningsformen är föranledd av "arbetets" särskilda beskaffenhet och att lagens regel bör vara att avtal om anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete skall få träffas endast om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.

Det har ankommit på arbetsdomstolen att i sin praxis mer i detalj uttolka innebörden av 5 § andra stycket i den gällande anställningsskyddslagen med ledning främst av dessa uttalanden i förarbetena. Det finns också ett antal avgöranden av domstolen på detta område. Vad som härigenom har blivit gällande rätt i hithörande delar har vid omarbetningen av anställningsskyddslagen ansetts i huvudsak böra ha fortsatt giltighet.

Följande ändring har emellertid ansetts böra göras.

I 1973 års förarbeten sägs som nyss nämndes att lagen bör tillåta att en byggnadsarbetare anställs för ett visst bygge, s.k. objektsanställning på vissa avtalsområden inom byggnadsindustrin, och att detta utgör ett exempel på en tidsbegränsad anställningsform som är föranledd av arbetets särskilda beskaffenhet. Vad man då syftade på torde inte ha varit att "arbetsuppgifterna" (jfr lagtexten i 5 § i gällande lydelse) som sådana var beskaffade på ett sådant särskilt sätt att det borde föranleda tidsbegränsning av anställningarna. Snarare torde tanken ha varit att arbetet i något mer vidsträckt mening bedrivs på sådant sätt och under sådana förutsättningar att tidsbegränsningen är motiverad. Vidare torde ha spelat in att objektsanställningen är den hävdvunna anställningsformen på det åsyftade området och att lagstiftaren inte hade för avsikt att föranleda någon ändring härvidlag. Att emellertid behandlingen av just denna anställningsform enligt det kriterium som slutligen utformades i 5 § har föranlett svårigheter i praxis belyses av vissa avgöranden av arbetsdomstolen (jfr t.ex. AD 1976 nr 73 och 1977 nr 56).

Detta ger emellertid anledning att peka på att det även finns andra fall i vilka det med gott fog och med ett liknande synsätt kan sägas att arbetets särskilda beskaffenhet motiverar tidsbegränsning av anställningsavtal. De följande exemplen har hämtats från den statliga sektorn av arbetsmarknaden mot bakgrunden av att 1973 års förarbeten och domstolsavgöranden i huvudsak har avsett den privata arbetsmarknaden.

Enligt riksdagens beslut bedrivs ofta forsknings- och utvecklingsarbete genom externa finansiärer (t.ex. forskningsråden) vilka enligt givna före-

skrifter skall vara flexibla i sin anslagsgivning och endast stödja olika projekt som befinns uppfylla de krav i fråga om bl.a. inriktning och kvalitet som tid efter annan måste ställas. Själva forsknings- eller utvecklingsarbetet bedrivs emellertid under huvudmannaskap av myndigheter eller institutioner, vilka saknar varje som helst inflytande över finansieringen. Arbetet ingår inte heller i deras budgeterade normala verksamhet. Ett annat exempel är den s.k. uppdragsverksamhet som många myndigheter numera bedriver. Oftast har den sin grund i särskilda beslut av statsmakterna, varigenom myndigheterna åläggs att – allt efter omständigheter som de själva inte kan påverka – göra särskilda insatser vid sidan av den fortlöpande normala verksamheten. Ett bland flera exempel är den verksamhet som riksantikvarieämbetet från och till måste bedriva med extrainkallade arkeologer med anledning av de regler i fornminneslagen, varigenom varje markexploatör åläggs att låta arkeologiskt undersöka fornlämningar som påträffas under markarbetenas gång. Man kan också nämna de fall då t.ex. statens järnvägar och vägverket får särskilda medel för att bedriva sysselsättningsfrämjande åtgärder i någon del av landet utan att arbetet för den skull ges formen av beredskapsarbete. Andra exempel är den verksamhet som vissa myndigheter bedriver i utlandet (se prop. 1980/81: 100 bil. 14 och 171, NU 58, rskr 426). Här kan slutligen upprepas motivuttalandet, när anställningsskyddslagen år 1974 skulle anpassas till förhållandena på den statliga sektorn, om vissa anställda i de statliga kommittéerna. För i varje fall ordförande, sakkunniga, experter och sekreterare ligger det i arbetets särskilda beskaffenhet att det skall upphöra när kommittéarbetet är avslutat, vare sig det sker genom ett slutbetänkande eller på annat sätt.

För det statligt löneregleradе områdets del bör kanske tilläggas, att det f.n. pågår kollektivavtalsförhandlingar i tidsbegränsningsfrågorna mellan statens arbetsgivarverk och de statsanställdas huvudorganisationer.

I de nyss beskrivna fallen kan de omständigheter under vilka verksamheten bedrivs motivera att man tillåter tidsbegränsning av anställningsavtal på grund av arbetets särskilda beskaffenhet. En viktig omständighet i åtskilliga hithörande fall är att statsmakterna har genom beslut om finansieringen eller på annat liknande sätt på förhand dragit upp den tidsmässiga ramen för en viss verksamhet som det ankommer på en myndighet att genomföra, eller i varje fall undandragit myndigheten själv möjlighet att besluta om denna ram. Man kan vidare urskilja det ifrågavarande arbetet som något fristående inom den totala ramen av den verksamhet som bedrivs, inte med nödvändighet så att arbetsuppgifterna som sådana till sin art skiljer sig från vad som eljest förekommer i verksamheten men väl så att författningsbestämmelser, en annan myndighets beslut eller andra liknande omständigheter föranleder att ett på förhand avgränsbart arbete måste utföras vid en viss tid och med en personal med vissa kvalifikationer. Har man då inte i och för sig anledning att räkna med ytterligare liknande uppdrag som skapar sysselsättning i omedelbar anslutning till det

första arbetet och är inte heller i övrigt omständigheterna sådana att det ter sig praktiskt genomförbart och meningsfullt med tillsvidareanställning, bör det anses röra sig om arbete av särskild beskaffenhet i den här behandlade meningen. Detsamma gäller anställningar där det ligger i arbetets natur att en viss arbetstagare inte bör komma i fråga för fortsatt anställning, när den förutbestämda perioden har gått till ända.

I syfte att markera möjligheten till bedömningar av denna innebörd har i den föreslagna lagtexten använts uttrycket "arbetets särskilda beskaffenhet" i stället för "arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet".

En fråga som har varit föremål för debatt och som särskilt nämndes i anställningsskyddskommitténs direktiv gäller anställningar inom ett antal särskilda verksamhetsområden, främst kulturlivet i vidsträckt mening och massmedierna, där man kan säga att flexibilitet i rekryteringen och en viss genomströmning av arbetstagare är något naturligt med hänsyn till verksamhetens art. Som framgår av den allmänna motiveringen föreslås här inte någon ändring i lagen. De hithörande fallen skiljer sig från de nyss avsedda främst på det sättet att behovet av flexibilitet och genomströmning visserligen är något som kännetecknar hela eller större delen av den verksamhet som bedrivs, men att man inte kan finna några hållpunkter för att avgränsa vissa uppdrag eller arbeten såsom typiskt sett liggande vid sidan av den ordinarie verksamheten och bedrivna under särskilda förutsättningar. Att någon lagändring inte görs betyder att det även fortsättningsvis får ankomma på de berörda parterna att kollektivavtalsvägen öppna de möjligheter till tidsbegränsning av anställningsavtalen som är behövliga. Lyckas inte det kan särskild lagstiftning få övervägas. Det bör dock erinras om att det även på detta område, liksom på andra, naturligtvis kan förekomma enskilda anställningar i vilka förhållandena är sådana att tidsbegränsning bör tillåtas på grund av arbetets särskilda beskaffenhet (jfr vad som i 1973 års förarbeten yttrades om anställning för speciella uppgifter av någon med specialkompetens eller särskilda yrkeskunskaper). Som ett exempel kan nämnas befattningen som handelssekreterare i utlandet, vilken har fått en sådan utformning att det får anses ligga i arbetets natur att en och samma befattningshavare skall vara anställd endast under en begränsad förordnandeperiod.

När det gäller konstnärligt eller intellektuellt arbete över huvud, och vissa andra slag av arbete som har behandlats i debatten, t.ex. på idrottens område (se Ds A 1981:6 s. 134 ff), kan uppgifterna och de särskilda krav som måste ställas på den anställde motivera att man talar om arbetets särskilda beskaffenhet i den mening som åsyftas här. Det bör därför i allmänhet inte anses stå i strid med lagen att, såsom för närvarande också sker i stor utsträckning, anställa dansmusiker, vissa idrottstränare m.fl. för viss tid.

Enligt punkt 2 i den föreslagna 5 § får avtal för viss tid träffas i fråga om vikariat, praktikarbete och feriearbete. Beträffande begreppet praktikarbe-

te bör nämnas följande. Den gällande anställningsskyddslagen och dess förarbeten innehåller inte någon närmare bestämning av vad som avses med det begreppet, och frågan har inte varit föremål för prövning i arbetsdomstolen. För att praktikarbete skall få förekomma som en särskild enligt lagen tillåten tidsbegränsad anställning, bör det normalt vara fråga om utbildning, där det enligt gällande läroplan eller motsvarande ställs krav på att utbildningen föregås av viss praktik eller görs till en förutsättning för godkänd utbildning att viss praktik har fullgjorts. Utbildningskravet bör dock inte sträckas så långt att det blir ett undantagslöst obligatorium. Även i andra fall där praktikarbetet nära och på ett naturligt sätt ansluter till en teoretisk yrkesutbildning bör det vara möjligt att ställa praktikplatser till förfogande för en begränsad tid (se prop. 1979/80:100 bil. 3 och SFS 1975:326). Skolelevernas arbetsrättsliga ställning har berörts i avsnitt 2.7.1.

För att studerande dessutom skall få ökade möjligheter att arbeta under ferier har 5 § tillförts en bestämmelse som tillåter tidsbegränsning av anställningsavtal för feriearbete. Genom att anknyta denna anställningsform till feriebegreppet uppnås en tidsmässig begränsning av anställningen. Med ferier avses här främst sådana ledigheter från studier som infaller under en pågående utbildning. Som ferier bör i detta sammanhang dock även betraktas sådana kortare uppehåll, t.ex. över en sommar, som infaller vid övergången från en utbildning till en annan, t.ex. från grundskola till gymnasieskola eller från gymnasieskola till högskola.

Den mest betydelsefulla förändringen i förhållande till vad som nu gäller är förslaget att införa regler som tillåter tidsbegränsning när en anställning föranleds av tillfällig arbetsanhopning och när det är fråga om provanställning. Bestämmelserna har behandlats i avsnitt 2.2 i den allmänna motiveringen.

När det i lagtexten talas om tillfällig arbetsanhopning syftas på situationer i vilka det tillfälligt har uppstått ett behov av en ytterligare arbetsinsats i den normala verksamheten hos arbetsgivaren. Anställningsformen skall kunna användas t.ex. om det till följd av en enstaka större order har uppstått ett behov av extra arbete, vilket måste bedömas vara tillfälligt. Andra exempel kan vara ett tillfälligt behov av extra arbetskraft under budgetarbetet inom en kommun eller under realisationerna eller julruschen inom handeln. Något hinder finns i och för sig inte mot att samma arbetstagare anställs mer än en gång under året, bara arbetsanhopningen verkligen kan anses vara tillfällig.

Det finns en gräns mellan tillfällig arbetsanhopning och säsongarbete. Med *säsongarbete* avses sådant arbete som på grund av naturens växlingar eller andra jämförbara orsaker inte kan bedrivas mer än under en viss del av året. Det kan t.ex. röra sig om flottningsarbete, vissa slag av jordbruksarbete och arbete inom turistnäringen.

Såsom framgår av den allmänna motiveringen har det inte ansetts böra

ställas upp andra särskilda villkor för att ett avtal om *provanställning* skall få träffas än det som ligger i att prövotiden inte får överstiga sex månader. Detta är emellertid inte liktydigt med att ett missbruk av anställningsformen provanställning inte skulle kunna angripas rättsligt. I provanställningens natur ligger att arbetsgivaren kan motsätta sig fortsatt anställning, om han finner den provanställde olämplig. Arbetsgivarens skäl att avbryta anställningen kan inte bli föremål för rättslig prövning enligt denna lag.

Under punkt 5 återfinns den nu gällande bestämmelsen i 2 § lagen (1939:727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m.m. att visstidsanställning får ske av arbetstagare som väntar på att fullgöra *värnpliktstjänstgöring*. En viss omarbetning av lagtexten har skett i det att med värnpliktstjänstgöring jämställs inte bara som tidigare vapenfri tjänst utan även annan med värnpliktstjänstgöring jämförlig tjänstgöring. Därigenom blir det möjligt att anställa kvinnor, som har antagits till officersutbildning, för viss tid i avvaktan på att den militära grundutbildningen börjar. Det ligger i sakens natur att den militära tjänstgöringen skall vara på ett eller annat sätt aktuell, t.ex. genom ett beslut om eller kallelse till inskrivning eller motsvarande beslut från berörda myndigheter. Det går således inte att med stöd av punkt 5 visstidsanställa ynglingar i största allmänhet med åberopande av att de ännu inte har fullgjort sin första värnpliktstjänstgöring.

Slutligen upptar 5 § i punkt 6 en bestämmelse som avser tidsbegränsad anställning efter *pensionering*. Bestämmelsen har direkt samband med de föreslagna ändringarna i 33 §. Här skall endast framhållas att det är pensionsbestämmelserna i den tilltänkta anställningen som blir avgörande för rätten att tidsbegränsa anställningen. Att arbetstagaren har avgått med pension från en anställning t.ex. i en annan bransch, har därvid ingen betydelse. Bestämmelsen är tillämplig både vid regelrätta nyanställningar och i de fall då parterna i samband med pensionsavgången vill omvandla en tidigare tillsvidareanställning till en tidsbegränsad anställning.

6 § *Är en arbetstagare anställd på prov och vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen skall fortsätta efter det att prövotiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid prövotidens utgång. Sker det ej, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.*

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

De regler som återfinns i 6 § tar sikte på provanställningar och saknar motsvarighet i gällande lag.

Tidsbegränsade anställningar upphör enligt 4 § i princip vid den avtalade tidens utgång. Vid provanställning har regeln däremot ansetts böra vara att anställningen vid prövotidens utgång övergår i en tillsvidareanställning, om inte arbetsgivaren eller arbetstagaren vidtar en åtgärd för att bryta anställningen. Detta kan måhända anses ligga redan i provanställningsavta-

lets natur men har ändå ansetts böra särskilt anges i lagtexten, särskilt när vissa förfaranderegler också tas in där.

I första stycket regleras det fallet att endera parten vill bryta anställningsförhållandet vid prövotidens utgång. Detta kan ske genom att besked härom lämnas till motparten, dvs. arbetstagaren resp. arbetsgivaren, senast vid prövotidens utgång. Lämnas inte ett sådant besked, övergår anställningen enligt vad som uttryckligen föreskrivs i lagrummet i en tillsvidareanställning. Den part som då vill avsluta anställningsförhållandet har att iaktta de regler som gäller för tillsvidareanställning, dvs. varsel, uppsägning m.m.

Enligt andra stycket kan, såvida inte annat har avtalats, en provanställning brytas också före prövotidens utgång genom ett besked till motparten härom.

I 31 § finns regler om att ett besked från arbetsgivarens sida skall föregås av underrättelse till arbetstagaren och varsel till den berörda arbetstagarorganisationen minst två veckor i förväg. Vidare finns i 31 § andra stycket regler om att arbetsgivaren är skyldig att överlägga med arbetstagaren eller organisationen om provanställningens upphörande.

Det har inte ansetts nödvändigt att införa en regel om att viss form skall iakttas av den som lämnar besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning. En arbetsgivare som vill undvika att en provanställning övergår i en tillsvidareanställning har emellertid ett starkt intresse av att säkra bevisning om att arbetstagaren verkligen har fått besked om att anställningen kommer att upphöra. Man torde därför kunna anta att skriftlig form kommer att iakttas också utan särskild föreskrift därom. Man kan också räkna med att regler om provanställnings upphörande kommer att tas in i kollektivavtal, när det anses påkallat.

Normalt torde det inte föreligga några problem att framföra beskedet. Skulle det inträffa att en arbetstagare håller sig borta från arbetsplatsen, kanske för att han eller hon inser att provet inte har utfallit väl, kan arbetsgivaren säkrast bryta anställningsförhållandet genom att sända beskedet i rekommenderat brev till arbetstagarens vanliga adress. Någon uttrycklig beräkningsregel motsvarande 10 § andra stycket finns dock inte (se dock NJA 1976 s. 87).

I provanställningens natur ligger att arbetsgivaren kan motsätta sig fortsatt anställning, om han finner den provanställde olämplig för sådan. Någon rättslig prövning av arbetsgivarens skäl för att inte låta en provanställning övergå i en tillsvidareanställning kan som nämnts inte ske med stöd av anställningsskyddslagen. Detta utesluter inte möjligheten till rättslig prövning på annan grund, t.ex. att det finns ett föreningsrättskränkande syfte bakom beslutet.

Uppsägning från arbetsgivarens sida

7 § *Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.*

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

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

I 7 § första och andra styckena återfinns den grundläggande regeln om saklig grund för uppsägning från arbetsgivarens sida och den därtill knutna regeln om arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. I fråga om begreppet saklig grund hänvisas till avsnitt 2.4 i den allmänna motiveringen.

Innebörden av reglerna i 7 § tredje stycket är oförändrade. Den avgörande tidpunkten är när normalt underrättelse lämnas enligt 30 §. För att den regeln inte skall kunna missbrukas genom underlåtenhet att varsla finns det i sista meningen en hjälpregel om att tiden i så fall skall räknas från tidpunkten för uppsägning. Att endast underrättelse anges i lagtexten hänger samman med att varsel inte alltid skall lämnas i dessa fall. När en månad har förflutit efter det att arbetsgivaren fick kännedom om den omständighet som åberopas som grund för uppsägningen utan att underrättelse har lämnats, kan en uppsägning inte längre grundas på enbart den omständigheten. Hur den bestämmelsen bör tillämpas vid mera fortlöpande förhållanden eller vid vissa oklara situationer har behandlats i förarbetena till 1974 års lag och i ett antal avgöranden av arbetsdomstolen.

I 1973 års proposition (prop. 1973:129 s. 125) framhålls det som naturligt att en arbetsgivare reagerar på förseelser från arbetstagarens sida genom att påtala förseelsen och eventuellt varna arbetstagaren att ytterligare förseelser kan leda till uppsägning. Arbetsdomstolen har också i sin rättstillämpning lagt stor vikt vid att arbetsgivaren agerar på detta sätt, när saklig grund-frågan är tvistig (jfr t.ex. AD 1975 nr 81 och 1979 nr 93). I detta ligger att en uppsägning inte skall framstå som överraskande eller omotiverad av den anledningen att det beteende som har föranlett uppsägningen tidigare inte har medfört någon reaktion från arbetsgivarens sida. Även fortsättningsvis bör sådana tillsägelser eller varningar ingå som ett led i arbetsgivarens handläggning av företeelser på arbetsplatsen som kan leda till uppsägning. Mot bakgrund av 62 § medbestämmandelagen (jfr AD 1980 nr 156 och departementspromemorian s. 170) bör därför framhållas att en sådan tillsägelse (med 1973 års terminologi "varning") från arbetsgivarens sida inte omfattas av bestämmelsen i medbestämmandelagen. En varning om att det är uppsägning (eller avskedande) som kan bli påföljden, om rättelse inte sker i framtiden, är alltså rättsligt sett något annat än den disciplinära påföljden varning på grund av något som redan har inträffat (se även prop. 1975/76:105 bil.1 s.425).

8 § *Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara skriftlig.*

I uppsägningsbeskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig eller yrka skadestånd med anledning av uppsägningen. I beskedet skall vidare anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej. Har arbetstagaren företrädesrätt och krävs det anmälan för att företrädesrätten skall kunna göras gällande, skall det också anges.

I 8–10 §§ behandlas liksom i gällande lag hur en arbetsgivare skall förfara vid uppsägning av en arbetstagare: kravet på skriftlig form, vilka uppgifter som skall lämnas till arbetstagaren, hur beskedet om uppsägning skall delges arbetstagaren och vid vilken tidpunkt som uppsägningen rättsligt sett skall anses ha gjorts. Till förfarandet i stort hör på sätt och vis även reglerna om förhandling före uppsägning och om underrättelse och överläggning i vissa fall. Bestämmelser om detta finns liksom i den gällande lagen i ett särskilt senare avsnitt (29–30 §§). Förfaranderegler vid avslutande av en anställning finns också på andra håll i lagen, nämligen i 6 och 31 §§ som behandlar förfarandet, när en provanställning inte skall fortsätta efter det att prövotiden har gått ut och när en provanställning skall avbrytas före prövotidens utgång, i 15–17 §§ som handlar om besked till arbetstagaren om att en tidsbegränsad anställning inte kommer att förnyas, i 19 och 20 §§ som behandlar förfarandet vid avskedande och i 33 § som gäller förfarandet när en arbetstagare skall sluta sin anställning i samband med pension. En erinran om allt detta har tagits in i 4 § fjärde stycket.

Lagen innehåller inte några regler om förfarandet när en arbetstagare själv säger upp sig från sin anställning. I fråga om en sådan uppsägning finns bara regeln om uppsägningstid i 11 § första stycket och skadeståndssanktionen i 38 § första stycket.

I sak motsvarar de föreslagna reglerna nu gällande regler i 8–10 §§. Ett par mindre ändringar har dock gjorts. De kommer att redovisas närmare i det följande. Bestämmelserna i avsnittet har också disponerats om något, nämligen på det sättet att 8 § innehåller reglerna om uppsägning och om vad uppsägningsbeskedet skall innehålla (motsvarande 8 § första stycket och 9 § i gällande lag) medan 9 § behandlar arbetsgivarens skyldighet att på arbetstagarens begäran ange grunden för uppsägningen (8 § andra stycket i gällande lag).

För att härefter övergå till 8 §, föreskrivs i första stycket utan ändring i sak av motsvarande regel i gällande lag att en uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara skriftlig. Regeln är en ordningsföreskrift. Underlåter arbetsgivaren att iaktta den, blir uppsägningen således inte ogiltig men arbetstagaren kan få rätt till skadestånd (prop. 1973:129 s. 131, 244). Vad skadeståndet beträffar gäller dock den skillnaden i förhållande till 1974 års lag, att s.k. allmänt skadestånd inte utgår till arbetstagarens organisation.

I första meningen av andra stycket regleras arbetsgivarens skyldighet att underrätta arbetstagaren om vad som skall iakttas om arbetstagaren vill

göra gällande att uppsägningen är ogiltig eller, vilket är en förändring i jämförelse med gällande rätt, yrka skadestånd med anledning av uppsägningen. Regeln innebär att arbetsgivaren inte kan nöja sig med en hänvisning till 40–42 §§ eller med en ofullständig uppgift t.ex. om att lagen föreskriver viss tid för talans väckande. Beskedet skall vara fullständigt. Har lagens preskriptionsregler ersatts med kollektivavtalsbestämmelser, skall uppgiften avse de senare. En erinran om påföljden enligt 42 § skall också vara med. Av 40 och 41 §§ framgår att längre tidsfrister gäller för talans väckande för det fall att arbetstagaren inte har fått något besked om talan enligt andra stycket. Med det fallet får jämställas att ett otydligt eller ofullständigt besked har lämnats.

I andra meningen av andra stycket behandlas arbetsgivarens skyldighet att upplysa arbetstagaren om företrädesrätt till återanställning. Besked i detta ämne skall, till skillnad från vad som anges i den gällande lagen, lämnas vare sig arbetstagaren har företrädesrätt eller inte. Härigenom undviker man risk för att arbetstagaren i vissa lägen åsamkas rättsförlust, när det t.ex. inte råder full klarhet om vad som är grunden för uppsägningen. I departementsförslaget har också behållits – om än med en annan formulering – den nu gällande regeln i 9 § andra stycket andra meningen om att arbetstagaren skall ha besked om vad som skall iakttas om arbetstagaren vill utnyttja sin företrädesrätt (jfr specialmotiveringen till 27 § första stycket). Har lagreglerna i detta senare lagrum ersatts av kollektivavtalsbestämmelser, skall arbetsgivarens erinran avse dessa.

9 § *Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.*

Paragrafen motsvarar helt 8 § andra stycket i gällande lag.

10 § *Uppsägningsbeskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.*

Uppsägning anses ske när arbetstagaren får del av uppsägningen. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett uppsägningsbesked har sänts i brev enligt första stycket, anses uppsägning ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses uppsägning ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

Denna paragraf innehåller bestämmelser om hur en uppsägning skall meddelas arbetstagaren och om när uppsägningen rättsligt sett skall anses ha gjorts. Paragrafen motsvarar 10 § i den gällande lagen. I andra stycket har dock en förenkling gjorts som avser reglerna om delgivning genom rekommenderat brev.

Syftet med bytet i första stycket från den gällande lagens uttryck "hans

vanliga adress" till "arbetstagarens senast kända adress" är att något tydligare markera vilket krav som kan ställas på arbetsgivaren på denna punkt. Har arbetstagaren meddelat en adress till arbetsgivaren och därefter inte lämnat någon underrättelse om ändring i det avseendet, har arbetsgivaren normalt rätt att utgå från att den meddelade adressen gäller.

Huvudregeln, när ett uppsägningsbesked skall delges arbetstagaren, är enligt första stycket att beskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen. Delgivning genom rekommenderat brev får förekomma endast när det inte är skäligt att kräva personligt överlämnande. Reglerna i andra stycket om delgivning genom rekommenderat brev har förenklats i förhållande till vad som har gällt hittills. För de fall då detta förfarande får anlitas skall uppsägningen anses ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Man behöver därigenom inte belasta förfarandet med utredning om när försändelsen har blivit tillgänglig för arbetstagaren på posten. Tidpunkten för inlämnandet på posten framgår av de bevis som posten alltid ställer ut vid befordran av rekommenderade brev.

Bestämmelserna i andra stycket har betydelse bl.a. för beräkningen av uppsägningstidens längd. Den särskilda regeln i sista punkten, som är oförändrad, avser det fallet att arbetstagaren har semester och gäller även om arbetstagaren under semestern skulle ha fått del av uppsägningsbeskedet (prop. 1973:129 s. 246).

Reglerna i 10 § andra stycket och 11 § hindrar givetvis inte att arbetsgivaren i uppsägningsbeskedet bestämmer tidpunkten för anställningens upphörande till ett senare datum, t.ex. ett månadsskifte eller liknande, än det som skulle framgå genom en direkt tillämpning av de nämnda lagreglerna. Det är t.ex. möjligt att på detta sätt också bestämma slutdatum så att flera samtidigt uppsagda skall lämna anställningen vid samma tidpunkt.

Uppsägningstid

11 § *För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.*

Om en arbetstagare vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna i följd eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren, har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid av
två månader vid fyllda 25 år,
tre månader vid fyllda 30 år,
fyra månader vid fyllda 35 år,
fem månader vid fyllda 40 år,
sex månader vid fyllda 45 år.

Paragrafen motsvarar utan ändringar i sak 11 § i gällande lag.

Lön och andra förmåner under uppsägningstid

Reglerna i detta avsnitt motsvarar i huvudsak 12–14 §§ i gällande lag. Lagtexten i 12 och 14 §§ har dock jämkats så att av den uttryckligen framgår att reglerna endast gäller vid uppsägning från arbetsgivarens sida. Detta har behandlats närmare i avsnitt 2.7.3 i den allmänna motiveringen.

12 § *En arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare.*

Om vissa anställningsförmåner enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid jämställas tid under vilken arbetstagaren uppbär förmåner enligt första stycket.

Reglerna i 12 § första stycket motsvarar efter en redaktionell omarbetning 12 § första stycket första och andra meningarna i den gällande lagen. Den i 12 § angivna lönegarantin gäller som framgår av lagtexten även om arbetstagaren skulle omplaceras till annat arbete under uppsägningstiden. Lika litet som i gällande lag har därmed tagits ställning till i vad mån en sådan omplacering över huvud får ske.

Som närmare har behandlats i avsnitt 2.7.3 av den allmänna motiveringen anges uttryckligen i lagtexten att rätten att behålla lön och andra anställningsförmåner gäller under uppsägningstid som löper efter uppsägning från arbetsgivarens sida. Även om alltså lagregeln tar sikte bara på uppsagda arbetstagare, hör det till ovanligheten att arbetstagare som själv säger upp sig skulle stå utan sin ordinarie lön under uppsägningstiden, förutsatt att han eller hon står till arbetsgivarens förfogande. Undantagsfall kan emellertid tänkas, t.ex. när en permitterad arbetstagare själv säger upp sig.

Reglerna i fortsättningen av 12 § första stycket i den gällande lagen, nämligen om möjligheten att genom kollektivavtal närmare precisera de förmåner som tillkommer arbetstagaren enligt lönegarantin i detta lagrum, har i förslaget förts över till 2 §, som innehåller övriga regler om möjlighet att träffa kollektivavtal i ämnen som regleras i lagen.

Andra stycket motsvarar 12 § andra stycket gällande lag utan någon ändring i sak.

13 § *Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden eller del därav, får arbetsgivaren från förmåner enligt 12 § första stycket avräkna inkomster som arbetstagaren under samma tid har förvärvat i annan anställning. Arbetsgivaren har också rätt att avräkna inkomster som arbetstagaren under denna tid uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning. Utbildningsbidrag enligt arbetsmarknadskungörelsen (1966:368) får avräknas i den mån bidraget avser samma tid som anställningsförmånerna och har beviljats arbetstagaren efter uppsägningen.*

Inte heller i denna paragraf, som behandlar arbetsgivarens rätt att från uppsägningslönen avräkna andra inkomster som arbetstagaren har haft, har åsyftats några ändringar i sak. Den omredigering som har skett i jämförelse med gällande 13 § har skett i förenklande syfte. I lagtexten har markerats att arbetstagaren, enligt den princip som anställningsskyddslagen bygger på, skall stå till förfogande för arbete hos arbetsgivaren under uppsägningstiden. Först om arbetsgivaren inte påfordrar det, träder avräkningsregeln i 13 § i tillämpning.

14 § *En uppsagd arbetstagare får inte förflyttas till annan ort under uppsägningstiden, om arbetstagarens möjligheter att söka nytt arbete därigenom skulle icke obetydligt försämras.*

Under uppsägningstiden har en uppsagd arbetstagare också rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

I denna paragraf har lagtexten förenklats i jämförelse med 14 § gällande lag. I likhet med 12 § tar 14 § inte ställning till i vad mån förflyttning av en arbetstagare över huvud får ske. Detta är en fråga som får bedömas med utgångspunkt i gällande kollektivavtal, anställningskontrakt eller liknande. 14 § utgör alltså en begränsning av arbetsgivarens förflyttningsrätt, i den mån en sådan rätt eljest skulle föreligga.

I departementsförslaget har, i likhet med vad som har skett i 12 §, i lagtexten uttryckligen angetts att skyddet mot förflyttning och rätten till betald ledighet för att söka nytt arbete endast gäller under uppsägningstid som löper efter uppsägning från arbetsgivarens sida. Här kan hänvisas till avsnitt 2.7.3 i den allmänna motiveringen och till specialmotiveringen till 12 §.

Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta

15 § *En arbetstagare som är anställd för begränsad tid och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste två åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.*

Om en säsonganställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit anställd för viss säsong hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsonganställning vid den nya säsongens början, skall arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar.

I denna paragraf har lagtexten framför allt redigerats om i förenklande syfte. Ordet underrättelse i gällande 15 § har bytts ut mot besked (jfr 8 §

andra stycket) för att inte förväxlas med sådan underrättelse som avses i 30 §. Lagtexten har vidare utformats så att en arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning alltid skall få besked enligt bestämmelserna i denna paragraf. Detta medför att tiden för företrädesrättens början enligt 25 § andra stycket har kunnat samordnas med tidpunkten för beskedet. Av denna anledning föreskrivs i den föreslagna 15 § att besked alltid skall lämnas, om arbetstagaren inte får fortsatt anställning när den tidigare anställningen upphör. Detta innebär en förändring i förhållande till gällande rätt, enligt vilken underrättelse inte behöver lämnas om arbetstagaren erbjuds fortsatt anställning i nära anslutning till anställningens upphörande.

I specialmotiveringen till 25 § kommenteras närmare övergången från uttryckssättet "minst" ett visst antal månader till "mer än" samma antal månader.

Härjämte har i första stycket gjorts ett tillägg till reglerna i deras gällande lydelse, av innebörd att arbetsgivaren i vissa fall i stället skall lämna beskedet vid anställningens början, om den i lagen föreskrivna enmånadstiden över huvud inte kan iakttas. Denna situation kan uppkomma t.ex. när den senaste visstidsanställningen är kortare än en månad men arbetstagaren tidigare har varit anställd så mycket att tolvmånaderskravet redan har eller kommer att uppfyllas under denna korta tid.

I tredje stycket finns regler om underrättelse, när fortsatt säsonganställning inte kommer i fråga. Sakligt sett har de samma innehåll som de nu gällande reglerna.

16 § *Besked enligt 15 § skall vara skriftligt.*

I beskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta för det fall att arbetstagaren vill föra talan om att anställningsavtalet skall förklaras gälla tills vidare eller yrka skadestånd för brott mot 4 § första stycket. I beskedet skall vidare anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej. Har arbetstagaren företrädesrätt och krävs det anmälan för att företrädesrätten skall kunna göras gällande, skall det också anges.

Beskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

Bestämmelserna i denna paragraf har jämkats på några punkter i syfte att nå överensstämmelse med de motsvarande reglerna i 8–10 §§. I andra stycket i departementsförslaget har införts en bestämmelse som föreskriver att arbetsgivaren i beskedet skall ange vad arbetstagaren har att iaktta om han eller hon vill göra gällande att anställningsavtalet skall förklaras gälla tills vidare eller föra skadeståndstalan för brott mot 4 § första stycket. Sådana bestämmelser finns i 40 § andra stycket, 41 § och 42 §. Vidare har den regel behållits som innebär att arbetstagaren skall ha besked också om

vad som skall iakttas, om arbetstagaren vill utnyttja sin företrädesrätt till återanställning (jfr specialmotiveringen till 27 §). I likhet med vad som gäller enligt 8 § andra stycket skall beskedet vara tydligt och fullständigt. Har bestämmelserna i 27 §, 40 § andra stycket och 41 § ersatts av kollektivavtalsbestämmelser, skall beskedet avse innehållet i dessa. Någon motsvarighet till reglerna i 40 § första stycket och 41 § första stycket om förlängd preskriptionstid vid ofullständiga uppsägningsbesked finns inte i fråga om beskeden enligt 15 §, eftersom preskriptionstiden ändå räknas från anställningens upphörande.

Det har inte ansetts behövligt att efter mönster av 10 § tillföra 16 § särskilda regler om vid vilken tidpunkt skyldigheten att lämna besked skall anses fullgjord. Allmänna rättsgrundsatser om delgivning av rättshandlingar gentemot en avtalspart får här bli avgörande (jfr NJA 1976 s. 87).

17 § *En arbetstagare som har fått besked enligt 15 § första stycket har rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.*

Paragrafen har omformulerats efter mönster av 14 § andra stycket. Någon motsvarande rätt till ledighet torde inte behövas i de säsonganställningsfall som avses i 15 § andra stycket. Hänvisning sker därför i 17 § enbart till 15 § första stycket.

Avskedande

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

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

Den grundläggande regeln om avskedande i 18 § första stycket är densamma som i gällande lag. 18 § andra stycket har jämkats något och utformats på samma sätt som 7 § tredje stycket. Här kan hänvisas till specialmotiveringen till sistnämnda lagrum och den där gjorda hänvisningen till den allmänna motiveringen.

19 § *Avskedande skall vara skriftligt.*

I beskedet om avskedande skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt eller yrka skadestånd med anledning av avskedandet.

Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

Paragrafen motsvarar 19 § i gällande lag. En omarbetning har dock gjorts för att lagrummet skall överensstämma med motsvarande regler om upp-

sägning i 8 och 9 §§. Här kan hänvisas till specialmotiveringen till dessa paragrafer.

20 § *Beskedet om avskedande skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.*

Avskedande anses ske när arbetstagaren får del av avskedandet. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett besked om avskedande har sänts i brev enligt första stycket, anses avskedande ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses avskedande ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

Paragrafen ansluter nära till 20 § i gällande lag. De förändringar som har gjorts i formuleringen har samma bakgrund som motsvarande förändringar i 10 § beträffande uppsägning från arbetsgivarens sida. I den nya lydelsen har regeln om delgivning genom rekommenderat brev förenklats på motsvarande sätt som i 10 §. Här kan hänvisas till specialmotiveringen till 10 §.

Lön och andra förmåner under permittering

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

Har en arbetstagare varit permitterad före ett sådant byte av anställning som avses i 3 § första stycket, skall permitteringen räknas med när det avgörs om arbetstagaren har rätt till förmåner enligt första stycket. Om vissa anställningsförmåner enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid jämställas tid under vilken arbetstagaren uppbär förmåner enligt första stycket.

Rätten till lön och andra anställningsförmåner gäller ej, om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur.

I denna paragraf, som handlar om rätt till permitteringslön och andra anställningsförmåner under vissa inte alltför kortvariga permitteringar, har inte gjorts några sakliga ändringar i jämförelse med 21 § i gällande lag. I departementspromemorian, avsnitt 5.7.1, anlades visserligen en del synpunkter på paragrafens utformning men dessa har således inte lett till ändringar.

I 21 § andra stycket har i lagtexten införts en ny regel om rätt för arbetstagare som byter anställning på det sätt som avses i 3 § (framför allt i samband med företagsöverlåtelse) att vid tillämpning av reglerna om rätt till permitteringslön m.m. räkna med även permittering före anställnings-

bytet. Detta torde dock inte vara någon ändring i sak i jämförelse med gällande rätt.

Enligt gällande rätt är 21 § dispositiv endast på det sättet att kollektivavtal kan träffas om hur permitteringslönen skall beräknas. Det är t.ex. inte möjligt att sänka permitteringslönen till en något lägre nivå eller att förskjuta tidpunkten när den fulla permitteringslönen skall falla ut, inte ens om ekonomisk kompensation härför erhålles på något annat sätt, t.ex. genom att permitteringslön utgår redan i och med första permitteringsdagen. För att ge arbetsmarknadsparterna frihet att i alla delar bestämma samordningen av permitteringslöneavtalen med lagreglerna om permitteringslön har 21 § i förslaget gjorts dispositiv på det sätt som anges i 2 §. Justeringar av lagbestämmelserna i den riktning som här har antytts förutsätter således kollektivavtal som har slutits eller godkänts av ett fackförbund.

Turordning vid uppsägning och permittering

I detta avsnitt av lagen, som behandlar turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering, har med ett undantag inte gjorts några ändringar i sak i jämförelse med den gällande lagens 22–24 §§. Den ändring som har företagits och som återfinns i 22 § sista stycket tar sikte på vissa permitteringssituationer som är av begränsad betydelse. Den diskussion som har förts om turordningsreglerna samt skälen för att inte företa några mer ingripande ändringar i dessa regler har redovisats i den allmänna motiveringen (avsnitt 2.3). Utöver ändringen i sak har några mindre omredigeringar och tekniska följdändringar gjorts i förslaget. Regeln i 22 § tredje stycket i gällande lag om beräkning av anställningstid för äldre arbetstagare har flyttats till 3 § i förslaget. Vidare har tillkommit en regel om företrädesrätt vid företagsöverlåtelse i 24 §, som behandlar företrädesrätt och turordning i samband med återintagning efter permittering.

22 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

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

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs turordningen för varje enhet för sig. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtli-

ga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Vid en permittering som är av enstaka och kortvarig natur och som inte har kunnat förutses får arbetsgivaren, utan hinder av reglerna i andra och tredje styckena, permittera de arbetstagare som närmast berörs av driftsavbrottet.

I denna paragraf, som innehåller lagens grundläggande turordningsbestämmelser, har som nämnts endast gjorts en ändring i sak. En ny regel, som återfinns i sista stycket, ger arbetsgivaren möjlighet att i vissa akuta permitteringsfall frångå den turordning som följer av huvudregeln. Denna möjlighet tar sikte på fall där det av praktiska skäl inte är möjligt att iaktta den normala turordningen. Vad som avses är främst sådana fall där driften tillfälligt måste ställas in till följd av maskinhaveri eller andra liknande orsaker som inte har kunnat förutses och som ligger utanför arbetsgivarens kontroll. Erfarenheterna visar att det i sådana fall oftast inte är möjligt att utan tidsutdräkt iaktta de grundläggande reglerna. Samtidigt är permitteringar av detta slag av förhållandevis ringa ekonomisk betydelse för de berörda arbetstagarna.

Undantagsregeln skall som framgår av lagtexten kunna tillämpas endast vid permitteringar som är av enstaka och kortvarig natur. Det skall inte vara fråga om en driftsinskränkning i egentlig mening utan snarare om ett tillfälligt avbrott i arbetet. För det fall att det är fråga om en planerad driftsinskränkning finns ingen anledning att göra avsteg från de vanliga turordningsreglerna enbart av det skälet att den är av enstaka och kortvarig natur. Det ställs därför också kravet att permitteringen inte har kunnat förutses. Detta krav får emellertid inte ställas för högt. Det kan även finnas andra situationer, i vilka arbetsgivaren rimligen måste ges ett visst utrymme för improvisationer innan det kan krävas att driftsinskränkningen behandlas i mera planerade former. Den föreslagna regeln ger inte arbetsgivaren möjlighet att fritt välja vilka arbetstagare som skall permitteras i den beskrivna situationen. I så fall hade arbetsgivaren likaväl kunnat följa turordningsreglerna. Arbetsgivaren kan med stöd av regeln endast permittera de arbetstagare som direkt berörs av själva driftavbrottet och slipper således att söka omplacera vissa av dem på andra arbeten med de följdverkningar som det skulle få för dem som arbetar där. Ändringen får betydelse också vid återintagning efter permittering. Detta behandlas i specialmotiveringen till 24 §.

Som tidigare har nämnts har tredje stycket i den gällande paragrafen förts över till 3 § i förslaget, där alla regler om beräkning av anställningstid har samlats. Vidare har som en följdändring till de ändringar som föreslås i fråga om arbetstagarinflytandet en jämkning gjorts i tredje stycket. En arbetstagarorganisations begäran om gemensam turordning för flera driftsenheter på en ort skall göras senast vid förhandling enligt 29 §, dvs. en s.k.

primär förhandling enligt MBL, i stället för som i den gällande lagen vid en överläggning om turordningen.

I övrigt har bara gjorts en språklig överarbetning av lagtexten.

23 § *Arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som på grund därav har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren skall, om det kan ske utan allvarliga olägenheter, få företräde till fortsatt arbete oberoende av turordningen.*

I denna paragraf har gjorts en viss förkortning av texten och ett annat val av uttryckssätt än i gällande 23 §, utan att någon saklig ändring åsyftas.

24 § *Om permittering har skett inom en verksamhet, har de permitterade företrädesrätt till arbete inom denna framför arbetstagare som skulle återanställas eller nyanställas. Vid återintagning efter permittering tillämpas turordningsreglerna i 22 och 23 §§.*

Har företaget eller en del av företaget övergått till en ny arbetsgivare under permitteringstiden, gäller företrädesrätten mot den nye arbetsgivaren.

Första stycket i denna paragraf motsvarar utan annat än en språklig omarbetning 24 § i gällande lag. Med anledning av den ändring som har skett i 22 § och som gör det möjligt för en arbetsgivare att i vissa fall permittera arbetstagare som direkt berörs av ett driftsavbrott utan hinder av de allmänna turordningsreglerna bör här något beröras återintagning efter permittering. Om en arbetsgivare utnyttjar denna sin möjlighet att permittera de arbetstagare som har ställts utan arbetsuppgifter och alla dessa sedan inte kan återintas på samma gång, kan måhända ovisshet uppkomma om vilken turordning som skall gälla vid återintagningen. Av två samtidigt havererade maskiner kan t.ex. den ena komma igång tidigare än den andra. En motsvarande tillämpning av den nya regeln i 22 § bör då innebära att arbetstagarna återintas i sina tidigare arbetsuppgifter. Den arbetstagare som har haft de arbetsuppgifter som först kommer igång skall alltså återintas först.

I 24 § andra stycket i förslaget har lagts till en uttrycklig regel av innehåll att företrädesrätten i samband med permittering gäller mot ny arbetsgivare i sådana företagsöverlåtelsefall som behandlas i 3 §. Detta ämne har berörts i den allmänna motiveringen (avsnitt 2.3).

Företrädesrätt till återanställning

Reglerna i detta avsnitt är i huvudsak oförändrade i jämförelse med 25–28 §§ i gällande lag. På några punkter har dock gjorts jämkningar. En språklig och teknisk överarbetning har också skett. Dessutom har regeln i 28 § i den gällande lagen flyttats över till 3 § i förslaget, där reglerna om beräkning av anställningstid har samlats.

Rubriken har ändrats för att bättre knyta an till det i dagligt tal använda

begreppet återanställning. I 25 § andra stycket i förslaget har gjorts ett par tillägg, huvudsakligen i förtydligande syfte. Vidare har gjorts jämkningar och tekniska förändringar som får betraktas som följdändringar till andra förslag till ändringar i lagen.

Vad gäller 27 § i gällande lag, innehåller den en regel som innebär att en arbetstagare för att kunna göra gällande företrädesrätt till arbetsgivaren måste ha anmält anspråk på företrädesrätt. Promemorieförslaget innebar att kravet på sådan anmälan skulle utmönstras. Som framgår av det följande bibehålls dock kravet på anmälan.

25 § *Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning inom den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare med tidsbegränsad anställning som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv eller, vid säsonganställning, sex månader under de senaste två åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.*

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess ett år har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsonganställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess ett år har förflutit från den nya säsongens början. Har under de nu nämnda tidsperioderna det företag eller den del av företaget där verksamheten bedrivs övergått till ny arbetsgivare, gäller företrädesrätten mot den nye arbetsgivaren.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det inom arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

Denna paragraf motsvarar i huvudsak 25 § i lagens gällande lydelse. Första stycket i förslaget omfattar de regler som nu finns i 25 § första och andra styckena. I förutsättningarna för att företrädesrätt skall föreligga har en mindre jämkning gjorts. I gällande lag anges att arbetstagaren skall ha varit anställd "minst" viss tid för att företrädesrätt skall kunna föreligga. I förslaget har detta ändrats så att arbetstagaren skall ha varit anställd "mer än" viss tid. Jämkningen är föranledd av de ändringar som föreslås beträffande visstidsanställningar. Det har inte uttryckligen angivits när kravet på viss anställningstid skall vara uppfyllt. Liksom hittills är det arbetstagarens

sammanlagda anställningstid när anställningen upphör som är den avgörande. Företrädesrätt föreligger alltså även om kravet på viss anställningstid inte skulle vara uppfyllt redan när uppsägningen sker eller besked enligt 15 § lämnas.

I 25 § andra stycket i förslaget har närmare angetts under vilken tidsperiod som företrädesrätten gäller. Som framgår av texten gäller i uppsägningsfallen företrädesrätten från tidpunkten för uppsägningen till dess ett år har gått från det att anställningen upphörde. Den tid under vilken arbetstagaren har företrädesrätt kan alltså enligt lagen uppgå till högst ett och ett halvt år. Regeln motsvarar gällande rätt. I fråga om tidsbegränsade anställningar har i förslaget införts en regel som innebär att företrädesrätten gäller från det att arbetstagaren får eller skulle ha fått ett sådant besked som föreskrivs i 15 § till dess att ett år har förflutit från anställningens slut, dvs. under normalt tretton månader. Detta är en jämkning i jämförelse med gällande lag, som anses innebära att företrädesrätten inträder först när den tidsbegränsade anställningen upphör. Har arbetsgivaren underlåtit att lämna ett besked enligt 15 §, tänkes företrädesrätten ändå gälla, om den anställde gör gällande företrädesrätt på det sätt som anges i 27 § första stycket. Under alla förhållanden kan arbetstagaren föra skadeståndstalan rörande bl.a. den förlust som har uppkommit genom arbetsgivarens underlåtenhet på denna punkt. Hur företrädesrättsperioden tänks gälla beträffande säsonganställningar beskrivs särskilt. I 25 § andra stycket har också införts en ny regel som behandlar det fallet att det under företrädesrättstiden sker en företagsöverlåtelse eller liknande förändring på arbetsgivarsidan. Det kan tilläggas att det torde kunna uppkomma situationer i vilka en tidigare anställd kan göra gällande företrädesrätt mot mer än en arbetsgivare. Detta kan inträffa om den tidigare anställde har haft arbetsuppgifter som efter en delning av ett företag återfinns hos både den förre arbetsgivaren och den som har övertagit en del av företaget.

Förslaget till 25 § tredje stycket innehåller regler om vilka anställningar som företrädesrätten gäller till, när arbetsgivaren har flera driftsenheter och när det inom arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden. Reglerna är här liksom i gällande lag utformade i nära anslutning till de motsvarande turordningsreglerna i 22 § tredje stycket. I texten sägs inte uttryckligen att reglerna om kollektivavtalsområden tar sikte på fall när arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal och att med arbetstagarorganisation avses den eller de kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationerna. Den nära anknytningen till 22 § och det förhållandet att uttrycket kollektivavtalsområden används ger dock vid handen att det är detta som avses.

26 § *Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning, bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre*

anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

Reglerna i denna paragraf motsvarar 26 § första stycket i lagens gällande lydelse. De har formulerats om för att vinna överensstämmelse med reglerna i 22 §. De bestämmelser som nu finns i 26 § andra stycket om beräkning av anställningstid för äldre arbetstagare har flyttats till 3 §.

27 § *Har besked om företrädesrätt till återanställning lämnats enligt 8 § andra stycket eller 16 § andra stycket, kan företrädesrätt inte göras gällande innan arbetstagaren har anmält anspråk på företrädesrätt hos arbetsgivaren.*

En arbetstagare som antar ett erbjudande om återanställning behöver inte tillträda den nya anställningen förrän efter skälig övergångstid.

Om arbetstagaren avvisar ett erbjudande om återanställning som skäligen borde ha godtagits, har arbetstagaren förlorat sin företrädesrätt.

Som framgår av den allmänna motiveringen, avsnitt 2.7.5, har kravet på anmälan om anspråk på företrädesrätt inte ansetts kunna avskaffas.

Även fortsättningsvis blir således i normalfallet arbetstagare, som vill komma i fråga för återanställning, skyldiga att framställa sådant anspråk och att underrätta arbetsgivaren om sin adress, ändringar av uppehållsort etc. Det innebär att arbetsgivaren, liksom hittills, inte är skyldig att sända ett erbjudande om återanställning annat än till den adress som arbetstagaren senast har uppgivit.

Den arbetstagare som inte enligt 8 § andra stycket eller 16 § andra stycket har fått besked om att det krävs anmälan för att göra gällande företrädesrätten och på grund därav genom en utebliven anmälan missar sin företrädesrätt, när arbetsgivaren återanställer, kan föra skadeståndstalan mot arbetsgivaren för den förlust som har uppkommit tillföljd av arbetsgivarens underlåtenhet. Det förhållandet att besked inte har lämnats utgör å andra sidan inte något hinder mot att arbetstagaren bevakar sin rätt och ändå ställer krav på företrädesrätt enligt 27 §. Att arbetsgivaren, trots att han på det sättet har gjorts uppmärksam på att företrädesrätt kan föreligga, ändå anställer någon annan, torde få bedömas som en försvårande omständighet. Som framgår av första stycket kan en arbetstagare visserligen missa sin företrädesrätt men aldrig gå förlustig sin rätt till skadestånd genom att anmälan inte har gjorts i de nu berörda fallen. Kravet på anmälan gäller nämligen endast i de fall då arbetsgivaren har lämnat ett korrekt besked enligt 8 § andra stycket eller 16 § andra stycket.

Ett avtal varigenom en arbetstagare avstår från sin företrädesrätt bör i princip anses giltigt, om avståendet har skett efter det att företrädesrätten har uppkommit, dvs. efter det att uppsägning har skett eller besked enligt 15 § har lämnats. Det är givetvis av vikt att en arbetstagare som har anmält anspråk på företrädesrätt men senare ändå inte vill komma i fråga för

återanställning snarast möjligt underrättar arbetsgivaren om detta. Så bör ske inte minst för att undvika att arbetsgivaren i onödan erbjuder återanställning. Någon anledning att i lagen ta in föreskrifter om detta har dock inte ansetts föreligga.

I 27 § har också gjorts ett par språkliga ändringar i syfte att förenkla och att nå bättre överensstämmelse med vad som sägs i 25 §.

Förhandlingar m.m.

I nu gällande lag finns i 29–32 §§ regler om varsel, underrättelse och överläggning inför bl.a. uppsägningar, avskedanden och permitteringar. Det nu framlagda förslaget om samordning av dessa regler med medbestämmandelagens (MBL) regelsystem är mindre långtgående än det som föreslogs i departementspromemorian. Den huvudsakliga innebörden är att MBL:s förhandlingsrättsregler görs ensamt tillämpliga på arbetsbristfallen, dvs. uppsägningar på grund av arbetsbrist, permitteringar och återintagningar efter permitteringar medan anställningsskyddslagens regler om varsel, underrättelse och överläggning i huvudsak bibehålls oförändrade vid uppsägningar på grund av skäl som hänför sig till arbetstagaren personligen och avskedanden. Till de personliga fallen kan räknas också den situationen att en arbetsgivare vill, med tillämpning av de nya reglerna om provanställning, bringa en sådan anställning att upphöra i förtid eller vid prövotidens utgång. Arbetstagarinflytandet i sådana fall har dock utformats på ett särskilt sätt. Den tekniska lösningen för genomförandet av den antydda ordningen har blivit att arbetsbristfallen undantas från tillämpningsområdet för anställningsskyddslagens specialregler om arbetstagarinflytande och att lagen beträffande dessa fall ger en hänvisning till förhandlingsrättsreglerna i 11–14 §§ MBL. I övrigt införs i detta avsnitt av lagen en regel om skyldighet för kollektivavtalsbundna arbetsgivare att underrätta berörd arbetstagarorganisation om ingångna anställningsavtal för begränsad tid. I de delar som anställningsskyddslagen innehåller särskilda regler om arbetstagarinflytande utgör den lagen speciallag i förhållande till MBL.

Ett genomförande av den nu föreslagna ordningen har föranlett en omarbetning av detta avsnitt i 1974 års lag. Förslagets regler har disponerats på följande sätt. Den nya regeln om skyldighet att underrätta fackföreningen om ingångna avtal om tidsbegränsade anställningar tas in i 28 §. I 29 § hänvisas till 11-14 §§ MBL beträffande beslut om uppsägningar på grund av arbetsbrist, permittering och återintagning efter permittering. I 30 § återfinns regler om underrättelse, varsel och överläggning m.m. i de personliga fallen. I samma paragraf har tagits in regler om arbetstagarinflytande, när en arbetsgivare avser att lämna besked enligt 15 §. I 31 § finns regler om arbetstagarinflytande i det fall att en arbetsgivare vill avbryta en provanställning i förtid eller inte låta den övergå i en tillsvidareanställning. 32 § behandlar arbetstagarinflytandet i de fall då fråga uppkommer om nyan-

ställning, när företrädesberättigade arbetstagare finns. Liksom i 29 § hänvisas här till MBL:s regelsystem.

Såvitt gäller uppsägningar är alltså arbetstagarinflytandet utformat på olika sätt, beroende på vad som är grunden för uppsägningen. En sådan gränsdragning mellan olika slags uppsägningar finns redan i gällande rätt. Några svårigheter att i praktiken göra denna gränsdragning synes inte ha förekommit och torde inte heller behöva uppkomma efter ett genomförande av den nu föreslagna ordningen. Det finns dock anledning att något beröra vissa problem som rör gränsdragningen.

En typ av fall som det måhända kan råda tvekan om är de s.k. individuella arbetsbristfallen, dvs. sådana fall där arbetsbrist råder men endast en arbetstagare kan komma att beröras av uppsägning. I praxis har i ett sådant fall ansetts (AD 1978 nr 110) att arbetsgivaren är skyldig att förhandla enligt MBL om det omorganisationsbeslut som leder till att arbetsbrist uppkommer men inte om själva uppsägningsbeslutet. Hänvisningen till MBL i 29 § bör medföra att denna lag nu helt reglerar även de individuella arbetsbristfallen.

Tveksamhet om vilket system för arbetstagarinflytande som skall tillämpas skulle också kunna tänkas uppkomma, om en arbetsgivare vill vidta en åtgärd i ett enskilt personligt fall men samtidigt också dra upp riktlinjer för företagets framtida personalpolitik. I ett sådant fall bör det finnas utrymme för en tillämpning av båda systemen för arbetstagarinflytande, eftersom det egentligen är fråga om två olika beslut. Det enskilda fallet skall således behandlas enligt anställningsskyddslagens inflytandesystem och riktlinjerna för personalpolitiken enligt medbestämmandelagens.

Omplacering av arbetstagare hör enligt MBL:s förarbeten (prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 354) till området för den primära förhandlingsskyldigheten enligt MBL. Samtidigt kan frågan om omplacering komma in vid bedömningen enligt 7 § anställningsskyddslagen om en uppsägning i ett sådant enskilt fall är sakligt grundad; saklig grund för uppsägning föreligger ju inte om det skäligen kan krävas att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Det är ofrånkomligt att omplaceringsfrågor måste kunna tas upp i samband med diskussionen av om saklig grund för uppsägning föreligger i ett enskilt fall, men det är också önskvärt att det finns ett system för arbetstagarinflytande när omplacering aktualiseras utan samband med uppsägning eller när omplaceringsfrågorna aktualiseras i arbetsbristsituationer (även återintagning efter permittering). Möjligheten att ta upp omplaceringsfrågor enligt båda systemen för arbetstagarinflytande bör därför bibehållas. Därvid gäller att omplaceringar som aktualiseras utan samband med uppsägningar eller i arbetsbristsituationer skall handläggas i enlighet med MBL:s förhandlingssystem medan omplaceringar i samband med personliga uppsägningsfall behandlas i enlighet med reglerna i anställningsskyddslagen. Arbetsgivaren har att välja handlingsmönster med hänsyn till vad han åsyftar. Om en arbetsgivare först inte vill uppnå mer än en

omplacering och därför påkallar förhandling enligt MBL men senare på grund av förhandlingsresultatet eller av annat skäl vill vidta uppsägning av personliga skäl, skall arbetsgivaren iaktta reglerna i anställningsskyddslagen.

28 § *En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal och som träffar avtal om tidsbegränsad anställning för arbete som avses med kollektivavtalet, skall snarast underrätta den berörda lokala arbetstagarorganisationen om anställningsavtalet. Underrättelse skall lämnas även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller.*

Någon underrättelse behöver dock inte lämnas, om anställningstiden är högst en månad.

I denna paragraf införs en regel som saknar motsvarighet i nu gällande lag. Den i 28 § i 1974 års lag intagna bestämmelsen om anställningstid har förts över till 3 §.

Den nya regeln innebär att arbetsgivarna i vissa fall blir skyldiga att lämna underrättelse om ingångna anställningsavtal som avser begränsad tid. Skälen för underrättelseskyldighetens införande har redovisats under 2.2 i den allmänna motiveringen. Underrättelseskyldighet föreligger om anställningen avser arbete som omfattas av ett kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av och anställningstiden är längre än en månad. Tidsgränsen finns angiven i andra stycket. Underrättelseskyldigheten inträder vid anställningsavtalets ingående. Även om anställningstiden endast är relativt bestämd – t.ex. vid en vikariatsanställning som är avsedd att pågå till dess den ordinarie befattningshavaren återkommer – kan det från början vara givet att anställningstiden kommer att bli längre än en månad. I så fall inträder underrättelseskyldigheten vid anställningsavtalets ingående. Om det däremot inte från början står klart att anställningstiden kommer att bli längre än en månad, inträder underrättelseskyldigheten så snart omständigheterna ger vid handen att så blir fallet. Underrättelse skall lämnas om alla slags tidsbegränsade anställningar och alltså även om sådana som kan ingås med stöd av nu gällande lag, t.ex. vikariat. Underrättelsen skall lämnas till den berörda lokala arbetstagarorganisationen, dvs. den organisation som är arbetsgivarens motpart i lokal förhandling på ifrågavarande avtalsområde (jfr 6 § MBL). Underrättelseskyldigheten skall fullgöras gentemot den organisationen, även om arbetstagaren är oorganiserad eller tillhör en annan organisation.

29 § *En arbetsgivare är förhandlingsskyldig före beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist, permittering eller återintagning efter permittering enligt vad som föreskrivs i 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.*

Såvitt gäller uppsägningar på grund av arbetsbrist, permitteringar och återintagningar efter permitteringar ersätts nuvarande regler om varsel och överläggning av en hänvisning till MBL. Därigenom utformas arbetstagarinflytandet i arbetsbristfallen som ett rent fackligt inflytande.

Regeln i 29 § bör uppfattas som en hänvisning till eller en påminnelse om MBL och dess bestämmelser om arbetsgivarens förhandlingsskyldighet. Detta betyder att man i varje tolknings- eller tillämpningsfråga har att vända sig till MBL och dess förarbeten jämte rättspraxis på dess område. Den rätta tidpunkten för inledande av förhandling eller för andra kontakter mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation torde ofta och i synnerhet i mer komplicerade sammanhang ligga tidigare än vad som skulle följa av enbart varseltidsreglerna i den nu gällande 29 § anställningsskyddslagen. Å andra sidan får omläggningen den effekten att arbetsgivaren liksom i andra fall enligt 11 § MBL står fri att fatta och verkställa beslut om en överenskommelse har träffats vid en primär förhandling, även om detta skulle ha skett inom kortare tid än den nuvarande varseltiden enligt anställningsskyddslagen.

Såvitt gäller permitteringar föreligger enligt nu gällande regler varselskyldighet endast inför permitteringar som inte är av enstaka och kortvarig natur och inte heller beror på att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur icke sammanhängande. De synpunkter som har legat bakom dessa undantag från varselskyldigheten vid permitteringar bör i fortsättningen vara vägledande för tillämpningen av medbestämmandelagens motsvarande regler. Arbetsgivaren skall alltså inte vara skyldig att inleda förhandlingar enligt 11 § MBL i dessa fall.

Förfarandet i rättstvister förändras inte till följd av att MBL:s regelsystem görs tillämpligt i arbetsbristfallen. Det är en annan sak att det rena tvisteförfarandet efter ett beslut om t.ex. uppsägning på grund av arbetsbrist eller permittering kan förenklas, om rättsfrågorna redan har tillräckligt behandlats i primärförhandlingarna.

Den omständigheten att parterna har olika uppfattningar i en rättsfråga påverkar dock inte arbetsgivarens möjligheter att fatta beslut. Beslutet kan fattas så snart förhandlingsskyldigheten enligt MBL har fullgjorts.

Som har framhållits i promemorian ligger det i sakens natur att vissa mer allmänna grundsatser och synsätt från praxis kring varselreglerna i anställningsskyddslagen får fortsatt giltighet även efter en övergång till MBL:s system beträffande driftsinskränkningsfallen. Som exempel kan anföras att en arbetsgivare inte fullgör sina skyldigheter genom att inleda förhandlingar "enbart för säkerhets skull" (jfr AD 1979 nr 113).

Något behov av att göra denna paragraf dispositiv föreligger inte, eftersom 11, 12 och 14 §§ MBL ändå är dispositiva i den mening som avses i 4 § MBL. Även lokala kollektivavtalsavvikelser är således tillåtna.

30 § *En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen eller lämna besked enligt 15 § om att en tidsbegränsad anställning skall upphöra, skall underrätta arbetstagaren om detta i förväg. Gäller underrättelsen uppsägning eller besked enligt 15 §, skall den lämnas minst två veckor i förväg, och gäller den avskedande, skall den lämnas minst en vecka i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.*

Är anställningstiden så kort att besked enligt 15 § första stycket skall lämnas när anställningen börjar, skall underrättelsen och varslet i stället lämnas samtidigt med beskedet.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd som underrättelsen och varslet avser. En förutsättning är dock att överläggning begärs senast en vecka efter det att underrättelsen eller varslet lämnades. I det fall som avses i andra stycket skall överläggning begäras omgående.

Har överläggning begärts, får arbetsgivaren inte verkställa uppsägning eller avskedande förrän överläggningen har avslutats.

I denna paragraf regleras arbetstagarinflytandet före beslut om uppsägningar på grund av personliga skäl och avskedanden liksom före besked om att en tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta. Reglerna är i huvudsak desamma som enligt gällande lag. De innehåller bestämmelser om underrättelse, varsel och överläggning m.m. Vissa skillnader jämfört med gällande lag finns dock som framgår av det följande.

I första stycket föreskrivs först en skyldighet för en arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en arbetstagare på grund av personliga skäl eller lämna besked enligt 15 § om att en tidsbegränsad anställning skall upphöra att underrätta den berörde arbetstagaren i förväg. En sådan underrättelse skall alltid lämnas i dessa fall. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetstagarens organisation dessutom varslas. Varselskyldighet föreligger oavsett kollektivavtalsförhållanden och fullgörs alltid gentemot den berörde arbetstagarens organisation. En arbetstagarorganisation, vars medlem berörs av en åtgärd som avses här, får alltså även om den inte står i kollektivavtalsförhållande till arbetsgivaren en självständig rätt till varsel och, som framgår av tredje stycket, även till överläggning. Denna ändring jämfört med gällande lag har, som tidigare har framgått, en föreningsrättslig bakgrund. Reglerna har utformats i syfte att tillgodose de grundsatser rörande rättsskydd även för fackliga minoriteter, på vilka medbestämmandelagens förhandlingsrättsregler bygger (13 § MBL). Med lokal arbetstagarorganisation förstås i enlighet därmed en sådan organisation som är arbetsgivarens motpart i lokal förhandling i fråga om den berörde arbetstagarens arbets- och anställningsförhållanden (jfr 6 och 13 §§ MBL för det

fall att kollektivavtal inte föreligger mellan arbetsgivaren och den berörde arbetstagarens organisation).

Underrättelsen och varslet om uppsägning på grund av personliga skäl och om besked enligt 15 § skall lämnas minst två veckor i förväg. Underrättelse och varsel om avskedande skall lämnas minst en vecka i förväg. Detta framgår av första stycket. Även om en arbetstagare har grovt förbrutit sig mot arbetsgivaren och om det skulle vara förenat med stora risker att arbetstagaren går kvar i arbetet, får inte avskedande ske utan att varsel- och underrättelsetiden iakttas. Om det är påkallat av säkerhetsskäl eller liknande, får arbetstagaren i stället avstängas från arbetet till dess åtgärden kan vidtas (jfr 34 § andra stycket).

När det gäller besked enligt 15 § får undantagsbestämmelsen i andra stycket betydelse om den aktuella anställningstiden är så kort att det inte finns möjlighet att iaktta bestämmelsen i första stycket. I analogi med 15 § första stycket har föreskrivits att underrättelsen och varslet i dessa fall skall lämnas i samband med anställningens början.

Tredje stycket innehåller regler om överläggning efter underrättelse och varsel och i fjärde stycket finns en regel om uppskovsskyldighet i avvaktan på överläggning.

Den berörde arbetstagaren samt den lokala arbetstagarorganisation som han eller hon tillhör har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd denne vill vidta. Denna rätt för organisationen föreligger, som har nämnts, oavsett om kollektivavtal föreligger mellan organisationen och arbetsgivaren eller ej. Tiden för påkallande av överläggning är enligt huvudregeln densamma som enligt gällande lag, en vecka. I de fall då arbetsgivaren med stöd av undantagsbestämmelsen i andra stycket frångår fristen i första stycket måste dock förhandling påkallas omgående. Arbetstagaren och hans organisation kan alltså i ett sådant fall inte vänta en vecka med att påkalla överläggning. Visst rådrum måste de dock få. Exempelvis måste en arbetstagare få tillfälle att först rådgöra med sin organisation.

Om överläggning begärs, är arbetsgivaren i likhet med vad som nu gäller skyldig att avvakta med beslutet om uppsägning eller avskedande. Sker det inte, blir arbetsgivaren skadeståndsskyldig. Någon uppskovsskyldighet har däremot inte föreskrivits i fråga om besked enligt 15 §. Tidsbegränsade anställningar upphör vid den avtalade tidens utgång, även om besked enligt 15 § dessförinnan inte skulle ha lämnats. En arbetsgivare bör därför vara oförhindrad att fullgöra sin skyldighet enligt 15 §, när han trots att överläggning har begärts står fast vid att anställningen skall upphöra.

Såvitt gäller de enskilda arbetstagarnas rättigheter är paragrafen tvingande. Den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter enligt paragrafen kan dock inskränkas eller anpassas genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Liksom i andra sammanhang gäller att en kollektivavtalsslutande organisation därvid inte kan förfoga över en annan organisations rättigheter.

Det bör åter framhållas att denna reglering av arbetstagarinflytandet ersätter medbestämmandelagens regler.

31 § *En arbetsgivare som avser att ge en arbetstagare besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning skall underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.*

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

Paragrafen innehåller bestämmelser som saknar motsvarighet i gällande lag och som har tillkommit med anledning av att ett provanställningsinstitut har förts in i lagen. Genom den nya bestämmelsen i 28 § har arbetstagarorganisationer som står i kollektivavtalsförhållande till arbetsgivaren fått en möjlighet att följa arbetsgivarens tillämpning av de lagregler som medger tidsbegränsade anställningar. Ett visst arbetstagarinflytande finns också i 31 § när en arbetsgivare vill avbryta en provanställning i förtid eller inte låta den övergå i en tillsvidareanställning vid prövotidens utgång.

Arbetstagarinflytandet i dessa fall har utformats som ett blandat personligt och fackligt inflytande. Det fackliga inflytandet har ansetts böra tillkomma den berörde arbetstagarens organisation, oavsett kollektivavtalsförhållandena. Detta står i överensstämmelse med vad som enligt 30 § gäller för övriga personliga fall. Regeln får också i detta sammanhang den inte oväsentliga effekten att ett fackligt inflytande kan utövas beträffande organiserade arbetstagare, även om något kollektivavtal inte föreligger på arbetsplatsen ifråga. Det ligger inte heller någon motsättning i att det fackliga inflytandet enligt 28 § vid tidsbegränsade anställningars tillkomst tillkommer kollektivavtalsslutande organisation medan det fackliga inflytandet vid provanställningars upphörande enligt 31 § tillkommer den berörde arbetstagarens organisation. I det förra fallet är arbetsgivarens beslut av övervägande personalpolitisk natur under det att beslutet i det senare som nämnts är av mer personlig betydelse för den berörde arbetstagaren.

Arbetstagarinflytandet vid provanställningars upphörande har dock utformats på ett annat sätt än t.ex. reglerna i 29 och 30 §§. Ett så enkelt förfarande som möjligt har eftersträvats. Det finns i allmänhet inte heller några möjligheter till rättslig prövning av arbetsgivarens skäl för att avbryta provanställningen.

Enligt 31 § första stycket åligger det en arbetsgivare som avser att ge en arbetstagare besked enligt 6 § om att en provanställning skall upphöra att senast två veckor i förväg underrätta arbetstagaren samt varsla dennes fackliga organisation om detta. En förutsättning för varsel är givetvis att arbetstagaren är fackligt organiserad. Arbetstagaren och, i förekommande fall, den fackliga organisationen har enligt andra stycket rätt till överlägg-

ning med arbetsgivaren om beskedet. Detsamma gäller om en arbetsgivare vill bryta en provanställning i förtid. Vid en överläggning av detta slag torde det endast mera sällan komma upp frågor som är av sådan natur att de kan bli föremål för rättslig prövning. Men arbetstagarsidan kan få klarhet i arbetsgivarens skäl för åtgärden och även söka förmå arbetsgivaren att låta arbetstagaren stanna kvar. Den omständigheten att överläggning har hållits utesluter inte att tvisteförhandling hålls angående olika frågor som t.ex. provanställningens tillåtlighet. Däremot tar 31 § över de motsvarande reglerna i 11–14 §§ MBL.

Föreskrifter om när överläggning skall påkallas har inte ansetts behövliga. Arbetstagarsidan har självfallet ett intresse av att överläggning påkallas och genomförs så snart som möjligt. Det ligger sedan i själva överläggningsskyldigheten att arbetsgivaren möter upp på ett sådant sätt att överläggningen blir meningsfull (jfr uttalandena i prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 362f. med hänvisningar om innebörden av den motsvarande förhandlingsskyldigheten i 15 och 16 §§ MBL). Någon skyldighet att avvakta med provanställningens upphörande finns dock inte.

På samma sätt som föregående paragraf är denna dispositiv såvitt gäller organisationens rättigheter men tvingande såvitt gäller arbetstagarens rättigheter.

32 § *En arbetsgivare som avser att anställa en arbetstagare, när någon annan har företrädesrätt till återanställning inom verksamheten, skall först förhandla med den berörda arbetstagarorganisationen på det sätt som anges i 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Detsamma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som skall få återanställning.*

I 32 § har förts in nya regler om förhandlingsskyldighet före beslut om nyanställning, när någon har företrädesrätt till återanställning inom den verksamhet som anställningen avser. Reglerna motsvaras i den gällande anställningsskyddslagen närmast av regler om varsel och överläggning vid nyanställning när arbetstagare har företrädesrätt därtill. Förutom att en förhandlingsskyldighet har införts har den jämkningen gjorts i förhållande till vad som torde vara gällande rätt att någon förhandling inte behöver hållas innan arbetsgivaren erbjuder en ensam företrädesberättigad återanställning.

Syftet med förhandlingsskyldigheten är att ge möjlighet till facklig insyn och kontroll av att företrädesrätten respekteras och att återanställning erbjuds på ett riktigt sätt. Skulle det råda skilda meningar om huruvida någon har företrädesrätt till en viss anställning, ankommer det på arbetsgivaren att under rättsligt ansvar avgöra om förutsättningar för förhandlingsskyldighet föreligger.

Till skillnad från den föreslagna 29 § är det tekniskt sett här fråga om en regel i anställningsskyddslagen med anknytning till dess övriga regler om

bl.a. tvisteförfarandet och alltså inte bara en hänvisning till en regel i MBL. Genom att lagtexten hänför sig till MBL följer inte bara att förhandling skall hållas på det sätt som föreskrivs där utan också att förhandlingen skall hållas med den organisation som enligt reglerna i MBL skulle ha förhandlingsrätt. Gäller det t.ex. renodlade turordningsfrågor, skall förhandlingen i första hand hållas med den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen på arbetsplatsen. I vissa fall kan det också bli aktuellt för en arbetsgivare att förhandla med en annan organisation än den med vilken han har ett kollektivavtalsförhållande (13 § MBL), nämligen om en viss företrädesberättigad arbetstagares företrädesrätt sätts i fråga, t.ex. av det skälet att arbetsgivaren menar att denne inte har tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet. Men om en arbetsgivare åsidosätter sina skyldigheter enligt 32 § är det alltså anställningsskyddslagens skadestånds- och preskriptionsregler som blir tillämpliga.

Avgång med pension m.m.

33 § *En arbetsgivare, som vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning när arbetstagaren uppnår den ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, vid fyllda 65 år, skall skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.*

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren får rätt till hel förtidspension enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om pensionsbeslutet.

En arbetstagare som är anställd tills vidare och har uppnått den ålder som anges i första stycket har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22–25 §§.

I enlighet med vad som har föreslagits i avsnitt 2.7.6 av den allmänna motiveringen har 67-årsgränserna i paragrafens nu gällande lydelse ersatts med 65-årsgränser i syfte att nå en anpassning till den sänkta pensionsåldern.

Huvudregeln vid avgång med pension är enligt den nya lagen alltjämt att en arbetsgivare inte behöver vidta uppsägning om han vill att en arbetstagare, som är avgångsskyldig vid uppnådd pensionsålder, då skall lämna sin anställning. Det räcker med ett skriftligt besked om detta till arbetstagaren en månad i förväg. Omfattas en arbetstagare inte av någon avgångsregel i kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal, kan arbetstagaren i stället vara skyldig att lämna anställningen vid fyllda 65 år, om arbetsgivaren lämnar besked minst en månad i förväg om att han vill att arbetstagaren skall lämna anställningen.

I punkten 5 i övergångsbestämmelserna anges att rätten att påkalla av-

gång med pension i samband med att en arbetstagare fyller 67 år kvarstår i vissa fall.

En jämkning har också skett i fråga om besked i samband med förtidspensionering genom att den hittills gällande enmånadsregeln har slopats. I stället gäller att ett skriftligt besked om att arbetsgivaren vill att arbetstagaren skall lämna sin anställning, i samband med att arbetstagaren får förtidspension, skall lämnas så snart arbetsgivaren har fått kännedom om pensionsbeslutet. Anställningen upphör då i och med att arbetstagaren har fått del av beskedet. Detta gäller även i fall när förtidspensioneringen beviljas retroaktivt.

Skriftlighetskravet i första eller andra stycket är en ordningsföreskrift. Även ett muntligt besked får den rättsverkan som anges i paragrafen. Arbetsgivaren kan dock i detta fall bli skyldig att utge skadestånd. För en arbetsgivare däremot som inte iakttar fristen i första stycket eller som inte lämnar besked enligt andra stycket så snart han har fått kännedom om pensionsbeslutet står endast uppsägning till buds, om arbetsgivaren vill att arbetstagaren skall sluta sin anställning.

I övrigt har lagtexten setts över språkligt.

Tvister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden m.m.

Detta avsnitt behandlar bl.a. arbetstagarens rättigheter, när det råder tvist om giltigheten av en uppsägning eller ett avskedande eller om giltigheten av en tidsbegränsning av anställningen. I 34 och 35 §§ har enbart gjorts språkliga och redaktionella jämkningar. Detsamma gäller förslagets 37 § som motsvarar 36 § i den nu gällande lagen. Vidare har den nuvarande lagens bestämmelser i 37 § förts till förslagets 40 §. Den enda sakliga nyheten är 36 § i förslaget som innehåller regler angående tvister om giltigheten av tidsbegränsningar i anställningsavtalet.

34 § *Om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund, skall uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock ej, om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.*

Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet, upphör ej anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren får inte heller avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

Domstol kan för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen skall upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer eller att en pågående avstängning skall upphöra.

35 § *Har en arbetstagare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, skall avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren.*

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avskedandet skall bestå tills tvisten har slutligt avgjorts.

Har en domstol meddelat beslut enligt andra stycket, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett avskedandet. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12-14 §§ så länge anställningen består.

I dessa paragrafer har inte gjorts några sakliga ändringar i förhållande till 34 och 35 §§ i den nu gällande lagen.

36 § *Ett anställningsavtal, som har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket, skall förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren.*

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet skall bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

Till skillnad från vad som f.n. anses gälla skall en otillåtet tidsbegränsad anställning inte automatiskt betraktas som en tillsvidareanställning. För att anställningens yttre karaktär skall ändras krävs, liksom på det statligt löneregleradeområdet, ett domstolsbeslut eller att parterna avtalar om en sådan förändring. Första stycket i 36 § behandlar det fallet att en domstol finner att tidsbegränsningen av anställningsavtalet har varit lagstridig och att avtalet således skall förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren. Förutom att anställningen framdeles kommer att få en ändrad karaktär, kan domstolen också på yrkande tillerkänna den anställde ekonomiskt skadestånd för den förlust som har uppkommit, t.ex. från tidpunkten för den otillåtna visstidsanställningens upphörande. Däremot kommer en sådan förklaring inte att leda till en omvärdering av det tidigare rättsläget. Arbetsgivaren kan således inte, som har skett enligt gällande rätt, i efterhand dömas för att ha verkställt ett avskedande från den tidigare anställningen eller för brott mot de formföreskrifter som skall iakttas i samband med avskedande. Däremot kan arbetsgivaren givetvis ådömas allmänt skadestånd för brott mot 4 § första stycket. Liksom enligt gällande rätt anses någon motsvarande ogiltighets- eller skadeståndstalan inte kunna föras mot den andra avtalsparten, dvs. arbetstagaren.

För tiden efter det att en tidsbegränsad anställning har upphört enligt det ursprungliga avtalet tills ett domstolsbeslut om anställningens karaktär föreligger, skall domstolen enligt andra stycket på yrkande av arbetstagaren kunna meddela ett s.k. interimistiskt beslut om att anställningen skall bestå utan hinder av att anställningstiden har löpt ut. För att ett sådant beslut skall kunna meddelas bör krävas att arbetstagaren gör sannolikt att anställningsavtalet strider mot bestämmelserna i 4 § första stycket.

Om en domstol i ett interimistiskt beslut förklarar att anställningen skall bestå, har arbetstagaren rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§. Detta gäller dock endast för tiden efter beslutet. Skulle domstolen i en senare dom förklara att anställningen skall gälla tills vidare, skall som nämnts arbetstagaren kunna få ekonomiskt skadestånd motsvarande förmåner som han eller hon kan ha gått förlustig. Detsamma gäller för det fall att domstolen, utan att ha meddelat något interimistiskt beslut, vid sin slutliga prövning kommer fram till att tidsbegränsningen av anställningen har varit otillåten. Det kan naturligtvis inträffa att resultatet av den interimistiska prövningen blir att anställningen t.v. skall bestå men att domstolen sedermera kommer fram till att tidsbegränsningen inte stred mot lagen. Liksom vid motsvarande situationer i samband med uppsägningar eller avskedanden skall arbetstagaren då inte bli återbetalningsskyldig för vad han eller hon har uppburit på grund av det interimistiska beslutet.

37 § *Om en domstol genom lagakraftvunnen dom har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen eller avskedandet.*

Denna paragraf motsvarar utan saklig ändring 36 § i den nu gällande lagen.

Skadestånd

Detta avsnitt behandlar framför allt skadeståndsfrågor vid åsidosättande av lagens regler. I huvudsak motsvarar avsnittet de nu gällande bestämmelserna i 38–39 §§. På några punkter har dock, som framgår av den allmänna motiveringen (se avsnitt 2.5), föreslagits ändringar. Ändringarna motiveras närmare i det följande. Dessutom har i 38 och 39 §§ genomförts en ganska omfattande förkortning och förenkling av lagtexten, vilken också innebär ändringar i sak. Vid omarbetningen av texten har skadeståndsreglerna i nyare arbetsrättslig lagstiftning, bl.a. jämställdhetslagen, fått tjäna som förebild.

38 § *En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer. En arbetstagare är skadeståndsskyldig om han eller hon inte iakttar den uppsägningstid som anges i 11 § första stycket.*

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 39 §.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Denna paragraf innehåller, liksom 38 § i lagens gällande lydelse, de grundläggande reglerna om skadestånd vid åsidosättande av bestämmelser i lagen.

Paragrafens första stycke motsvarar utan någon ändring i sak 38 § första och andra styckena i gällande lag.

I andra stycket anges att skadeståndet kan vara ekonomiskt skadestånd och s.k. allmänt skadestånd, med den innebörd av dessa båda begrepp som är vedertagen i arbetsrättsliga sammanhang. Den tidigare formuleringen har ersatts med ett kortare och enklare uttryckssätt som har sin förebild i 8 § jämställdhetslagen. Det talas om ersättning för förlust, dvs. ekonomiskt skadestånd, och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär, varmed syftas på det allmänna (ideella) skadeståndet.

Den rätt för arbetstagarorganisationerna till skadestånd för egen del i vissa fall när en arbetsgivare åsidosätter lagen till men för en medlem och som föreskrivs i 38 § tredje stycket i gällande lydelse, har tagits bort ur paragrafen. Skälen till detta har behandlats i avsnitt 2.5 i den allmänna motiveringen.

I avsnitt 2.5 i den allmänna motiveringen har beskrivits den syn på begränsning av det ekonomiska skadeståndet som följer av en tillämpning i anställningsskyddstvister av allmänna rättsgrundsatser. Uppkommer oklarhet eller tvist om en anställnings bestånd skall alltså en arbetsgivare, när detta bedöms vara skäligt, kunna minska utrymmet för ekonomiskt skadestånd genom att erbjuda fortsatt arbete eller återanställning. Arbetsgivaren behöver inte vänta tills arbetstagaren underrättar om anspråk enligt 40 eller 41 §. Ett sådant erbjudande kan komma också efter anställningens upphörande, t.ex. när arbetstagaren anmäler tvist om tillåtligheten av en tidsbegränsning. Som framgår av den allmänna motiveringen kan skadeståndsbegränsning förekomma även om det i och för sig står klart att en uppsägning eller ett avskedande har skett från arbetsgivarens sida och enda anledningen till erbjudandet är att arbetsgivaren genast ångrar sitt beslut och vill rätta till detta. Detta gäller också tidsbegränsade anställningar. I den allmänna motiveringen har också berörts att det ekonomiska skadeståndet även av andra anledningar kan komma att begränsas med hänsyn till parternas agerande. Det bör i tydlighetens intresse påpekas, att en arbetstagare som har blivit uppsagd är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande under uppsägningstiden (13 §). Brister arbetstagaren i denna sin skyldighet, begränsas rätten till uppsägningslön alldeles oberoende av de nu berörda skadeståndsprinciperna.

Den regel om begränsning av ersättningen för förlust efter anställningens upphörande som finns i andra stycket andra meningen har sin motsvarighet i 38 § tredje stycket i gällande lag. Innebörden av regeln blir dock en annan än hittills. Detta beror på det tillägg som har gjorts i 39 § i de begränsningsregler till vilka 38 § hänvisar. Här kan hänvisas till specialmotiveringen till 39 § och till skadeståndsavsnittet i den allmänna motiveringen (2.5).

I tredje stycket finns en regel om jämkning eller bortfall av skadestånd. Regeln är förkortad i jämförelse med de uttryckssätt som används i lagens gällande lydelse. I avsnitt 2.5 av den allmänna motiveringen har särskilt pekats på fall där det allmänna skadeståndet är avsett att falla bort, nämligen i vissa situationer, där det råder osäkerhet om omständigheterna kring upplösningen av ett anställningsförhållande.

39 § *Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller förklarat att en tidsbegränsad anställning skall gälla tills vidare, skall anställningsförhållandet anses som upplöst. Arbetsgivaren skall för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren enligt följande bestämmelser.*

Skadeståndet beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses och bestäms till ett belopp motsvarande
16 månadslöner vid mindre än fem års anställningstid,
24 månadslöner vid minst fem men mindre än tio års anställningstid,
32 månadslöner vid minst tio års anställningstid.

Har arbetstagaren fyllt 60 år, höjs beloppet så att det motsvarar 24, 36 respektive 48 månadslöner.

Skadeståndet får dock inte bestämmas så att beloppet beräknas efter flera månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren. Har arbetstagaren varit anställd mindre än sex månader, skall beloppet dock motsvara sex månadslöner.

Reglerna i denna paragraf handlar om verkningarna av att en arbetsgivare inte rättar sig efter en domstols ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande. I ett sådant läge skall anställningsförhållandet anses upplöst. Så långt överensstämmer paragrafen med gällande lydelse av 39 §. I den nya lagen slås nu också fast, att samma verkan inträder när en arbetsgivare inte rättar sig efter en domstols förklaring att en tidsbegränsad anställning gäller tills vidare. Paragrafens första, andra och tredje stycken är i övrigt i sak oförändrade men har omarbetats språkligt.

Den regel om äldre arbetstagares rätt att tillgodoräkna sig extra anställningstid som f.n. finns i 39 § fjärde stycket har flyttats till 3 §.

Den särskilda begränsningsregeln i sista stycket har fått ett tillägg av innebörd att en arbetstagare med helt kort anställningstid har rätt till ett minimiskadestånd motsvarande sex månadslöner. Tillägget har behandlats i den allmänna motiveringen. Det får till följd av hänvisningen i 38 § andra stycket betydelse även i andra fall av skadeståndsberäkning än sådana som omedelbart avses med 39 §.

Preskription

I detta avsnitt, som består av 40–42 §§, behandlas frister för underrättelse, förhandling och talans väckande i de fall att någon har ett rättsligt

anspråk som grundar sig på lagen. Bestämmelserna motsvarar i sina huvuddrag 37 och 40 §§ i den gällande lagen men innehåller vissa sakliga förändringar. Bestämmelserna har behandlats i avsnitt 2.7.7 av den allmänna motiveringen.

40 § *En arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, skall underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren inte fått något sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, uppgår dock tidsfristen till en månad och räknas från den dag då anställningen upphörde.*

Om en arbetstagare gör gällande att ett anställningsavtal har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket och avser att yrka förklaring att avtalet skall gälla tills vidare, skall arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom två veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut.

I denna paragraf utgör endast andra stycket en nyhet frånsett att den tidigare fyraveckorsfristen har ersatts av en enmånadsfrist. I övrigt har gjorts enbart språkliga och redaktionella jämkningar av gällande 37 §. Härjämte har bestämmelsen om rättsföljden av att fristerna inte följs – att parten förlorar sin rätt till talan – i fjärde stycket gällande lag förts till förslagets 42 §.

Utgångspunkten för bestämmelsen i förslagets andra stycke har beskrivits i den allmänna motiveringen under avsnitt 2.5 samt i specialmotiveringen till 36 §. Om en arbetstagare vill vinna domstols förklaring att ett tidsbegränsat anställningsavtal, som står i strid mot bestämmelserna i 4 § första stycket, skall gälla tills vidare, skall arbetsgivaren underrättas om detta senast en månad efter den avtalade anställningstidens utgång. Denna tid har valts med hänsyn till att i många fall anställningstiden löper ut utan att arbetstagaren har fått reda på hur ett felaktigt anställningsbeslut skall angripas. Reglerna om underrättelse enligt 15 § och därmed även rätt till besked enligt 16 § om talan gäller nämligen endast anställningar med relativt lång anställningstid. I motsvarande situationer i samband med t.ex. uppsägning, då något besked om ogiltighetstalan inte har lämnats, har i gällande lag en motsvarande tid räknad från det att anställningen upphörde, ansetts vara en rimlig underrättelsetid.

Enligt tredje stycket skall talan som nu har sagts väckas inom samma frister som gäller för ogiltigförklaring av uppsägningar och avskedanden. I analogi med 65 § medbestämmandelagen får regeln om tiden för talans väckande förstås så att fristen räknas från slutet av den centrala förhandlingen, om sådan skall hållas enligt parternas förhandlingsordning.

41 § *Den som vill kräva skadestånd eller har någon annan fordran som grundar sig på bestämmelserna i denna lag, skall underrätta motparten om detta inom fyra månader efter det att skadan eller fordringen uppkom. Har en arbetstagare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, räknas tiden i stället från den dag då anställningen upphörde. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 4 § första stycket, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång.*

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

I denna paragraf, som har sin motsvarighet i 40 § i den gällande lagen, återfinns regler om de frister som gäller för talan om skadestånd enligt 38 eller 39 § och andra fordringsanspråk som grundar sig på lagen. Huvudregeln är, liksom i gällande rätt, att underrättelse om anspråket skall ske inom fyra månader från det att skadan eller fordringsanspråket uppkom. Detta innebär då fråga är om skadestånd, att tidpunkten från vilken underrättelsetiden börjar löpa är den tidpunkt då den skadebringande handlingen vidtogs (jfr AD 1977 nr 206) eller då en i lagen föreskriven men underlåten åtgärd senast skulle ha vidtagits. En arbetstagare som vill fordra skadestånd för en obefogad uppsägning måste alltså underrätta arbetsgivaren om detta inom fyra månader från det att uppsägningen verkställdes, dvs. då arbetstagaren fick del av uppsägningen. Då fråga är om andra fordringsanspråk, t.ex. uppsägningslön, räknas underrättelsefristen från det lönen förfaller till betalning.

En nyhet i förhållande till vad som nu gäller är bestämmelsen i första styckets andra mening. Bakgrunden är förslagen i 8 § andra stycket och 19 § andra stycket att arbetsgivaren i samband med uppsägningar resp. avskedanden inte enbart skall underrätta arbetstagaren om vad som gäller för ogiltighetstalan, utan även ange vad som gäller i fråga om frister för skadeståndstalan. En underlåtenhet från arbetsgivarens sida föranleder därför i likhet med vad som gäller vid ogiltighetstalan att underrättelsetiden förlängs. Detta sker på så sätt att tiden i stället räknas från det att anställningen upphörde.

Som tidigare har framgått har en arbetstagare rätt till skadestånd om arbetsgivaren träffar ett tidsbegränsat avtal med arbetstagaren i strid mot bestämmelserna i 4 § första stycket. För att arbetstagaren inte i vissa fall skall tvingas framställa sitt anspråk t.ex. på ideellt skadestånd innan anställningstiden har löpt ut har särskilt angivits att tiden i stället skall räknas från det att anställningen upphörde. Detta gäller även krav på ekonomiskt skadestånd för förlust som avser tiden efter anställningens upphörande.

Andra stycket innehåller bestämmelser om när talan skall väckas. Tiden räknas från det att förhandlingar har avslutats eller, om förhandlingar inte förs, med utgångspunkt i underrättelsetiderna i första stycket.

42 § *Lämnas inte underrättelse eller väcks inte talan inom den tid som föreskrivs i 40 eller 41 §, har parten förlorat sin talan.*

I denna paragraf anges rättsföljden av att tidsfristerna i 40 eller 41 § inte iakttas. Part har då förlorat sin talan. Någon förändring i förhållande till gällande rätt har inte avsetts. Det krävs därför att motparten gör invändning om preskription för att käromålet skall ogillas.

Rättegången

43 § *Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Mål som avses i 34–36 §§ skall handläggas skyndsamt.*

Ett yrkande om beslut enligt 34 § tredje stycket, 35 § andra stycket eller 36 § andra stycket får ej bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess annat förordnas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt genom besvär.

I gällande lag har under rubriken Övriga bestämmelser samlats vissa rättegångsregler i 41 och 42 §§. Dessa har nu ersatts av bestämmelserna i förslagets 43 §. Enligt första stycket första meningen skall mål om tillämpning av anställningsskyddslagen handläggas enligt arbetstvistlagen. I förhållande till gällande rätt innebär detta en ändring såtillvida som hänvisningen till arbetstvistlagen inte längre omfattar även sådana regeringsförfattningar som avses i 2 §. I fortsättningen får frågan om forum och rättegångsordning i de fallen lösas med utgångspunkt i vad som anges i de ifrågavarande författningarna samt i arbetstvistlagens definition av begreppet arbetstvist.

Liksom enligt gällande rätt skall mål om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande behandlas skyndsamt av tingsrätterna och arbetsdomstolen. Detta gäller även talan om att en tidsbegränsad anställning skall förklaras gälla tills vidare. Bestämmelserna härom återfinns i första styckets andra mening. De avser handläggningen i dess helhet och avser således även s.k. interimistiska beslut.

I andra stycket finns ytterligare regler om handläggning av interimistiska beslut enligt lagen. Huvudregeln är att ett sådant beslut inte får meddelas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig. Är det fara i dröjsmål, t. ex. när motparten håller sig undan, får dock domstolen utan kommunikation bifalla yrkandet att gälla till dess annat förordnas. Detta kan sägas vara en nyhet i förhållande till gällande rätt. Den föreslagna ordningen gäller enligt de allmänna rättegångsreglerna och får anses ändamålsenlig

även för anställningsskyddstvisternas del. Tingsrätts beslut i här avsedda frågor skall liksom enligt gällande rätt kunna överklagas särskilt genom besvär till arbetsdomstolen.

Bland de särskilda rättegångsreglerna i den gällande anställningsskyddslagen finns i 41 § tredje stycket en regel om s.k. kvittning av rättegångskostnader. Enligt denna regel kan domstolen besluta att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad i ett anställningsskyddsmål, om arbetstagaren förlorar målet men hade skälig anledning att få tvisten prövad. Liksom i promemorieförslaget förslås här att denna bestämmelse utgår. I stället kommer då att gälla den allmänna regeln i 5 kap. 2 § arbetstvistlagen om kvittning av rättegångskostnad i arbetstvister.

Övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 1 april 1982, då lagen (1974:12) om anställningsskydd skall upphöra att gälla.

2. Den nya lagens bestämmelser om arbetstagare som får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning och om tidsbegränsad anställning gäller endast anställningsavtal som har ingåtts efter lagens ikraftträdande. Beträffande tidigare ingångna sådana anställningsavtal tillämpas även efter ikraftträdandet den äldre lagens bestämmelser.

3. När den nya lagens bestämmelser om beräkning av anställningstid skall tillämpas, gäller de även anställningstid före ikraftträdandet.

4. Har före den nya lagens ikraftträdande lämnats underrättelse eller varsel enligt den äldre lagen, tillämpas även efter ikraftträdandet den lagens bestämmelser i fråga om den åtgärd som underrättelsen eller varslet avser. Den nya lagens bestämmelser om företrädesrätt till återanställning från den tidpunkt då besked har lämnats enligt 15 §, gäller endast om beskedet har eller skulle ha lämnats efter ikraftträdandet.

5. Bestämmelserna i 33 § första stycket i den nya lagen tillämpas på arbetstagare som fyller 65 år den 1 maj 1982 eller senare. För arbetstagare som är äldre, tillämpas motsvarande bestämmelser i den äldre lagen.

6. Den nya lagens bestämmelser om skadestånd och preskription tillämpas endast om den omständighet, vartill yrkandet hänför sig, har inträffat efter ikraftträdandet. I annat fall tillämpas den äldre lagens motsvarande bestämmelser.

7. Den äldre lagens bestämmelser om rättegångskostnad tillämpas även efter den nya lagens ikraftträdande, om talan har väckts före ikraftträdandet.

8. Förekommer i lag eller annan författning hänvisning till föreskrift som har ersatts genom bestämmelse i denna lag tillämpas i stället den nya bestämmelsen.

Vid de större arbetsrättsliga reformerna under 1970-talet tillämpades det synsättet, att kollektivavtal som hade träffats före reformernas ikraftträdande inte tillerkändes giltighet efter ikraftträdandet, om avtalen inte hade träffats i syfte att utnyttja det utrymme för avtal som medgavs i den nya lagen (se prop. 1973:129 s. 288, 1974:88 s. 216, 1974:148 s. 94 och 1975/76:105 bil. 1 s. 520 ff, 540 f; jfr prop. 1978/79:175 s. 106 f). Den i andra sammanhang tillämpade regeln att äldre avtal fortsatte att gälla utan hinder av att en ny dispositiv lag hade genomförts ansågs inte böra tillämpas. Det avgörande skälet till detta var att man eftersträvade ett så snabbt och fullständigt genomförande av den nya lagstiftningen som möjligt. Det här beskrivna synsättet torde inte utan vidare vara på samma sätt tillämpligt vid ett genomförande av de förslag som nu framläggs. Som närmare har utvecklats i den allmänna motiveringen (avsnitt 2.7.11) är det i sista hand en tolkningsfråga i vad mån avtalsreglerna äger fortsatt giltighet.

I övrigt bör i fråga om ikraftträdandet av lagen gälla, att nya regler tillämpas bara i fråga om rättshandlingar som företas resp. i tvister som väcks efter de nya reglernas ikraftträdande.

I enlighet med detta har utarbetats förslag till en serie övergångsbestämmelser, vilka inleds med en regel i p. 1 om ikraftträdandetidpunkten.

Enligt p. 2 skall reglerna om det s.k. företagsledarundantaget med dess nya innebörd och om de nya tillåtna fallen av tidsbegränsad anställning tillämpas bara på anställningsavtal som har träffats efter de nya reglernas ikraftträdande.

Reglerna i 3 § om vid vilken tidpunkt ett koncernförhållande skall föreligga för att äldre anställningstid skall få tillgodoräknas utgör sannolikt inte någon rättsändring i jämförelse med gällande lag. Den naturliga tillämpningen har ansetts vara att den uttryckliga regeln om tidpunkten för koncernförhållandet tillämpas vid varje beräkning av anställningstid som inträffar efter lagens ikraftträdande. Detta har angivits i p. 3. Man har alltså att vid varje sådant tillfälle gå tillbaka och undersöka hur det förhöll sig med koncernförhållandena, när den ifrågavarande arbetstagaren anställdes i det företag, hos vilket anställningsfrågan kommer upp.

Lagens regler om uppsägningar och avskedanden bör i den mån de innefattar nyheter i jämförelse med nu gällande rätt som princip bli tillämpliga, när förfarandet inleds eller rättshandlingen vidtas efter ikraftträdandet av de nya reglerna. Detta har i p. 4 i övergångsbestämmelserna genomförts på följande sätt. Har ett uppsägnings- eller ett avskedandeförfarande inletts genom att arbetsgivaren redan före ikraftträdandet har varslat eller underrättat i enlighet med de nu gällande reglerna i 29–32 §§, skall förfarandet fullföljas i enlighet med den nu gällande lagen. I samma punkt föreskrivs att den nya regeln om att företrädesrätt gäller redan från tidpunkten för besked enligt 15 § blir tillämplig endast om beskedet lämnas efter ikraftträdandet.

Den sänkning av åldersgränsen från 67 till 65 år som har företagits i 33 §

har föranlett den i p. 5 intagna övergångsbestämmelsen. Bestämmelsen innebär att den äldre lagens regler tillämpas i fråga om arbetstagare som annars hade behövt underrättas enligt de nya reglerna innan de har trätt i kraft.

Nyheter i fråga om skadestånd och preskription som tar sikte på företagna uppsägningar eller avskedanden m.m. blir enligt bestämmelsen i p. 6 tillämpliga bara på rättshandlingar som företas efter ikraftträdandet.

I p. 7 föreskrivs att den äldre lagens bestämmelser om rättegångskostnad skall tillämpas även efter den nya lagens ikraftträdande, om talan har väckts före ikraftträdandet. Den nya bestämmelsen i 43 § andra stycket andra punkten om interimistiska yrkanden kan tillämpas även i mål, där talan har väckts före den nya lagens ikraftträdande, nämligen om ett sådant yrkande som där avses har framställts efter den nya lagens ikraftträdande.

Som framgår av avsnitt 2.7.10 medför den nya lagens ikraftträdande att följdändringar bör göras i ett förhållandevis stort antal lagar, vilka hänvisar till eller på annat sätt berör den äldre anställningsskyddslagens motsvarande bestämmelser. Det ankommer även på regeringen att genomföra motsvarande förändringar i gällande förordningar. För att säkerställa att den nya lagstiftningen slår igenom även där följdändringar av förbiseende kan ha uteblivit, föreslås i punkt 8 en särskild övergångsbestämmelse.

4.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder

6 § *En arbetsgivare får i stället för att varsla länsarbetsnämnden om driftsinskränkning underrätta nämnden om att arbetsgivaren har påkallat eller avser att påkalla förhandling enligt 11 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller motsvarande bestämmelser i kollektivavtal, om en sådan förändring av sin verksamhet som medför eller kan medföra en driftsinskränkning. För att arbetsgivaren skall få förfara på detta sätt i stället för att varsla krävs att underrättelsen är skriftlig, att den lämnas senast vid den tidpunkt för varsel som anges i 2-4 §§ samt att arbetsgivaren senast då också lämnar sådana uppgifter som avses i 5 § första stycket. Annars kvarstår varselskyldigheten.*

7 § *En länsarbetsnämnd får, i den utsträckning nämnden anser det påkallat, förelägga arbetsgivare att lämna uppgift*

1. om arbetsstyrkans storlek och sammansättning med avseende på arbetstagarnas ålder, kön, nationalitet och huvudsakliga arbetsuppgifter,

2. om antalet arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga,

3. om förestående förändringar i arbetsstyrkan såsom uppsägningar, permitteringar, omplaceringar eller lediga platser som föranleder nyanställning, samt

4. om förekomsten av tidsbegränsade anställningar.

Föreläggande kan förenas med vite. Innan ett föreläggande meddelas

skall arbetsgivaren samt berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer beredas tillfälle att yttra sig.

14 § *Om en arbetsgivare vid upprepade tillfällen avtalar om tidsbegränsad anställning i strid mot 4 § första stycket lagen (1982:000) om anställningsskydd utan att arbetstagarna för talan däremot, kan länsarbetsnämnden förbjuda arbetsgivaren att träffa avtal om tidsbegränsad anställning eller inskränka arbetsgivarens möjligheter att träffa sådana avtal.*

Föreskrifter enligt första stycket skall förenas med vite. Innan föreskrifter meddelas skall arbetsgivaren samt berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer beredas tillfälle att yttra sig.

19 § *Den som i varsel enligt denna lag eller i underrättelse eller i uppgift som avses i 6 och 7 §§ uppsåtligen eller av grov oaktsamhet lämnar oriktig uppgift, vilken ej saknar betydelse, dömes till böter eller fängelse i högst ett år.*

Den här föreslagna ändringen i 6 § främjandelagen syftar till att göra klart att en arbetsgivare som inleder primära förhandlingar inför en driftsinskränkning inte skall anses ha i strid mot 11–14 §§ medbestämmandelagen föregripit förhandlingarna genom att samtidigt underrätta länsarbetsnämnden. Det utsägs därför att arbetsgivaren i stället för att varsla länsarbetsnämnden enligt de föregående bestämmelserna i främjandelagen får underrätta nämnden om att förhandlingar har inletts eller kommer att inledas om en sådan förändring av arbetsgivarens verksamhet som medför eller kan medföra driftsinskränkning. Väljer arbetsgivaren att förfara på det sättet förutsätts kontakterna fortsätta med nämnden, och arbetsgivarens skyldighet att lämna sådana uppgifter som anges i 5 § främjandelagen kvarstår. Möjligheten att i stället för varsel underrätta om förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen står till förfogande ända fram till den varseltidpunkt som anges i 2–4 §§ främjandelagen. Det bör anmärkas att den samordning som här sker inte i sig har någon betydelse för bedömandet av om arbetsgivaren har påkallat förhandling enligt medbestämmandelagen tillräckligt tidigt.

Det bör påpekas att underrättelse om förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen bör i sin helhet ses som ett alternativ till varselskyldigheten. Som lagtexten har utformats innebär detta att arbetsgivaren måste till fullo genomföra det alternativa förfarandet, dvs. även lämna sådana uppgifter som åsyftas i 5 § första stycket, för att varselskyldigheten skall bortfalla. Sker inte det, kvarstår varselskyldigheten och därmed även den sanktion mot underlåtenhet att varsla som föreskrivs i 17 § främjandelagen.

Som närmare har berörts i avsnittet 2.2 är det meningen att länsarbetsnämnden skall kunna inskrida mot en arbetsgivare som vid upprepade tillfällen träffar avtal om tidsbegränsad anställning i strid mot bestämmelsen i 4 § första stycket anställningsskyddslagen. Det har bedömts olämpligt

att länsarbetsnämnderna går in i frågor som kan underkastas domstols prövning. Länsarbetsnämndernas ingripanden bör därför ta sikte på fall som i praktiken inte kan angripas med stöd av de arbetsrättsliga reglerna, t.ex. mot en arbetsgivare, vars anställda inte vågar eller vill medverka till lagföring för brott mot 4 § första stycket.

För att underlätta länsarbetsnämndernas tillämpning av 14 § främjandelagen har i 7 § samma lag införts en bestämmelse om att länsarbetsnämnd skall ha rätt att förelägga arbetsgivare att lämna uppgifter om förekomsten av tidsbegränsade anställningar. Detta är av särskild betydelse när det gäller arbetsplatser utan kollektivavtal, där den fackliga insynen är begränsad.

I 19 § har gjorts en komplettering med hänsyn till det alternativ till varsel till länsarbetsnämnden som har införts genom förslaget till ny 6 § främjandelagen.

4.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (1939:727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnplikttjänstgöring m.m.

2 § *Bestämmelser om anställning för viss tid inför värnpliktstjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring finns i 5 § lagen (1982:000) om anställningsskydd.*

En arbetstagare som vill återinträda i arbete efter sådan tjänstgöring som avses i första stycket är skyldig att på förfrågan underrätta arbetsgivaren om detta före tjänstgöringens början, om tjänstgöringen skall pågå mer än tre månader.

Nu gällande 2 § första stycket har utmönstrats ur lagen och inordnats i 5 § anställningsskyddslagen. Första stycket i lagförslaget har i stället utformats som en hänvisning till nämnda lag. Andra stycket har bibehållits efter en viss redaktionell omarbetning.

5 Hemställan

Jag hemställer att lagrådets yttrande inhämtas över förslagen till

1. lag om anställningsskydd,
2. lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder,
3. lag om ändring i lagen (1939:727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m.m.

6 Beslut

Regeringen beslutar i enlighet med föredragandens hemställan.

LAGRÅDET

Utdrag
PROTOKOLL
vid sammanträde
1981-11-09

Närvarande: f. d. justitierådet Petrén, regeringsrådet Delin, justitierådet Bengtsson.

Enligt lagrådet den 28 oktober 1981 tillhandakommet utdrag av protokoll vid regeringssammanträde den 22 oktober 1981 har regeringen på hemställan av statsrådet och chefen för arbetsmarknadsdepartementet Ingemar Eliasson beslutat inhämta lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om anställningsskydd,
2. lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder,
3. lag om ändring i lagen (1939:727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m.

Förslagen har inför lagrådet föredragits av hovrättsassessorerna Erik Lempert och Margareta Wadstein.

Förslagen föranleder följande yttrande:

Förslaget till lag om anställningsskydd

4 §

Lagrådet:

Lagförslaget bygger, liksom nuvarande anställningsskyddslag, på tanken att anställningsavtalet gäller tills vidare utom i vissa särskilda fall, som nu anges i 5 §. Av specialmotiveringen till förevarande paragraf framgår vidare, att om ett tidsbegränsat avtal sluts i en situation där detta inte är tillåtet, anställningen likväl anses behålla sin tidsbegränsade karaktär, såvida inte parterna enas om annat eller domstol meddelar förordnande enligt 36 §. Denna konstruktion synes strida mot bestämmelsen i 2 § andra stycket, att ett avtal skall vara ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarens rättigheter enligt lagen. Med det betraktelsesätt som ligger bakom lagförslaget är det nämligen tydligt att ett tidsbegränsat avtal generellt ses som en nackdel för arbetstagaren i jämförelse med lagförslagets reglering.

Mot formuleringen i första stycket kan vidare invändas, att den endast talar om arbetsgivarens rätt att sluta avtal, medan arbetstagarens rätt till detta förbigås. Tanken är tydligen att ge uttryck för att arbetstagaren är den part som kan påkalla rättelse av ett otillåtet avtal. Formuleringen bortser från det självklara förhållandet att det för att ett avtal skall komma till stånd krävs medverkan av båda parter. Även en arbetstagare kan ibland ha intresse av en tidsbegränsning. För undvikande av oklarhet beträffande

arbetstagarens rättigheter såvitt nu är i fråga bör paragrafens lydelse jämkas så att kongruens erhålls med motsvarande formulering i 5 §.

Av anförda skäl och med beaktande av vad lagrådet föreslår rörande 5 § punkt 4 förordas att första stycket i förevarande paragraf ges följande lydelse:

"Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet skall gälla tills vidare."

5 §

Lagrådet:

I fråga om *punkt 3* kan beräkningen av tvåårstiden möjligen medföra tvekan. Meningen lär inte vara att man skall räkna perioden från början av den första tillfälliga anställningen. I stället skall man utgå från den aktuella anställningstiden och se om vid någon tidpunkt under denna arbetstagaren under de två närmast föregående åren skulle ha varit anställd längre tid än vad som är tillåtet enligt denna paragraf.

I *punkt 4* nämns provanställning vid sidan av övriga fall där tidsbegränsning får avtalas. Denna typ av tidsbegränsade avtal har emellertid en avvikande karaktär, bl. a. genom att det normala i detta fall är att anställningen skall fortsätta som tillsvidareavtal efter prövotidens utgång. I 6 § har också getts vissa särskilda regler om provanställning som saknar motsvarighet vid de övriga typerna av tidsbegränsade avtal. Systematiska skäl talar därför för att regeln i punkt 4 förs över till ett nytt första stycke i 6 §. Lagrådet förordar en sådan ändring. Vid bifall härtill erfordras omnumrering av de följande punkterna i förevarande paragraf.

6 §

Lagrådet:

I enlighet med vad som anförts om 5 § punkt 4 förordas att förevarande paragraf får följande lydelse:

"Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prövotiden är högst sex månader.

Vill inte arbetsgivaren etc. – – – (se det remitterade förslaget) – – – prövotidens utgång."

7 §

Lagrådet:

Regeln i 7 § av nu gällande lag, att saklig grund fordras för uppsägning, har behållits oförändrad i lagförslaget. I den allmänna motiveringen har likväl vissa uttalanden gjorts om begreppet saklig grund, vilka delvis syftar till en ändring i nuvarande rättstillämpning. Särskilt med hänsyn till att bestämmelsen i fråga skall överföras till en ny lag om anställningsskydd

kan något hinder inte anses föreligga att uttalandena tillerkänns betydelse som lagmotiv i kommande tvister om paragrafens innebörd. (Jfr JuU 1976/77:15 s. 6, prop. 1978/79:11 s. 184 f, 194 f.)

8 §

Lagrådet:

I första stycket föreskrivs att uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara skriftlig. Av specialmotiveringen framgår att, i överensstämmelse med vad som nu gäller, detta är endast en ordningsföreskrift; iakttas inte bestämmelsen, utgår visserligen skadestånd enligt 38 §, men uppsägningen blir ändå giltig. Detta framgår emellertid inte av lagtexten; snarare kan en jämförelse med vissa andra lagrum där ett formkrav föreskrivs för uppsägning (jfr t.ex. 8 kap. 8 § och 12 kap. 8 § jordabalken) ge anledning anta att muntlig uppsägning inte skall gälla. Å andra sidan har man i arbetsrättslig lagstiftning utsagt att liknande handlingar skall vara ogiltiga om inte viss form iakttas (t.ex. i 7 kap. 2 § tredje stycket och 9 § lagen om offentlig anställning). Då sålunda i olika lagar skilda metoder kommit till användning är underlåtenheten, att i lagtexten uttryckligen ange den verkan ett åsidosättande av föreskriven form för en rättshandling skall ha, ägnad att inge tvekan om vilken följden skall vara. Det är därför önskvärt att lagtexten ger uttryckligt besked härom. Det bör sålunda av lagtexten framgå att underlåtenhet från arbetsgivarens sida att iaktta det i förevarande paragraf upptagna formkravet ej medför uppsägningens ogiltighet utan endast skadeståndsskyldighet. I lagen uppställs krav på skriftlighet även i fråga om vissa andra rättshandlingar såsom beträffande visst besked i 16 §, avskedande i 19 § och visst annat besked i 33 §. Vad här anförts har motsvarande giltighet beträffande skriftlighetskravet i dessa paragrafer. Det önskvärda beskedet i lagtexten om följden av underlåtenhet att iaktta formkravet bör därför komma till uttryck genom en gemensam regel. Denna synes lämpligen kunna införas som ett nytt första stycke i 37 §. Förslag till regelns utformning anges vid 37 §.

Delin är av skiljaktig mening och anför:

När det i annan civilrättslig lagstiftning uppställs formkrav för uppsägning, medför det vanligen att muntlig uppsägning är ogiltig. För undvikande av missförstånd hade varit önskvärt att vid en lagstiftning av så väsentlig betydelse för den enskilde som anställningsskyddslagen hade använts samma teknik och uttryckssätt som i andra civilrättsliga lagar. Emellertid synes det inom den arbetsrättsliga lagstiftningen – liksom i föreskrifter i kollektivavtal – ha blivit kutym att bestämmelser om viss form för uppsägning och liknande besked i allmänhet har karaktär av endast skadeståndssanktionerade ordningsregler. I de få fall där ett absolut formkrav uppställs, framgår detta uttryckligen av lagtexten (t.ex. 7 kap. 2 § tredje stycket och 9 § lagen om offentlig anställning). Med hänsyn till det anförda finner jag mig böra godta den lagstiftningsteknik som i ifrågavarande

hänseende begagnas såväl i förevarande paragraf som i vissa andra stadganden i det remitterade förslaget.

12 §

Lagrådet:

Bestämmelserna om lön och andra förmåner under uppsägningstiden i 12 § avser enligt lagförslaget endast arbetstagare som blivit uppsagd. Detsamma gäller 13 §, som hänvisar till 12 § första stycket, och 14 §. Enligt nu gällande lag har däremot arbetstagaren samma rättigheter under uppsägningstiden, när han själv sagt upp avtalet som när arbetsgivaren gjort uppsägningen. Lagrådet anser sig endast böra – tydligare än som skett i departementschefens uttalanden – påpeka att den föreslagna utformningen av förevarande paragraf, liksom av 13 och 14 §§, innebär ändring i förhållande till den nu gällande lagen. Huruvida ändringen bör ske synes vara en fråga av sådan beskaffenhet att det ej kan anses ankomma på lagrådet att ta ställning till den.

13 §

Lagrådet:

Av flera skäl bör man så långt möjligt undvika att i lag göra hänvisning till bestämmelser i administrativ författning. Lagrådet förordar att i paragrafens sista mening orden "enligt arbetsmarknadskungörelsen (1966:368)" utbyts mot "som utgår efter beslut av arbetsmarknadsmyndighet".

15 §

Lagrådet:

Av lagens konstruktion i fråga om provanställning framgår att skyldigheten att lämna besked enligt förevarande paragraf inte avser sådana anställningsförhållanden. Även provanställning utgör emellertid tidsbegränsad anställning i förslagets mening. Om provanställning på sätt lagrådet förordat behandlas inte i 5 § utan i 6 §, bör i första meningen av förevarande paragraf efter orden "för begränsad tid" inskjutas "enligt 5 §". – Det synes inte nödvändigt att i lagtexten föreskriva någon skyldighet att lämna besked i fall, där med stöd av kollektivavtal avtal om tidsbegränsad anställning träffas utanför området för 5 §. Man torde kunna utgå från att bestämmelser om sådan skyldighet tas upp i kollektivavtalet.

Reglerna om besked i förevarande paragraf tar i första hand sikte på fall där anställningens slutdag på förhand går att slå fast. Under tidsbegränsade anställningar enligt 5 § faller emellertid också avtal vilkas varaktighet är mera obestämd, exempelvis avtal om utförande av visst arbete (5 § p. 1) och vikariat under en annan anställds sjukdom eller studieledighet (jfr 5 § p. 2). Vid bedömningen när besked skall lämnas enligt första stycket första meningen och när tolvmånaderstiden uppnås enligt andra meningen i sam-

ma stycke torde arbetsgivaren i sådana fall få göra en sannolikhetsuppskattning av hur lång tid anställningen kan väntas pågå. Väntar han alltför länge och lämnar besked för sent, riskerar han skadeståndsskyldighet (jfr prop. 1973:129 s. 253 f). Han har därför anledning att lämna beskedet så snart han med någon säkerhet kan bedöma tillgången på arbetskraft efter anställningens upphörande.

16 §

Lagrådet:

Angående verkan av att föreskriften om skriftlighet åsidosätts får lagrådet hänvisa till vad som anförts vid 8 §.

19 §

Lagrådet:

Vid 8 § har lagrådet behandlat frågan om verkan av att skriftlighetskravet åsidosätts och lagrådet får hänvisa därtill.

24 §

Lagrådet:

Enligt första stycket av förevarande paragraf skall, om permittering skett inom en verksamhet, de permitterade ha viss företrädesrätt till arbete "inom denna" i förhållande till utomstående. Avsikten är tydligen att företrädesrätten skall gälla i den omfattning som anges i 22 § tredje stycket. För att klargöra detta bör första stycket omformuleras på följande sätt:

"Om permittering har skett i en verksamhet, har de permitterade företrädesrätt till arbete enligt turordningsreglerna i 22 och 23 §§. Permitterad har företräde till arbete framför den som kommer i fråga för återanställning eller nyanställning."

25 §

Lagrådet:

Den företrädesrätt till återanställning som i förevarande paragraf tilläggs arbetstagare med tidsbegränsad anställning torde icke vara avsedd att gälla arbetstagare som haft provanställning. De sistnämnda omfattas emellertid av stadgandet med den utformning det erhållit i det remitterade förslaget. Bifalls lagrådets förslag att regeln om provanställnings tillåtlighet flyttas från 5 § till 6 §, kan nu ifrågavarande stadgandes räckvidd inskränkas till de arbetstagare som åsyftas genom att i första stycket andra meningen efter uttrycket "arbetstagare med tidsbegränsad anställning" inskjutas orden "enligt 5 §". Lagrådet förordar en sådan jämkning.

29 §

Lagrådet:

Av specialmotiveringen framgår att hänvisningen till 11–14 §§ medbestämmandelagen avses ha den innebörden att frågan om ett uppsägningsbeslut måste föregås av förhandling är beroende av en bedömning, huruvida uppsägningen kan anses innefatta en viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållanden för arbetstagaren; förhandlingsskyldighet avses t. ex. normalt ej inträda beträffande permittering som är av enstaka och kortvarig natur. Förevarande paragraf synes emellertid med sin kategoriska formulering kunna missuppfattas så, att förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen skulle föreligga före varje beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist, permittering eller återintagning efter permittering oavsett omständigheterna i det särskilda fallet. Även om bl. a. en jämförelse med uttryckssättet i 32 § i lagförslaget talar emot en sådan tolkning, är det enligt lagrådets mening önskvärt att förevarande paragraf ges en formulering som minskar risken för antydd misstolkning. Lagrådet föreslår att paragrafen erhåller följande lydelse:

"I fråga om en arbetsgivares skyldighet att förhandla före beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist, permittering eller återintagning efter permittering gäller 11–14 §§ lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet."

33 §

Lagrådet:

Lagrådet får hänvisa till vad lagrådet vid 8 § anfört om verkan av att skriftlighetskravet åsidosatts.

36 §

Lagrådet:

I denna paragraf klargörs den konstruktion som lagen bygger på för de tidsbegränsade avtalens del (jfr lagrådets anmärkningar beträffande 4 §). Konstruktionen har onekligen vissa praktiska fördelar men kan medföra tvekan när det gäller det skadeståndsansvar som utgör påföljden av en otillåten tidsbegränsning. Att döma av specialmotiveringen till paragrafen skall, eftersom tidsbegränsning som strider mot 4 § anses gälla tills domstol förklarar att ett tillsvidareavtal föreligger, arbetsgivaren i detta läge enbart kunna läggas till last att han har träffat det otillåtna avtalet, vilket kan medföra skadestånd för brott mot 4 § första stycket. Uttalandena kan uppfattas så, att det inte skulle ha någon betydelse om arbetsgivaren efter avtalets ingående åberopar tidsbegränsningen fastän han väl är medveten om det juridiskt ohållbara i sin ståndpunkt, exempelvis genom att trots arbetstagarens protester avstänga honom från arbete. Detta skulle stämma mindre väl med allmänna avtalsrättsliga grundsatser och lär inte heller vara avsikten. Att arbetsgivaren trots medveten ond tro gör gällande ett otillåtet

avtal kan visserligen inte utgöra en självständig grund för skadeståndsanspråk – handlandet strider i och för sig inte mot lagen på sätt som avses i 38 § – men bör i varje fall kunna beaktas vid bestämmande av det allmänna skadestånd som utdöms på grund av brott mot 4 §.

37 §

Lagrådet:

Under hänvisning till vad som anförts vid 8 § förordas att i förevarande paragraf måtte såsom ett nytt första stycke upptagas en bestämmelse av följande lydelse:

"Åsidosätter en arbetsgivare en bestämmelse i denna lag att en rättshandling skall vara skriftlig, är följden ej att rättshandlingen blir ogiltig utan endast att skyldighet att utge skadestånd enligt 38 § kan inträda."

Delin är av skiljaktig mening och anför: På skäl jag anfört vid 8 § anser jag ändring i förevarande paragraf ej påkallad.

41 §

Lagrådet:

I paragrafens första stycke anges som utgångspunkt för preskription av skadeståndsanspråk tidpunkten då "skadan uppkom", vilket stämmer med 40 § i nuvarande lag ("från det skadan inträffade"). Enligt specialmotiveringen innebär detta att underrättelsetiden börjar löpa vid tidpunkten för den skadebringande handlingen. Emellertid kan det uppenbarligen förekomma, att den ekonomiska förlusten genom en handling helt eller delvis uppstår senare än handlingen företogs. Lagtexten är alltså missvisande. Något skäl för att räkna fristen från skadans uppkomst synes inte föreligga i sådana fall som bestämmelsen behandlar; frånsett de situationer som särreglerats i första styckets andra och tredje meningar torde den skadelidande i allmänhet vid handlingen, eller i vart fall kort därefter, kunna förutse att skada inträffar. Här kan också erinras om att den tioåriga preskriptionen av skadeståndsfordringar enligt preskriptionslagen (1981: 130) som huvudregel räknas från den skadegörande handlingen, vilken i lagen betecknas som fordrans "tillkomst" (2 §; jfr prop. 1979/80: 119 s. 89).

Vad angår andra fordringar än skadeståndskrav räknas preskriptionen enligt lagtexten från tiden när fordringen uppkom. Detta innebär enligt specialmotiveringen tidpunkten då anspråket, t.ex. på lön, förfaller till betalning. Även på denna punkt avviker lagtextens lydelse från dess avsedda innebörd. Ett särskilt skäl att anknyta till motivuttalandet är att fordringens tillkomst uppfattas på annat sätt enligt preskriptionslagen; förfallodagen saknar där betydelse (prop. 1979/80: 119 s. 89).

För att missförstånd skall undvikas synes man lämpligen böra i lagtexten använda samma uttryck som i motiven för att ange fristens utgångspunkt. Paragrafens första mening bör enligt lagrådets åsikt därför, med viss jämkning även av ordalagen i övrigt, formuleras så:

"Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk på grund av bestämmelserna i denna lag skall underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning."

Övriga lagförslag

Lagrådet:

Förslagen lämnas utan erinran.

Utdrag
ARBETSMARKNADSDEPARTEMENTET PROTOKOLL
vid regeringssammanträde
1981-11-12

Närvarande: statsministern Fälldin, ordförande, och statsråden Ullsten, Wikström, Friggebo, Åsling, Söder, Johansson, Wirtén, Andersson, Boo, Petri, Eliasson, Gustafsson, Elmstedt, Tillander, Ahrland, Molin

Föredragande: statsrådet Eliasson

Proposition om ny anställningsskyddslag

Föredraganden anmäler lagrådets yttrande[1] över förslag till

1. lag om anställningsskydd,
2. lag om ändring i lagen (1974: 13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder,
3. lag om ändring i lagen (1939: 727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m.

Föredraganden redogör för lagrådets yttrande och anför.

1974 års anställningsskyddslag är en av de mest centrala lagarna på det arbetsrättsliga området. Under de sju år som den har tillämpats har dess principer vunnit starkt fäste i det allmänna rättsmedvetandet. Den närmare innebörden av lagen har efter hand klargjorts genom avgöranden i arbetsdomstolen. Allteftersom rättspraxis har utvecklats och kännedomen om lagen har vunnit spridning, har arbetsgivare och arbetstagare inrättat sig efter de regler och handlingsmönster som föreskrivs i lagen. Antalet anställningsskyddstvister inför domstol har på senare år sjunkit.

Det förslag till ny anställningsskyddslag som regeringen har överlämnat till lagrådet för granskning stämmer i de grundläggande hänseendena överens med 1974 års lag. På några punkter har dock föreslagits ändringar. I motiven till lagförslaget har vidare, mot bakgrunden av erfarenheterna från de gångna sju åren, gjorts vissa uttalanden avsedda att tjäna till ledning för den fortsatta tillämpningen. Dessutom har gjorts en teknisk översyn i syfte att förenkla på punkter, där detta har bedömts möjligt, och en språklig överarbetning i avsikt att göra lagens regler så lättbegripliga och praktiskt hanterliga som möjligt.

[1] Beslut om lagrådsremiss fattat vid regeringssammanträde den 22 oktober 1981.

Lagrådets granskning har utmynnat i vissa förslag till jämkningar och tillägg i lagtext och motiv. På ett par punkter har lagrådet ansett att lagtexten inte på ett riktigt sätt, eller i varje fall inte tillräckligt klart, återger vad som är åsyftat. I ett par andra fall rör det sig om jämkningar av närmast redaktionell natur. Däremot har lagrådet inte rest några rättsliga invändningar av saklig betydelse mot de förslag som lagrådsremissen innehåller eller mot de uttalanden som har gjorts i motiven.

En av lagrådet diskuterad fråga av viss betydelse från allmänna rättsliga och lagtekniska utgångspunkter gäller verkan av att arbetsgivaren inte iakttar det skriftlighetskrav, som lagen ställer upp i vissa fall (jfr lagrådsyttrandet under 8, 16, 19, 33 och 37 §§). Lagrådet har här pekat på att det på olika håll i lagstiftningen har tillämpats skilda lagskrivningsmetoder. I annan än arbetsrättslig lag medför som regel, utan att det särskilt utsägs, åsidosättande av ett krav på skriftlighet vid uppsägning att rättshandlingen blir ogiltig. Inom det arbetsrättsliga området, t. ex. i lagen om offentlig anställning, förekommer det däremot att lagen uttryckligen anger att verkan av ett sådant åsidosättande är ogiltighet, när detta är åsyftat. Mot bakgrund av den tvekan som därför kan råda om anställningsskyddslagens innebörd på denna punkt vore det enligt lagrådets majoritet önskvärt om det genom en uttrycklig lagregel klargjordes att kravet på skriftlighet vid vissa rättshandlingar utgör enbart en s. k. ordningsföreskrift, dvs. att påföljden vid ett åsidosättande inte är ogiltighet utan enbart skadeståndsansvar.

Jag instämmer gärna i att det i klarhetens intresse kunde vara av ett visst värde med en uttrycklig regel om innebörden i det här diskuterade hänseendet av de skriftlighetskrav som ställs upp i lagen. Likafullt menar jag att det knappast finns tillräckliga skäl för att på denna punkt ändra i jämförelse med den gällande lagen. Att det rör sig enbart om ordningsföreskrifter är väl känt på arbetsmarknaden och någon egentlig risk för missförstånd eller för därav orsakade rättsförluster föreligger knappast. Att bristande skriftlighet inte medför ogiltighet framgår för övrigt även utan den föreslagna tilläggsregeln rätt tydligt, om än indirekt, av bestämmelserna i det avsnitt av lagen som ägnas åt "tvister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden m. m." (34–37 §§). Det anges där på vilka grunder det kan göras gällande att en uppsägning eller ett avskedande från arbetsgivarens sida skall frånkännas giltighet. Ett ytterligare argument mot ändringsförslaget är att det i lagen förekommer ett avsevärt antal andra regler om förfaranden som skall iakttas och uppgifter som skall lämnas av arbetsgivaren, utan att det har särskilt angetts att ett åsidosättande av reglerna inte får annan verkan än att arbetsgivaren kan bli skyldig att betala skadestånd.

Jag kan därför inte biträda de ändringsförslag som lagrådets majoritet har fört fram i anslutning till 8, 16, 19, 33 och 37 §§.

I fråga om 24 § har lagrådet föreslagit en omformulering av lagtexten, närmast i syfte att det skall bli klarare vad som menas när det sägs att

permitterade arbetstagare har företräde framför utomstående till arbete inom den "verksamhet" där permittering har skett. Omformuleringen lider emellertid enligt min mening av en svaghet i det att frågan om turordningen de permitterade emellan behandlas före den principiellt sett viktigare regeln att den som har permitterats har företräde framför den som skulle komma att återanställas eller nyanställas. Det av lagrådet eftersträvade klargörandet kan uppnås genom att man i stället anknyter något närmare till uttryckssättet i 25 §. Jag förordar den lösningen framför lagrådets. Den av mig valda lösningen är f. ö. i princip densamma som användes i 1974 års lag.

Lagrådets uttalande om tillämpningen av reglerna om besked enligt 15 § första stycket på fall, där anställningens slutdag inte går att på förhand säkert bestämma, har jag inget att erinra mot. I tydlighetens intresse vill jag tillägga, att en arbetsgivare, som i ett hithörande fall inte har inom den föreskrivna månadsfristen kunnat lämna besked till arbetstagaren om att anställningen inte kommer att fortsätta, kan undgå skadeståndsskyldighet genom att behålla den anställde i sin tjänst under den ytterligare tid som behövs för att en månad skall förflyta från tidpunkten då beskedet lämnades. En sådan förlängning av anställningsavtalet för begränsad tid står inte i strid med 4 § första stycket (jfr AD 1977 nr 186 och 1978 nr 17). En sådan lösning främjar syftet med bestämmelsen, nämligen att i likhet med reglerna om rätt till uppsägningstid vid tillsvidareanställningar ge arbetstagaren ett visst rådrum och en lönegaranti inför anställningens upphörande.

Lagrådet har föreslagit en omformulering av preskriptionsregeln i 41 § första stycket första meningen. Till detta förslag kan jag ansluta mig. Att tidpunkten för den "skadegörande handlingen" blir utgångspunkten innebär inte någon förändring i förhållande till gällande rätt (jfr det i specialmotiveringen anmärkta rättsfallet AD 1977 nr 206). Grundas skadeståndsanspråket på ett påstående om att en uppsägning eller ett avskedande har skett utan fog, räknas tidsfristen från det att uppsägningen eller avskedandet skedde, såvitt inte den särskilda regeln i första stycket andra meningen skall tillämpas. En annan situation, där skadeståndsanspråk kan uppkomma, är exempelvis om en arbetsgivare underlåter att underrätta eller varsla enligt 30 §. Är det fråga om en uppsägning eller ett avskedande räknas även här fristen från tidpunkten för uppsägningen eller avskedandet. Vid underlåtenhet att lämna besked enligt 15 § får tiden räknas från det att anställningen upphörde (jfr AD 1976 nr 77). Har en arbetsgivare åsidosatt reglerna om företrädesrätt till återanställning enligt 25 §, börjar preskriptionstiden att löpa den dag då någon annan anställdes i det arbete, vartill arbetstagaren kunde göra företrädesrätten gällande (prop. 1973: 129 s. 285). Från denna tidpunkt torde även fristen räknas när det gäller skadeståndsanspråk som grundas på ett åsidosättande av förhandlingsskyldigheten i 32 §. För det fall att skadeståndsanspråket grundas på påstående om att en arbetsgivare har underlåtit att lämna underrättelse om ett anställ-

ningsavtal som har träffats för begränsad tid (28 §), torde fristen få räknas från tidpunkten för anställningsavtalets träffande.

Lagrådet har vidare föreslagit justeringar av lagtexten i fråga om 4 §, 5 § punkt 4 samt 6, 13, 15, 25 och 29 §§. Vissa uttalanden har också gjorts i anslutning till 5 § punkt 3 och 36 §. Till dessa uttalanden ansluter jag mig. Vad förslagen till justering av lagtexten beträffar, utgör de enligt min mening förbättringar i jämförelse med det remitterade förslaget och bör genomföras i propositionens lagtext. Härutöver bör vissa ytterligare redaktionella ändringar göras i det till lagrådet remitterade förslaget.

Vad lagrådet i övrigt har anfört föranleder ingen särskild kommentar från min sida.

I lagrådsremissen (avsnitt 2.7.10) nämnde jag att ett beslut om en ny anställningsskyddslag föranleder följdändringar även i annan lagstiftning än den som remitterades till lagrådet för yttrande.

I enlighet härmed har inom arbetsmarknadsdepartementet upprättats förslag till

4. lag om ändring i lagen (1914: 45) om kommission, handelsagentur och handelsresande,

5. lag om ändring i lagen (1936: 320) om skydd mot vräkning vid arbetskonflikter,

6. lag om ändring i lagen (1970: 943) om arbetstid m. m. i husligt arbete,

7. lag om ändring i lagen (1972: 650) om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare,

8. lag om ändring i lagen (1974: 358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen,

9. lag om ändring i lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister,

10. lag om ändring i lagen (1974: 981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning,

11. lag om ändring i semesterlagen (1977: 480),

12. lag om ändring i lagen (1978: 410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.,

13. lag om ändring i lagen (1979: 1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet,

14. lag om ändring i lagen (1979: 1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m. m.

Det under 4 angivna förslaget har upprättats i samråd med chefen för justitiedepartementet.

Förslagen bör fogas till regeringsprotokollet i detta ärende som *bilaga*.

Lagförslagen innehåller endast jämkningar av lagteknisk eller redaktionell natur och torde inte behöva motiveras särskilt. Motsvarande jämkningar har också gjorts efter lagrådsremissen i det under 3 angivna förslaget.

Till sist vill jag i korthet beröra frågan om särskilda informationsinsatser i anslutning till ett riksdagsbeslut om en ny anställningsskyddslag. I sam-

band med att de s. k. Åmanlagarna antogs år 1974, utarbetades inom arbetsmarknadsdepartementet en informationsbroschyr som innehöll en redogörelse för bl. a. anställningsskydslagens huvudsakliga innehåll. Kravet på ytterligare informationsinsatser på detta område har därefter vid olika tillfällen förts fram bl. a. i riksdagen, inte minst mot bakgrunden av att uppfattningarna om lagreglernas innebörd har gått starkt isär. Även den aktuella debatten är enligt min mening ett tecken på att det behövs saklig information om arbetsgivarnas och arbetstagarnas rättigheter och skyldigheter enligt anställningsskyddslagen. Inte minst gäller detta de mindre arbetsplatserna, som ofta inte nås av arbetsmarknadsorganisationernas egen information. Inom arbetsmarknadsdepartementet bör därför utarbetas ett nytt informationsmaterial snarast efter det att riksdagen har fattat beslut rörande den nya lagstiftningen. Jag återkommer i ett senare sammanhang till de kostnader som är förenade med informationen. Vad arbetsmarknadsparternas egen information beträffar, vill jag erinra om regeringens beslut den 13 november 1980 om vissa bidrag till arbetarskyddsfonden, varigenom medel har ställts till förfogande för informations- och utbildningsverksamhet med anledning av bl. a. medbestämmandelagen. Dessa medel bör kunna komma i fråga även för insatser med anledning av en ny anställningsskyddslag.

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

att antaga

dels de av lagrådet granskade lagförslagen med vidtagna ändringar och tillägg,

dels de vid regeringsprotokollet denna dag fogade förslagen till

4. lag om ändring i lagen (1914: 45) om kommission, handelsagentur och handelsresande,
5. lag om ändring i lagen (1936: 320) om skydd mot vräkning vid arbetskonflikter,
6. lag om ändring i lagen (1970: 943) om arbetstid m. m. i husligt arbete,
7. lag om ändring i lagen (1972: 650) om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare,
8. lag om ändring i lagen (1974: 358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen,
9. lag om ändring i lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister,
10. lag om ändring i lagen (1974: 981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning,
11. lag om ändring i semesterlagen (1977: 480),
12. lag om ändring i lagen (1978: 410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.,
13. lag om ändring i lagen (979: 1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet,

14. lag om ändring i lagen (1979: 1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m. m.

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

Bilaga 1

Sammanfattningen i departementspromemorian[1]

Anställningsskyddskommitténs uppdrag har varit att mot bakgrund av de erfarenheter som har vunnits om lagstiftningens tillämpning söka finna lösningar, som – med ett förstärkt ekonomiskt skydd för de anställda – förbättrar arbetsgivarnas möjligheter att utge uppsägnings- och permitteringslön i de situationer då andra alternativ inte står till buds. Kommittén har vidare haft att undersöka om anställningsskyddslagens regler om möjligheten att träffa kollektivavtal om provanställning eller tidsbegränsad anställning har fungerat på ett tillfredsställande sätt och, om detta inte är fallet, överväga sådana jämkningar i lagstiftningen att den medger en rörlighet inom arbetslivet som är önskvärd från samhällets sida utan att dock lagens syfte förändras. Slutligen har ingått i uppdraget, utom annat, att göra en mer allmän översyn och lagteknisk granskning av anställningsskyddslagstiftningen. Särskilt nämndes därvid en samordning med de nya förhandlingsreglerna i medbestämmandelagen samt de administrativa problemen kring anställningsskyddslagens förfaranderegler och de därmed sammanhängande skadeståndsfrågorna.

Sedan kommittéarbetet i februari 1981 har lagts ned, har, som närmare berörs i avsnitt 2, det material som hade utarbetats inom kommittén iordningställts och överlämnats till arbetsmarknadsdepartementet, där det har färdigställts och efter vissa tillägg nu presenteras i denna promemoria. Som framgår av avsnitt 2 saknas emellertid förslag rörande permitteringar och därmed jämförliga situationer liksom om de deltidsarbetandes situation.

Efter en inledande redogörelse (avsnitt 2) om kommittéarbetet och arbetet med departementspromemorian samt en redogörelse (avsnitt 3) för den gällande anställningsskyddslagstiftningen, redovisas i promemorian (avsnitt 4) först resultaten av två av kommittén verkställda undersökningar. Den ena (avsnitt 4.1) avser förekomsten av kollektivavtal om tidsbegränsade anställningsformer samt om avvikelser från anställningsskyddslagens regler om turordning och företrädesrätt. Den andra (avsnitt 4.2) är en statistisk undersökning som har gjorts i syfte att belysa bl.a. hur de regler som finns i lagen och i kollektivavtal har tillämpats i praktiken.

I den allmänna motiveringen (avsnitt 5) behandlas härefter inledningsvis (avsnitt 5.1) bl.a. ändringsförslag som har aktualiserats under utredningsarbetet men där tillräckligt starka skäl inte har ansetts föreligga för att ändra den gällande lagen. I detta avsnitt bemöts också kritik som från olika håll har riktats mot väsentliga delar i lagstiftningen.

[1] Ds A 1981:6 s. 6–9.

När det gäller *anställningsformer* behandlas i avsnitt 5.2 tre olika förslag avseende möjligheten till anställning för tillfälliga arbetsanhopningar eller till provanställning. Enligt ett av förslagen bör någon ändring inte göras i de regler (5 §) som f.n. reglerar frågan om anställningsformerna. Enligt ett annat av förslagen bör i lagen skrivas in en ny regel, varigenom provanställningar blir tillåtna under längst tre månader och under vissa i lagen inskrivna villkor i övrigt liksom visstidsanställningar för tillfällig arbetsanhopning som beräknas fortgå längst tre månader. Länsarbetsnämndernas tillsyn över tidsbegränsade anställningar föreslås också bli skärpt. Det tredje förslaget går ut på att anställningsskyddslagen bör generellt tillåta visstidsanställning (däribland provanställning) under längst sex månader utan några villkor i övrigt. Avsnittet innehåller också förslag rörande feriearbete och praktikarbete.

Beträffande *formerna för fackligt inflytande* föreslås i avsnitt 5.3 att huvuddelen av anställningsskyddslagens regler om varsel och överläggning slopas för att ersättas med förhandlingsrättsreglerna i medbestämmandelagen. Samtidigt föreslås en ändring av lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder som syftar till att få till stånd en ordning enligt vilken länsarbetsnämnden kopplas in redan på det tidiga stadium, då arbetsgivaren inleder medbestämmandeförhandlingar med sin fackliga motpart om en driftsinskränkning eller om en situation som kan leda till driftsinskränkning.

I fråga om *skadestånd och andra påföljder* finns i promemorians avsnitt 5.4 förslag om att anställningsskyddslagens regler om rätt till ideellt skadestånd för facklig organisation skall anpassas till motsvarande regler i annan arbetsrättslig lagstiftning. Det innebär att organisationens rätt till skadestånd för egen del upphör, när skadestånd utdöms till en medlem. Vidare föreslås att en arbetstagares möjlighet att erhålla ekonomiskt skadestånd för tid efter anställningens upphörande förbättras på så sätt att den lägsta gränsen för sådant skadestånd blir sex månadslöner.

Enligt promemorieförslaget överlämnas åt rättstillämpningen att som hittills pröva i vad mån omständigheter som åberopas till stöd för en uppsägning utgör saklig grund. För att i vissa speciella fall, då uppsägning framstår som oundviklig, nå ett resultat som bättre än hittills tillgodoser billighetens krav, föreslås i avsnitt 5.4 att möjlighet införs för domstol att tillerkänna den anställde ett *avgångsvederlag*.

Promemorian innehåller också förslag till vissa andra förändringar av anställningsskyddslagen av övervägande teknisk natur. De avser frågor om *preskription* av rätten att föra talan vid domstol (avsnitt 5.5), *koncernfrågor* (avsnitt 5.6) samt *vissa övriga frågor* (avsnitt 5.7). Till dessa hör förhållandet till lagen om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m.m., anställningsskyddslagens tillämplighet på företagsledare samt följdändringar i lagen om offentlig anställning.

I *specialmotiveringen* (avsnitt 6) tas vidare upp vissa mindre, företrädesvis lagtekniska jämkningar.

Hela lagen har slutligen, i enlighet med riksdagens uttalanden, underkastats en *språklig översyn*. Denna framgår av bilaga 1 till departementspromemorian. Bilagan innehåller samtidigt *den föreslagna nya lagtexten* i dess helhet.

Den nya lagstiftningen föreslås träda i kraft den 1 januari 1982.

Departementspromemorians lagtexter

1 Förslag till
Lag om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs följande.

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Från lagens tillämpning undantas dock

1. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,
2. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll,
3. arbetstagare som har anvisats beredskapsarbete eller skyddat arbete.

Undantag gäller också för arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning, under förutsättning att arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalat att lagen inte skall gälla och att arbetstagaren i stället skall vara tillförsäkrad minst sex månaders uppsägningstid med bibehållna anställningsförmåner och rätt till avgångsvederlag motsvarande bestämmelserna i 41 §.

2 § Finns det i annan lag särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, gäller de föreskrifterna.

3 § Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från 5, 11, 15, 22, 24–28 och 31–33 §§. Den närmare tillämpningen av 12 och 21 §§ får också bestämmas på det sättet. En arbetsgivare som är bunden av ett sådant kollektivavtal får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

4 § Vid tillämpning av 11, 15, 22, 24–26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare, som byter anställning genom att gå över från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.
2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag eller en del av ett företag går över från en arbetsgivare till en annan, får också tillgodoräkna sig tiden i den förra anställningen när anställningstid skall beräknas i den senare.
3. Om det sker flera sådana byten av anställning, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Vid tillämpning av 22, 24, 26 och 39 §§ får arbetstagaren tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som han eller hon har påbörjat efter fyllda 45 år. Sammanlagt får arbetstagaren dock tillgodoräkna sig högst 60 sådana extra anställningsmånader.

Anställningsavtalet

Alternativ 1

5 § Ett anställningsavtal gäller tills vidare, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalat att anställningen skall vara tidsbegränsad och detta är tillåtet enligt andra stycket.

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet.
2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.
3. Avtal för viss tid, om det föranleds av en tillfällig arbetsanhopning som beräknas vara högst tre månader.
4. Avtal som gäller för tiden till dess att arbetstagaren skall börja sin värnpliktstjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, om tjänstgöringstiden är bestämd i lag och överstiger tre månader.
5. Avtal som avser provanställning, om prövotiden är högst tre månader och arbetet kräver särskilda kvalifikationer som arbetstagaren inte kan visa redan vid anställningstillfället eller det av medicinska eller sociala skäl är osäkert om arbetstagaren klarar av arbetet.

6 § Ett anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp för att upphöra efter en viss uppsägningstid.

Har ett avtal träffats om tidsbegränsad anställning som är tillåten enligt 5 § andra stycket 1–4, upphör anställningen utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet har avslutats, om inte annat har avtalats.

Om avtalet avser provanställning och den avtalade prövotiden löper ut utan att arbetsgivaren eller arbetstagaren har underrättat motparten om att anställningen inte skall fortsätta, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning. Om inte annat har avtalats, kan en provanställning avbrytas före prövotidens utgång genom att arbetsgivaren eller arbetstagaren underrättar motparten om att anställningen skall upphöra.

En arbetstagare får med omedelbar verkan lämna en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren. I de fall som avses i 18 § kan en arbetsgivare genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

Alternativ 2

5 § Ett anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal får dock alltid träffas om tidsbegränsad anställning, om tiden är högst sex månader.

Avtal om tidsbegränsad anställning är dessutom tillåtna i följande fall, även om tiden är längre än sex månader:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet.
2. Avtal för viss tid som avser vikariat eller praktikarbete.
3. Avtal som gäller för tiden till dess att arbetstagaren skall börja sin värnpliktstjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, om tjänstgöringstiden är bestämd i lag och överstiger tre månader.

6 § (Något lagförslag har inte utarbetats, se promemorians specialmotivering.)

Alternativ 3

5 § En anställning gäller tills vidare, om ej annat har avtalats.

Avtal om att en anställning skall avse viss tid, viss säsong eller visst arbete får träffas endast om det föranleds av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Avtal om anställning för viss tid får också träffas, om avtalet gäller praktikarbete eller vikariat.

6 § En anställning som gäller tills vidare kan genom uppsägning bringas att upphöra vid utgången av en viss uppsägningstid.

En anställning som avser viss tid, viss säsong eller visst arbete upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller då arbetet har blivit slutfört, om inte annat har avtalats.

En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda en sådan anställning som avses i första eller andra stycket, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden enligt anställningsavtalet. I de fall som avses i 18 § kan arbetsgivaren genom avskedande bringa anställningen att omedelbart upphöra.

Grund för uppsägning

7 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

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

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än en månad innan förhandling begärs enligt 29 § eller underrättelse lämnas enligt 30 §. Underlåter arbetsgivaren att begära förhandling eller lämna underrättelse före uppsägningen, räknas tiden i stället från tidpunkten för uppsägningen.

Förfarandet vid uppsägning från arbetsgivarens sida

8 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara skriftlig.

I uppsägningsbeskedet skall arbetsgivaren tydligt och fullständigt ange vad arbetstagaren skall iaktta enligt 37 §, om han eller hon vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig. Där skall också anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej.

9 § Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

10 § Uppsägningsbeskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

Uppsägning anses ske när arbetstagaren får del av uppsägningen. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett uppsägningsbesked har sänts i brev enligt första stycket, anses uppsägning ha skett en vecka efter det att beskedet blev tillgängligt för arbetstagaren på posten. Har arbetstagaren semester, anses uppsägning ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

Uppsägningstid

11 § För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Om en arbetstagare vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna i följd eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren, har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid av
två månader vid fyllda 25 år,
tre månader vid fyllda 30 år,
fyra månader vid fyllda 35 år,
fem månader vid fyllda 40 år,
sex månader vid fyllda 45 år.

Lön och andra förmåner under uppsägningstid

12 § Under uppsägningstiden har arbetstagaren rätt att behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får något arbete alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare.

Om vissa anställningsförmåner enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid jämställas tid under vilken arbetstagaren uppbär förmåner enligt första stycket.

13 § Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden eller del därav, får arbetsgivaren från förmåner enligt 12 § första stycket avräkna inkomster som arbetstagaren under samma tid har förvärvat i annan anställning. Arbetsgivaren har också rätt till avräkning i fråga om inkomster som arbetstagaren under denna tid uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning. Utbildningsbidrag enligt arbetsmarknadskungörelsen (1966:368) får avräknas i den mån bidraget avser samma tid som anställningsförmånerna och har beviljats arbetstagaren efter uppsägningen.

14 § En arbetstagare får inte förflyttas till annan ort under uppsägningstiden, om arbetstagarens möjligheter att söka nytt arbete därigenom skulle icke obetydligt försämras.

Under uppsägningstiden har en arbetstagare rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

Underrättelse om att tidsbegränsad anställning inte kommer att förnyas

15 § Om en arbetstagare, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren för viss tid eller visst arbete sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren och om fortsatt anställning inte kommer att erbjudas i samband med eller i nära anslutning till anställningens upphörande, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om detta minst en månad innan anställningen upphör. Kan denna underrättelsetid inte iakttas, skall underrättelsen i stället lämnas så snart som möjligt.

Om en arbetstagare, när anställningen upphör, har varit säsonganställd hos arbetsgivaren under sammanlagt minst sex månader under de senaste två åren och om fortsatt säsonganställning inte kommer att erbjudas i samband med eller i nära anslutning till den nya säsongens början, skall

arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar.

16 § Underrättelse enligt 15 § skall vara skriftlig. I underrättelsen skall också anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej.

Underrättelsen skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

17 § En arbetstagare som fått underrättelse enligt 15 § första stycket har rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

Avskedande

18 § Avskedande får äga rum, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Avskedandet får inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än en månad innan förhandling begärs enligt 29 § eller underrättelse lämnas enligt 30 §. Underlåter arbetsgivaren att begära förhandling eller lämna underrättelse före avskedandet, räknas tiden i stället från tidpunkten för avskedandet.

19 § Avskedande skall vara skriftligt.

I beskedet om avskedande skall arbetsgivaren tydligt och fullständigt ange vad arbetstagaren skall iaktta enligt 37 §, om han eller hon vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt.

Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

20 § Beskedet om avskedande skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

Avskedande anses ske när arbetstagaren får del av avskedandet. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett besked om avskedande har sänts i brev enligt första stycket, anses avskedande ha skett en vecka efter det att beskedet blev tillgängligt för arbetstagaren på posten. Har arbetstagaren semester, anses avskedande ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

Lön och andra förmåner under permittering

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

Har en arbetstagare varit permitterad före ett sådant byte av anställning som avses i 4 § första stycket, skall permitteringen räknas med när det avgörs om arbetstagaren har rätt till förmåner enligt första stycket. Om vissa anställningsförmåner enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med

sådan tid jämställas tid under vilken arbetstagaren uppbär förmåner enligt första stycket.

Rätten till lön och andra anställningsförmåner gäller ej, om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur.

Turordning vid uppsägning och permittering

22 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

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

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

23 § Arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som på grund därav har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren skall, om det kan ske utan allvarliga olägenheter, få företräde till fortsatt arbete oberoende av turordningen.

24 § Om permitteringar har skett inom en verksamhet, har de permitterade företrädesrätt till arbete inom denna framför arbetstagare som skulle återanställas eller nyanställas. Vid återintagning efter permittering tillämpas turordningsreglerna i 22 och 23 §§.

Har under permitteringstiden företaget eller en del av detta övergått till en ny arbetsgivare, gäller företrädesrätten mot den nye arbetsgivaren.

Företrädesrätt till återanställning

25 § Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning inom den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detta gäller även arbetstagare med tidsbegränsad anställning som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt minst tolv eller, vid säsonganställning, sex månader under de senaste två åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Företrädesrätten gäller från tidpunkten för uppsägning eller underrättelse enligt 15 § och därefter under ett år efter det att anställningen upphörde. Har under tiden det företag eller den del av företaget där verksamheten bedrivs övergått till en ny arbetsgivare, gäller företrädesrätten mot den nye arbetsgivaren.

Om arbetsgivaren har flera drifts- eller förvaltningsenheter eller om det

inom arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i ett sådant fall flera drifts- eller förvaltningsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

26 § Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning, bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

27 § En arbetstagare som antar ett erbjudande om återanställning behöver inte tillträda den nya anställningen förrän efter en skälig övergångstid.

Om arbetstagaren avvisar ett erbjudande om återanställning som skäligen borde ha godtagits, har arbetstagaren förlorat sin företrädesrätt.

28 § Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § skall anses ha uppnått den anställningstid som fordras för rätt till uppsägningstid enligt 11 § andra stycket, underrättelse enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

Förhandlingar m.m.

29 § En arbetsgivare är förhandlingsskyldig före beslut om uppsägning, avskedande, permittering eller återintagning efter permittering enligt vad som föreskrivs i 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

30 § En arbetsgivare som inte är förhandlingsskyldig enligt 29 § och som vill avskeda eller säga upp en arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen, skall i stället underrätta arbetstagaren om detta i förväg. Gäller underrättelsen uppsägning, skall den lämnas minst två veckor i förväg, och gäller den avskedande, skall den lämnas i skälig tid.

Arbetstagaren har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd som arbetsgivaren vill vidta. En förutsättning för detta är dock att överläggning begärs senast en vecka efter det att arbetstagaren underrättades enligt första stycket. Har överläggning begärts, får arbetsgivaren inte verkställa den planerade åtgärden förrän överläggningen har avslutats.

31 § En arbetsgivare som avser att lämna underrättelse enligt 15 § skall, om arbetstagaren är fackligt organiserad, minst två veckor i förväg varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. Kan denna varseltid inte iakttas, skall varslet i stället lämnas så snart som möjligt.

Arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren innan underrättelsen lämnas. En förutsättning för detta är dock att överläggning begärs senast en vecka efter varslet.

32 § En arbetsgivare som avser att anställa en arbetstagare, när någon annan har företrädesrätt till återanställning inom verksamheten, skall först förhandla på det sätt som anges i 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbe-

stämmande i arbetslivet med den arbetstagarorganisation som den företrädesberättigade tillhör. Detsamma gäller om det uppkommer fråga om vem av flera företrädesberättigade som skall få återanställning.

Avgång med pension m.m.

33 § En arbetsgivare som vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning vid pensionsålderns inträde eller, om det då inte föreligger någon avgångsskyldighet, när arbetstagaren fyller 67 år, skall skriftligen underrätta arbetstagaren om detta minst en månad i förväg. Detsamma gäller om arbetsgivaren vill att anställningen skall upphöra när arbetstagaren får rätt till hel förtidspension enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Arbetstagare som har uppnått den i första stycket angivna åldersgränsen har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22–25 §§.

Tvister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden

34 § Om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund, skall uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock ej, om uppsägningen angrips endast för att den strider mot turordningsregler.

Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet, upphör ej anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12-14 §§ så länge anställningen består. Arbetstagaren får inte heller avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl.

Utan hinder av andra stycket får domstol för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen skall upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen betämmer eller att en pågående avstängning skall upphöra.

35 § Har ett avskedande skett och skulle de av arbetsgivaren åberopade omständigheterna inte ens ha räckt till för en giltig uppsägning, skall avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen skall bestå trots avskedandet tills tvisten har slutligt avgjorts.

Har en domstol meddelat beslut enligt andra stycket, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett avskedandet. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består enligt beslutet.

36 § Om en domstol genom lagakraftvunnen dom har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen eller avskedandet.

37 § En arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande skall underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren inte fått något sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, uppgår dock tidsfristen till fyra veckor och räknas från den dag då anställningen upphörde.

Om en arbetstagare gör gällande att ett anställningsavtal har tidsbegränsats i strid mot 5 § och avser att yrka förklaring att anställningsavtalet därför skall gälla tills vidare, skall arbetsgivaren underrättas om detta senast fyra veckor efter det att arbetstagaren i enlighet med avtalet lämnade arbetsplatsen.

Har inom underrättelsetiden begärts förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall arbetstagaren väcka talan inom två veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut.

Lämnas inte underrättelse eller väcks inte talan i rätt tid, har arbetstagaren förlorat sin rätt till ogiltigförklaring eller förklaring enligt andra stycket.

Skadestånd

38 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som en arbetstagare kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer. En arbetstagare är skadeståndsskyldig om han eller hon inte iakttar den uppsägningstid som anges i 11 § första stycket.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får betämmas till högst det belopp som anges i 39 §.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

39 § Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter ett beslut, varigenom domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, skall anställningsförhållandet anses som upplöst. Arbetsgivaren skall för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren enligt följande bestämmelser.

Skadeståndet beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses, och bestäms till en ersättning motsvarande

16 månadslöner vid mindre än fem års anställningstid,

24 månadslöner vid minst fem års anställningstid,

32 månadslöner vid minst tio års anställningstid.

Har arbetstagaren fyllt 60 år, höjs ersättningen så att den motsvarar 24, 36 respektive 48 månadslöner.

Skadeståndet får dock inte bestämmas så att ersättning beräknas efter flera månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren. Har arbetstagaren varit anställd mindre än sex månader, skall ersättningen dock motsvara sex månadslöner.

40 § Vill någon yrka skadestånd eller annan ersättning enligt denna lag tillämpas bestämmelserna i 64 § första och tredje styckena, 65, 66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Den lagens betämmelser i 66 § andra stycket tillämpas även när en arbetsgivare vill föra talan mot en arbetstagare som inte företräds av en organisation.

Avgångsvederlag

41 § Är det till följd av samarbetssvårigheter eller av andra liknande skäl nödvändigt för en arbetsgivare att säga upp en arbetstagare utan att arbetstagaren kan anses i allt väsentligt bära ansvaret för uppsägningen, kan arbetsgivaren åläggas att betala arbetstagaren ett skäligt avgångsvederlag.

Avgångsvederlaget beräknas till ett belopp som är skäligt med hänsyn till arbetstagarens anställningstid, arbetsgivarens möjligheter att betala vederlaget och omständigheterna i övrigt. Beloppet skall motsvara lägst en och högst tolv månadslöner.

Rättegången

42 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Mål om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande skall handläggas skyndsamt.

Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången enligt 34 § tredje stycket eller 35 § andra stycket får överklagas särskilt genom besvär.

---

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 1982, då lagen (1974:12) om anställningsskydd skall upphöra att gälla.

2. Den nya lagens bestämmelser i 1 § tredje stycket om arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning, 5 § och 6 § tredje stycket om tidsbegränsad anställning och 37 § andra stycket om underrättelse vid tvist om tidsbegränsad anställning gäller endast anställningsavtal som har ingåtts efter lagens ikraftträdande.

3. När den nya lagens bestämmelser i 4 § om bestämmande av anställningstid skall tillämpas efter ikraftträdandet, gäller de även anställningstid före ikraftträdandet.

4. Den nya lagens bestämmelser om företrädesrätt till återanställning tillämpas endast om uppsägning eller underrättelse enligt 15 § har ägt rum efter ikraftträdandet.

5. Har före den nya lagens ikraftträdande lämnats varsel eller underrättelse enligt den äldre lagen, tillämpas även i fortsättningen den lagens bestämmelser i fråga om den åtgärd som varslet eller underrättelsen gäller.

6. Den nya lagens bestämmelser om avgångsvederlag i 41 § tillämpas endast i fråga om uppsägningar som har ägt rum efter ikraftträdandet. De nya bestämmelserna om skadestånd och om preskription i 38–40 §§ tillämpas endast i den mån skadan eller rätten till ersättning har uppkommit efter ikraftträdandet.

7. Den äldre lagens regler om rättegångskostnad tillämpas även efter den nya lagens ikraftträdande, om talan har väckts före ikraftträdandet.

2 Förslag till
Lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder

Härigenom föreskrivs att 6 och 7 §§ lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
6 §	
Om arbetsgivare till följd av driftsinskränkning, som berör minst fem arbetstagare, på grund av lag eller avtal lämnar varsel till arbetstagarorganisation innan varselskyldighet enligt 2 eller 3 § inträtt, skall länsarbetsnämnden samtidigt varslas om driftsinskränkningen. Sådant varsel skall inom tid som anges i 2 eller 3 § kompletteras med uppgifter enligt 5 §.	*En arbetsgivare får i stället för att varsla länsarbetsnämnden om driftsinskränkning underrätta nämnden om att arbetsgivaren har påkallat eller avser påkalla förhandling med stöd av 11 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller motsvarande bestämmelser i kollektivavtal om en sådan förändring av sin verksamhet som medför eller kan medföra en driftsinskränkning. En sådan underrättelse skall vara skriftlig och lämnas senast vid den tidpunkt för varsel som anges i 2–4 §§. Senast då skall arbetsgivaren också lämna uppgifter enligt 5 § första stycket.*
7 §	
Länsarbetsnämnd får, i den utsträckning nämnden anser det påkallat, förelägga arbetsgivare att lämna uppgift 1. om arbetsstyrkans storlek och sammansättning med avseende på arbetstagarnas ålder, kön, nationalitet och huvudsakliga arbetsuppgifter, 2. om antalet arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, *samt* 3. om förestående förändringar i arbetsstyrkan såsom uppsägningar, permitteringar, omplaceringar eller lediga platser som föranleder nyanställning.	En länsarbetsnämnd får, i den utsträckning nämnden anser det påkallat, förelägga arbetsgivare att lämna uppgift 1. om arbetsstyrkans storlek och sammansättning med avseende på arbetstagarnas ålder, kön, nationalitet och huvudsakliga arbetsuppgifter, 2. om antalet arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, 3. om förestående förändringar i arbetsstyrkan såsom uppsägningar, permitteringar, omplaceringar eller lediga platser som föranleder nyanställning, *samt* *4. om förekomsten av tidsbegränsade anställningar.*
Föreläggande kan förenas med vite. Innan föreläggande meddelas skall arbetsgivaren samt berörda	Föreläggande kan förenas med vite. Innan *ett* föreläggande meddelas skall arbetsgivaren samt berör-

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer beredas tillfälle att yttra sig.	da arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer beredas tillfälle att yttra sig.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1982.

3 Förslag till
Lag om ändring i lagen (1976:600) om offentlig anställning

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1976:600) om offentlig anställning
dels att 2 kap. 4 §, 4 kap. 6 §, 7 kap. 2 § och 14 kap. 7 § skall ha nedan angivna lydelse.
dels att i lagen skall införas en ny paragraf, 7 kap. 2 a §, av nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
2 kap. Allmänna bestämmelser	
4 §	
Föreskrifterna i 2 samt 21 och 22 §§ lagen (1976:580) om medbestämmende i arbetslivet tillämpas ej i anställningsförhållande som omfattas av denna lag.	
Föreskrifterna i 11–14 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet tillämpas ej i fråga om beslut som meddelas med stöd av *10–13 kap.*	Föreskrifterna i 11–14 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet tillämpas ej i fråga om beslut som meddelas med stöd av *10, 12 eller 13 kap.*
4 kap. Tjänstetillsättning m. m.	
6 §	
Tjänst tillsättes med förordnande eller, där regeringen så bestämmer, med fullmakt. Ordinarie domartjänst skall dock alltid tillsättas med fullmakt. Regeringen bestämmer vilka domartjänster som skall vara ordinarie.	
	Tjänst som är förenad med prövotid enligt anställningsavtal som avses i 5 § lagen (1981:000) om anställningsskydd tillsättes med förordnande tills vidare.
Vikariat tillsättes med förordnande.	
7 kap. Anställnings upphörande på annat sätt än genom avskedande	
2 §	
Arbetstagare som är förordnad tills vidare får sägas upp enligt lagen *(1974:12)* om anställningsskydd. Innehar arbetstagaren statligt reglerad anställning hos annan	Arbetstagare som är förordnad tills vidare får sägas upp enligt lagen *(1981:000)* om anställningsskydd. Innehar arbetstagaren statligt reglerad anställning hos annan

Nuvarande lydelse

än staten, tillämpas även bestämmelse om uppsägning i annan författning.

I fråga om grund för uppsägning, förfarandet vid uppsägning, *varsel* och överläggning samt tvist om giltigheten av uppsägning äger lagen om anställningsskydd motsvarande tillämpning på arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning med förordnande tills vidare, i den mån annat ej följer av denna lag eller, såvitt rör andra frågor än grunden för uppsägning av föreskrift som regeringen meddelar.

Föreslagen lydelse

än staten, tillämpas även bestämmelse om uppsägning i annan författning.

I fråga om grund för uppsägning, förfarandet vid uppsägning, *underrättelse* och överläggning *om uppsägning* samt tvist om giltigheten av uppsägning äger lagen om anställningsskydd motsvarande tillämpning på arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning med förordnande tills vidare, i den mån annat ej följer av denna lag eller, såvitt rör andra frågor än grunden för uppsägning, av föreskrift som regeringen meddelar.

Uppsägning som avses i första eller andra stycket skall ske skriftligen för att vara giltig.

2 a §

En arbetstagare som är förordnad tills vidare med viss prövotid kan före utgången av prövotiden skiljas från anställningen genom besked enligt 6 § tredje stycket lagen (1981:000) om anställningsskydd.

14 kap. Handläggningen av frågor som avses i 10–13 kap.

7 §

Uppkommer fråga om avskedande, skall myndigheten, så snart det kan ske varsla arbetstagarorganisation därom. Påkallar organisationen senast en vecka efter varslet överläggning i frågan, skall myndigheten lämna organisationen tillfälle därtill, innan frågan avgöres.

Beslutas avstängning enligt 13 kap. 1 eller 2 §, skall arbetstagarorganisation genast underrättas om beslutet.

Med arbetstagarorganisation förstås i detta lagrum lokal arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, såvitt gäller berörd arbetstagarkategori.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1982.

4 Förslag till
Lag om ändring i lagen (1939:727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m.

Härigenom föreskrivs att 2 § lagen (1939:727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m.m. skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
2 §	
Avtal om att anställning skall avse tiden intill dess arbetstagare påbörjar värnpliktstjänstgöring eller vapenfri tjänst får träffas om tjänstgöringen är till tiden i lag bestämd och skall pågå mer än tre månader.	*Bestämmelser om anställning för viss tid inför värnpliktstjänstgöring eller vapenfri tjänst finns i 5 § lagen (1981:000) om anställningsskydd.*
Arbetstagare *är skyldig att, därest han önskar* återinträda i *arbetet* efter *tjänstgöring som avses i första stycket*, på förfrågan underrätta arbetsgivaren därom före tjänstgöringens början.	*En* arbetstagare *som vill* återinträda i *arbete* efter *värnpliktstjänstgöring eller vapenfri tjänst är skyldig att* på förfrågan underrätta arbetsgivaren därom före tjänstgöringens början, *om tjänstgöringstiden är bestämd i lag och överstiger tre månader.*

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1982.

Bilaga 3

Sammanfattning av äldrearbetskommitténs förslag[1]

I betänkandets inledning (avsnitt 1) lämnas en beskrivning av befolkningsutvecklingen i landet i fråga om äldre människor samt för andelen äldre arbetstagare i arbetskraften. Härefter redogörs för utredningsuppdraget (avsnitt 2) samt för gällande rätt om anställningsskyddet för äldre arbetstagare (avsnitt 3).

Utredningsmannen går sedan över till att redogöra för huvuddragen av arbetsmarknadens sex pensionssystem med regler om ålderspension, nämligen folkpension och tilläggspension (ATP) inom den allmänna försäkringen och statlig, kommunal och privat tjänstepension (ITP) samt särskild tilläggspension (STP) inom avtalssektorn. Utredningsmannen finner att man på den organiserade delen av arbetsmarknaden generellt sett kan sägas ha infört regler om tidpunkten för när en arbetstagare skall vara skyldig att avgå med ålderspension. Även utanför den organiserade sektorn förekommer sådana regler i den mån arbetstagaren är ansluten till en pensionsplan. Utredningsmannens slutsats blir att den särskilda avgångsregeln i 33 § LAS kan sägas ha ett begränsat tillämpningsområde.

I avsnittet med egna överväganden och förslag (avsnitt 5) avvisar utredningsmannen tanken att lagstiftningsvägen reglera frågan om skyldigheten att avgå från anställningen med pension. Den frågan bör liksom hittills vara hänskjuten till arbetsmarknadens parter. Detta betyder att regler om arbetstagarens avgångsskyldighet från anställningen i samband med inträde i pensionsåldern alltjämt bör finnas i pensionssystemen. Liksom för närvarande föreslås att i lagen bör finnas bestämmelser om ett underrättelseförfarande i samband med att avgångsskyldigheten aktualiseras. Enligt utredningsmannen bör den i 33 § föreskrivna enmånadsregeln gälla.

Den alternativa regel om avgångsskyldighet i 33 § som gäller för de fall att avgångsregler saknas i avtal och som innebär att en anställning kan avslutas genom ett underrättelseförfarande från arbetsgivarens sida, när arbetstagaren når 67 års ålder, föreslås utmönstrad ur lagen. Någon anvisning om när avgång "bör" ske synes enligt utredningsmannen inte böra lämnas utan "det bör ankomma på parterna att avtala om detta". Sker inte det och sägs inte anställningsavtalet upp, bör anställningen enligt utredningsmannen fortsätta även efter det att pensionsåldern har passerats. Arbetsgivaren blir alltså hänvisad till ett ordinärt uppsägningsförfarande för att anställningen skall upphöra.

När det gäller omfattningen av det anställningsskydd som skall gälla efter pensioneringen föreslås att en arbetstagare som inte omfattas av

[1] Sammanfattningen har upprättats inom arbetsmarknadsdepartementets rättssekretariat.

någon avgångsregel i kollektivavtal inte skall ha rätt till längre uppsägningstid än en månad efter det han eller hon har nått pensionsåldern enligt den allmänna pensioneringen och att arbetstagaren inte heller skall omfattas av reglerna om företrädesrätt efter denna tidpunkt.

I betänkandet föreslås vidare att det enligt LAS bör bli generellt tillåtet att visstidsanställa den som har uppnått pensionsåldern.

Slutligen föreslås att enmånadsregeln för underrättelse om att anställningen upphör, när en arbetstagare får rätt till hel förtidspension enligt lagen om allmän försäkring slopas.

Bilaga 4

Äldrearbetskommitténs lagförslag

Förslag till
Lag om ändring i lagen (1974: 12) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs att 33 § lagen (1974:12) om anställningsskydd skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
33 §	
Vill arbetsgivaren att arbetstagare skall lämna anställningen när han uppnår den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med ålderspension *eller, om sådan gräns icke finns, i samband med att arbetstagaren fyller 67 år*, skall han underrätta arbetstagaren minst en månad i förväg. *Detsamma gäller, om arbetsgivaren vill att arbetstagare skall lämna anställningen när han får rätt till hel förtidspension enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring.*	Vill arbetsgivaren att arbetstagaren skall lämna anställningen när han uppnår den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med ålderspension, skall han underrätta arbetstagaren minst en månad i förväg. *Om arbetsgivaren vill att arbetstagare skall lämna anställningen när han får rätt till hel förtidspension enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren härom.*
Underrättelse enligt första stycket skall ske skriftligen.	
Arbetstagare som har uppnått den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med ålderspension eller, om sådan gräns icke finns, som har fyllt 67 år har icke rätt till längre uppsägningstid än en månad. Han har icke heller företrädesrätt, när turordning skall bestämmas vid uppsägning eller permittering, när återintagning i arbete skall ske efter permittering eller när nyanställning skall äga rum.	Arbetstagare som har uppnått den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med ålderspension eller, om sådan gräns icke finns, som har fyllt 65 år har icke rätt till längre uppsägningstid än en månad. Han har icke heller företrädesrätt, när turordning skall bestämmas vid uppsägning eller permittering, när återintagning i arbete skall ske efter permittering eller när nyanställning skall äga rum. *Avtal om att anställning skall avse viss tid, viss säsong eller visst arbete får träffas om avtalet avser anställning efter det att arbetstagaren uppnått den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med ålderspension eller, om sådan gräns icke finns, efter det att arbetstagaren fyllt 65 år.*

Denna lag träder i kraft

Anställningsskyddslagen i dess gällande lydelse

Lag om anställningsskydd

(SFS 1974:12, ändrad 1974:378, 1976:593, 1979:383 och 1979:1136)

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag äger tillämpning på arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Lagen gäller ej

1. arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
2. arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj,
3. arbetstagare som är anställd för arbete i arbetsgivarens hushåll,
4. arbetstagare som av arbetsmarknadsmyndighet meddelas arbetslöshetshjälp i form av beredskapsarbete eller som anvisats arbete i verkstad inom arbetsvården.

2 § Har i lag meddelats bestämmelse som avviker från denna lag, gäller den bestämmelsen. Även avvikande bestämmelse i annan författning än lag gäller, om den rör arbetstagare, vars avlöningsförmåner fastställes under medverkan av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer, eller arbetstagare hos riksdagen eller dess verk.

3 § Avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränkes är ogiltigt i 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 central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal som avses i andra stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som ej är medlem av den avtalsslutande organisationen på arbetstagarsidan, under förutsättning att arbetstagaren sysselsättes i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

4 § Vid bestämmande av anställningstid enligt denna lag skall medräknas tid under vilken arbetstagaren har varit anställd hos annat företag inom koncern som arbetsgivaren tillhör. Har företag eller del av företag övergått till ny arbetsgivare, skall vid bestämmande av anställningstid hos den nya arbetsgivaren medräknas tid under vilken arbetstagaren har varit anställd hos förutvarande arbetsgivaren eller hos företag inom koncern som förutvarande arbetsgivaren tillhörde.

Anställningen

5 § Anställning gäller tills vidare, om ej annat har avtalats.

Avtal om att anställning skall avse viss tid, viss säsong eller visst arbete får träffas endast om det föranledes av arbetsuppgifternas särskilda beskaf-

fenhet. Avtal om anställning för viss tid får dock träffas, om avtalet gäller praktikarbete eller vikariat.

6 § Anställning som gäller tills vidare kan genom uppsägning bringas att upphöra vid utgången av viss uppsägningstid.

Anställning som avser viss tid, viss säsong eller visst arbete upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller då arbetet blivit slutfört, om ej annat har avtalats.

Arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda anställning som avses i första eller andra stycket, om arbetsgivaren i väsentlig grad har åsidosatt sina åligganden enligt anställningsavtalet. I fall som avses i 18 § kan arbetsgivaren genom avskedande bringa anställningen att omedelbart upphöra.

Grund för uppsägning

7 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

Saklig grund för uppsägning föreligger ej, om det skäligen kan krävas att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Beror uppsägning på förhållande som hänför sig till arbetstagaren personligen, får uppsägningen icke grundas enbart på omständighet som arbetsgivaren har känt till mer än en månad innan varsel eller underrättelse enligt 31 § andra stycket lämnades om uppsägningen.

Förfarandet vid uppsägning

8 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall ske skriftligen.

Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

9 § I besked om uppsägning skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren har att iakttaga, om han vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig.

Har arbetstagaren företrädesrätt till ny anställning enligt 25 §, skall det anges i uppsägningsbeskedet. Beskedet skall i sådant fall även innehålla uppgift om vad arbetstagaren har att iakttaga, om han vill utnyttja företrädesrätten.

10 § Uppsägningsbeskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen eller, om det ej skäligen kan fordras, sändas till honom i rekommenderat brev under hans vanliga adress.

Uppsägning från arbetsgivarens sida sker när arbetstagaren får del av uppsägningen. Kan arbetstagaren icke anträffas, anses uppsägning ha skett en vecka efter det att besked om uppsägningen var tillgängligt för honom på postanstalt. Har arbetstagaren semester, anses uppsägning dock ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

Uppsägningstid

11 § För såväl arbetsgivare som arbetstagare gäller en uppsägningstid av minst 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.

Lön och andra förmåner under uppsägningstid

12 § Arbetstagare har rätt till lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden även om arbetsgivaren icke erbjuder honom arbete. Sådana förmåner får ej understiga vad som normalt skulle ha utgått till arbetstagaren, om han hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Den närmare beräkningen av förmånerna får grundas på kollektivavtal som på arbetstagarsidan slutits eller godkänts av organisation som är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Därvid äger 3 § tredje stycket motsvarande tillämpning.

Om anställningsförmån enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid likställas tid under vilken arbetstagaren enligt första stycket är berättigad till lön och andra anställningsförmåner.

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 föreligger också beträffande inkomst som arbetstagaren under nämnda tid uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan anställning som han skäligen bort godtaga. 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.

14 § Arbetsgivaren får icke under uppsägningstiden utnyttja den rätt att förflytta arbetstagaren till annan ort som annars kan tillkomma honom, om arbetstagarens möjligheter att söka ny anställning därigenom försämras ej obetydligt.

Under uppsägningstiden har arbetstagaren rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner i den utsträckning som skäligen fordras för att han skall kunna besöka arbetsförmedlingen eller annars söka arbete.

Underrättelse om att anställning för begränsad tid icke kommer att förnyas

15 § Har arbetstagare varit anställd hos arbetsgivaren för viss tid eller visst arbete sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren och kommer fortsatt anställning icke att erbjudas honom i samband med eller i nära anslutning till anställningens upphörande, skall arbetsgivaren underrätta honom härom minst en månad innan anställningen upphör.

Har arbetstagare varit anställd hos arbetsgivaren för viss säsong sammanlagt minst sex månader under de senaste två åren och kommer fortsatt anställning icke att erbjudas honom i samband med eller i nära anslutning till den nya säsongens början, skall arbetsgivaren underrätta honom härom minst en månad innan säsongen börjar.

16 § Underrättelse enligt 15 § skall ske skriftligen.

Har arbetstagaren företrädesrätt till ny anställning enligt 25 §, skall det anges i underrättelsen. Denna skall i sådant fall även innehålla uppgift om vad arbetstagaren har att iakttaga, om han vill utnyttja företrädesrätten.

Underrättelsen skall lämnas till arbetstagaren personligen eller, om det ej skäligen kan fordras, sändas till honom i rekommenderat brev under hans vanliga adress.

17 § Är arbetstagare anställd för viss tid eller visst arbete och har han erhållit underrättelse enligt 15 §, har han rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner i den utsträckning som skäligen fordras för att han skall kunna besöka arbetsförmedlingen eller annars söka arbete.

Avskedande

18 § Avskedande får äga rum, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Avskedande får icke grundas enbart på omständighet som arbetsgivaren har känt till mer än en månad före avskedandet.

19 § Avskedande skall ske skriftligen.

Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

I besked om avskedande skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren har att iakttaga, om han vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt.

20 § Besked om avskedande skall lämnas till arbetstagaren personligen eller, om det ej skäligen kan fordras, sändas till honom i rekommenderat brev under hans vanliga adress.

Avskedande sker när arbetstagaren får del av det. Kan arbetstagaren icke anträffas, anses avskedande ha skett en vecka efter det att besked härom var tillgängligt för honom på postanstalt. Har arbetstagaren semester, anses avskedande dock ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

Lön och andra förmåner under permittering

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.

Förmåner som avses i första stycket får ej understiga vad som normalt skulle ha utgått till arbetstagaren, om han hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Den närmare beräkningen av förmånerna får grundas på kollektivavtal som på arbetstagarsidan slutits eller godkänts av organisation som är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Därvid äger 3 § tredje stycket motsvarande tillämpning.

Om anställningsförmån enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid likställas tid under vilken arbetstagaren varit permitterad mer än två veckor i följd eller sammanlagt mer än 30 dagar under ett kalenderår. Detta gäller dock ej om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur icke sammanhängande.

Turordning vid uppsägning och permittering

22 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering skall arbetsgivaren iakttaga följande turordningsregler.

Arbetstagares plats i turordning bestämmes med utgångspunkt från hans sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre levnadsålder företräde. Kan arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för att han skall ges företräde att han har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Vid beräkning av anställningstid skall arbetstagare tillgodoräknas en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som han har påbörjat efter det att han har fyllt 45 år. Sammanlagt får arbetstagare tillgodoräknas högst 60 sådana extra anställningsmånader.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställes turordning för varje driftsenhet för sig. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställes särskild turordning för varje avtalsområde. Finns i sådant fall flera driftsenheter på samma ort skall, om arbetstagarorganisation begär det senast vid överläggning om turordningen, inom organisationens avtalsområde fastställas gemensam turordning för samtliga driftsenheter på orten.

23 § Utan hinder av 22 § skall, om ej särskilda skäl föranleder annat, företräde till fortsatt arbete ges åt arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som med stöd av lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder eller eljest har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren.

24 § Arbetstagare som har blivit permitterad har företrädesrätt till arbete inom den verksamhet där han har varit sysselsatt förut. Vid återintagning av arbetstagare efter permittering äger bestämmelserna i 22 § andra, tredje och fjärde styckena samt 23 § motsvarande tillämpning.

Företrädesrätt till ny anställning

25 § Arbetstagare som har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist har till dess ett år förflutit från anställningens upphörande företrädesrätt till ny anställning inom den verksamhet där han har varit sysselsatt förut. Vad som nu sagts gäller även arbetstagare som har anställts för viss tid, viss säsong eller visst arbete och som på grund av arbetsbrist icke fått fortsatt anställning.

Företrädesrätt till ny anställning enligt första stycket tillkommer endast arbetstagare som har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt minst tolv eller, vid säsonganställning, sex månader under de två senaste åren och som har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, gäller företrädesrätten till ny anställning den driftsenhet där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, gäller företrädesrätten anställning inom det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns i sådant fall flera driftsenheter på samma ort skall, om arbetstagarorganisation begär det senast vid överläggning om företrädesrätten till ny anställning, inom organisationens avtalsområde företrädesrätten till ny anställning gälla samtliga driftsenheter på orten.

26 § Har flera arbetstagare företrädesrätt till ny anställning, skall företräde ges åt den arbetstagare som har den längsta anställningstiden hos arbetsgivaren. Vid lika anställningstid ger högre levnadsålder företräde.

Vid beräkning av anställningstid enligt första stycket skall arbetstagare tillgodoräknas en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som han har påbörjat efter det att han har fyllt 45 år. Sammanlagt får arbetstagare tillgodoräknas högst 60 sådana extra anställningsmånader.

27 § Arbetstagare har ej företrädesrätt till ny anställning innan han till arbetsgivaren anmält anspråk på sådan företrädesrätt. Antager arbetstagaren erbjudande om ny anställning, är han skyldig att tillträda anställningen först efter skäligt rådrum.

Avvisar arbetstagaren erbjudande om ny anställning som han skäligen bort godtaga, är företrädesrätten förfallen.

28 § Arbetstagare som har fått ny anställning enligt bestämmelserna om företrädesrätt skall anses ha uppnått den anställningstid som fordras enligt denna lag för rätt till längre uppsägningstid än en månad, rätt till underrättelse om att anställning för begränsad tid icke kommer att förnyas samt företrädesrätt till ny anställning.

Varsel och överläggning

29 § Arbetsgivaren skall varsla arbetstagarorganisation om tilltänkt åtgärd enligt vad som anges i följande uppställning.

Fråga uppkommer om	*Varseltid*
1. Uppsägning på grund av arbetstagares personliga förhållanden.	Minst två veckor före uppsägningen.
2. Avskedande.	Så snart det kan ske.
3. Uppsägning på grund av arbetsbrist.	Minst en månad före uppsägningen.
4. Underrättelse om att anställning för begränsad tid icke kommer att förnyas.	Minst två veckor innan underrättelsen lämnas.
5. Permittering som ej är av enstaka och kortvarig natur och ej heller beror på att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur icke sammanhängande.	Minst en månad före permitteringen.
6. Återintagning av arbetstagare i arbete efter permittering.	Minst två veckor före återintagningen.
7. Ny anställning när arbetstagare har företrädesrätt därtill.	Minst två veckor före erbjudandet om anställning.

30 § Föreligger hinder i fall som avses i 29 § 3–7 att varsla inom föreskriven tid, skall varsel i stället lämnas så snart det kan ske.

Om arbetsgivaren på grund av lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder varslar länsarbetsnämnd om sådan driftsinskränkning som kan medföra uppsägning innan motsvarande varselskyldighet har inträtt enligt 29 § 3, skall samma varsel lämnas samtidigt till arbetstagarorganisation.

31 § Varsel lämnas till lokal arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, såvitt gäller berörd arbetstagarkategori.

Uppkommer fråga om åtgärd som avses i 29 § 1 eller 2, skall arbetsgivaren underrätta den berörde arbetstagaren om den tilltänkta åtgärden inom tid som anges i 29 §.

32 § Den som har rätt till varsel har även rätt till överläggning med arbetsgivaren om den tilltänkta åtgärden.

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

Överläggning skall påkallas senast en vecka efter det att varsel eller underrättelse lämnades.

Har överläggning påkallats, får arbetsgivaren icke vidtaga den åtgärd varslet eller underrättelsen gäller förrän tillfälle till överläggning har lämnats.

Avgång med pension m. m.

33 § Vill arbetsgivaren att arbetstagare skall lämna anställningen när han uppnår den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med ålderspension eller, om sådan gräns icke finns, i samband med att arbetstagaren fyller 67 år, skall han underrätta arbetstagaren minst en månad i förväg. Detsamma gäller, om arbetsgivaren vill att arbetstagare skall lämna anställningen när han får rätt till hel förtidspension enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Underrättelse enligt första stycket skall ske skriftligen.

Arbetstagare som har uppnått den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med ålderspension eller, om sådan gräns icke finns, som har fyllt 67 år har icke rätt till längre uppsägningstid än en månad. Han har icke heller företrädesrätt, när turordning skall bestämmas vid uppsägning eller permittering, när återintagning i arbete skall ske efter permittering eller när nyanställning skall äga rum.

Tvist om giltigheten av uppsägning eller avskedande

34 § Är uppsägning ej sakligt grundad, skall den på yrkande av arbetstagaren förklaras ogiltig. Detta gäller dock ej om uppsägningen angripes enbart på den grund att den strider mot bestämmelse om turordning.

Uppkommer tvist om giltigheten av uppsägning, upphör ej anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten slutligt prövats. Arbetsgivaren får ej på grund av den omständighet som föranlett uppsägningen avstänga arbetstagaren från arbete annat än om särskilda skäl föreligger. Arbetstagaren har rätt till lön och andra anställningsförmåner enligt 12–14 §§ för den tid anställningen består.

För tiden intill dess lagakraftägande dom eller beslut föreligger kan rätten förordna att anställningen skall upphöra vid uppsägningstidens utgång eller den senare tidpunkt som rätten bestämmer eller att pågående avstängning från arbetet skall upphöra.

35 § Har avskedande skett under sådana omständigheter att ej ens saklig grund för uppsägning skulle ha förelegat, skall avskedandet på yrkande av arbetstagaren förklaras ogiltigt.

För tiden intill dess lagakraftägande dom eller beslut föreligger kan rätten förordna att anställningen skall bestå utan hinder av avskedandet. Har sådant förordnande meddelats, får arbetsgivaren ej på grund av den omständighet som föranlett avskedandet avstänga arbetstagaren från arbete. Arbetstagaren har rätt till lön och andra anställningsförmåner enligt 12–14 §§ för den tid förordnandet gäller.

36 § Har genom dom som vunnit laga kraft uppsägning eller avskedande förklarats ogiltigt, får arbetsgivaren ej på grund av den omständighet som föranlett uppsägningen eller avskedandet avstänga arbetstagaren från arbete.

37 § Vill arbetstagare göra gällande att uppsägning eller avskedande är ogiltigt, skall arbetsgivaren underrättas härom inom två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren ej erhållit skriftligt besked om uppsägningen eller avskedandet med uppgift om vad han skall iakttaga, om han vill göra gällande att åtgärden är ogiltig, uppgår tidsfristen till fyra veckor och räknas från den dag då anställningen enligt uppsägningen eller avskedandet upphörde.

Har inom tid som anges i första stycket förhandling rörande tvistefrågan påkallats enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom två veckor från det att tiden för underrättelse enligt första stycket gick ut.

Iakttager arbetstagaren ej vad som föreskrives i första och andra styckena, är talan förlorad.

Skadestånd m. m.

38 § Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt denna lag skall han utge, förutom lön och andra anställningsförmåner vartill arbetstagare på grund av lagen kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada.

Underlåter arbetstagare att iakttaga uppsägningstid enligt 11 § första stycket skall han ersätta arbetsgivaren 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 §.

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.

39 § Åsidosätter arbetsgivaren domstols förklaring om ogiltighet av uppsägning eller avskedande, skall anställningsförhållandet anses upplöst.

I fall som avses i första stycket skall skadestånd utgå med

16 månadslöner, om arbetstagaren sammanlagt har varit anställd mindre än fem år hos arbetsgivaren,

24 månadslöner, om arbetstagaren sammanlagt har varit anställd minst fem år hos arbetsgivaren,

32 månadslöner, om arbetstagaren sammanlagt har varit anställd minst tio år hos arbetsgivaren.

I stället för de skadestånd som anges i andra stycket skall skadestånd utgå med 24, 36, respektive 48 månadslöner om arbetstagaren fyllt 60 år.

Vid beräkning av anställningstid enligt andra stycket skall arbetstagare tillgodoräknas en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som han har påbörjat efter det att han har fyllt 45 år. Sammanlagt får arbetstagare tillgodoräknas högst 60 sådana 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.

40 § Den som vill fordra skadestånd enligt denna lag skall underrätta motparten härom inom fyra månader från det skadan inträffade. Har inom den tiden förhandling rörande anspråket påkallats enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom åtta månader från skadans uppkomst.

Första stycket äger motsvarande tillämpning i fråga om anspråk på lön och andra anställningsförmåner enligt denna lag.

Iakttages ej vad som föreskrives i första och andra styckena, är talan förlorad.

Övriga bestämmelser

41 § Rätten skall handlägga mål om giltighet av uppsägning eller avskedande skyndsamt.

Yrkande om förordnande som avses i 34 § tredje stycket eller 35 § andra stycket får ej bifallas utan att motparten beretts tillfälle att yttra sig över yrkandet.

Om arbetstagare förlorar mål om tillämpning av denna lag men hade skälig anledning att få tvisten prövad, kan förordnas att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad.

42 § Mål om tillämpning av denna lag eller författning, som avses i 2 §, handlägges enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Mot beslut som tingsrätt meddelat under rättegången enligt 34 § tredje stycket eller 35 § andra stycket skall talan föras särskilt genom besvär.

---

1. Denna lag[1] träder i kraft den 1 juli 1974, då lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare skall upphöra att gälla.

2. Har i anställning som omfattas av den äldre lagen uppsägning eller permittering skett före ikraftträdandet, tillämpas alltjämt den äldre lagens bestämmelser om uppsägningstid, lön under uppsägningstid eller permitteringstid samt företrädesrätt till ny anställning.

Gör arbetstagare gällande företrädesrätt enligt den äldre lagen samtidigt som annan arbetstagare påkallar företrädesrätt enligt den nya lagen, bestämmes företrädet arbetstagarna emellan enligt den nya lagen eller, i förekommande fall, enligt kollektivavtal som slutits med stöd av den nya lagen.

Har arbetstagare vunnit återanställning enligt den äldre lagen, äger 28 § i nya lagen motsvarande tillämpning.

[1] 1974:12.

3. Har i anställning som ej omfattas av den äldre lagen uppsägning, avskedande eller permittering eller, såvitt gäller anställning för begränsad tid, upphörande av anställningen skett före ikraftträdandet, tillämpas ej på grund därav den nya lagen. Permittering som skett under tiden januari –juni 1974 skall dock medräknas vid tillämpning av bestämmelserna i 21 § rörande permittering sammanlagt mer än 30 dagar.

4. Arbetsgivare är icke skyldig att lämna varsel eller underrättelse enligt den nya lagen, om denna innebär att varslet eller underrättelsen skulle lämnas före ikraftträdandet.

5. Kollektivavtal enligt 3 § andra stycket, 12 § första stycket och 21 § andra stycket nya lagen kan ingås före ikraftträdandet.

Denna lag[2] träder i kraft den 1 januari 1980.

Har arbetstagare fått rätt till helt sjukbidrag genom beslut som fattats före den nya lagens ikraftträdande gäller 33 § i dess äldre lydelse.

Denna lag[3] träder i kraft den 1 juli 1980.

[2] 1979:1136 (den nya lydelsen av 33 § första stycket).
[3] 1979:383 (den nya lydelsen av 1 § andra stycket).

Bilaga 6

Sammanställning av remissyttrandena

Efter remiss har yttranden över promemorian och betänkandet avgetts av justitiekanslern, domstolsverket, överbefälhavaren, riksförsäkringsverket, postverket, televerket, statens järnvägar, statskontoret, riksrevisionsverket, riksskatteverket, statens arbetsgivarverk, statens arbetsmarknadsnämnd, universitets- och högskoleämbetet, skolöverstyrelsen, överstyrelsen för ekonomiskt försvar, arbetsdomstolen, arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), arbetarskyddsstyrelsen, ILO-kommittén, arbetslivscentrum, jämställdhetskommittén, jämställdhetsombudsmannen, statens industriverk, statens vattenfallsverk, domänverket, förenade fabriksverken, Svea hovrätt, kammarrätten i Stockholm, Stockholms tingsrätt, Göteborgs tingsrätt, Malmö tingsrätt, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Tidningarnas arbetsgivareförening, Kooperationens förhandlingsorganisation, Statsföretagens förhandlingsorganisation, Bankinstitutens arbetsgivareorganisation, Försäkringskasseförbundet, SHIO-Familjeföretagen, Svenska företagares riksförbund, Svensk industriförening, Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Centralorganisationen SACO/SR, Sveriges arbetares centralorganisation, Sveriges Advokatsamfund, Handikappförbundens centralkommitté, Sveriges personaladministrativa förening och Förbundet Sveriges handelsrepresentanter.

Yttranden över enbart promemorian har vidare avgetts av Försäkringskasseförbundet, Sveriges arbetsledareförbund, Sveriges personaladministrativa förening och De handikappades riksförbund. Ett sådant yttrande har också inkommit från Sveriges schaktentreprenörers riksförbund. Yttranden över enbart betänkandet har avgetts av äldreberedningen och Pensionärernas riksorganisation.

Yttranden över promemorian har överlämnats av universitets- och högskoleämbetet från rektorsämbetena och de juridiska fakultetsnämnderna vid universiteten i Uppsala, Lund och Stockholm, av SAF från Teatrarnas riksförbund, av LO från Beklädnadsarbetarnas förbund, Svenska bleck- och plåtslagareförbundet, Svenska byggnadsarbetareförbundet, Svenska fabriksarbetareförbundet, Försäkringsanställdas förbund, Svenska gruvindustriarbetareförbundet, Handelsanställdas förbund, Svenska kommunalarbetareförbundet, Svenska lantarbetareförbundet, Svenska livsmedelsarbetareförbundet, Svenska metallindustriarbetareförbundet, Svenska målareförbundet, Svenska pappersindustriarbetareförbundet, Svenska skogsarbetareförbundet, Statsanställdas förbund, Svenska transportarbetareförbundet och Svenska träindustriarbetareförbundet.

1 Allmänna synpunkter

Behovet av en översyn av anställningsskyddslagen (LAS) understryks av flera remissinstaner. *Kommunförbundet* anser att en genomgång och analys av det slag som har utförts är angelägen och välmotiverad med hänsyn till att lagen nu har varit i kraft i sju år. *SAF* finner det tillfredsställande att lagen nu i olika avseenden föreslås bli justerad och kompletterad med hänsyn till att viktiga delar av den under årens lopp har utsatts för allvarlig och befogad kritik. Liknande synpunkter framförs av *SHIO-Familjeföretagen* och *Svenska företagares riksförbund*. Även *Sveriges arbetsledareförbund* menar att det har varit behövligt att göra en allmän översyn mot bakgrund av den kritik som lagen har varit utsatt för men anser att kritiken i många fall har varit ytterst osaklig.

Flera *LO-förbund* ifrågasätter däremot behovet av en översyn och anser att det inte finns något verkligt fog för den kritik som från arbetsgivarhåll har riktats mot LAS. De anser vidare att kritiken i hög grad beror på bristande information och kunskaper om lagen. Liknande synpunkter framförs av *SACO/SR* som menar att övertonerna i debatten om lagstiftningens konsekvenser har skapat ett dåligt grundat anställningsmotstånd hos vissa arbetsgivare.

Stockholms tingsrätt framhåller att ett sätt att bota de negativa attityder som har uppstått genom missuppfattningar om lagstiftningens innehåll är att åstadkomma en enkel, klar och tillfredsställande lagstiftning.

Flertalet remissinstanser har i stort sett godtagit huvudprinciperna i förslaget, men i vissa, stundtals viktiga, delar är reaktionerna splittrade. Flera av arbetsgivarföreträdarna anser således att många av förslagen inte tillräckligt tillgodoser deras intressen. LO, TCO och SACO/SR å andra sidan menar att ändringsförslagen i flera hänseenden innebär att anställningsskyddet försämras. Från olika håll efterlyses också andra ändringar och kompletteringar än som har föreslagits i promemorian. Det gäller härvid både sådana frågor som har behandlats i promemorian, t. ex. uppsägningsgrunderna, och sådana som inte har behandlats där, t. ex. permittering.

En del remissinstanser anser att arbetet med en översyn av LAS måste föras vidare och man beklagar allmänt att anställningsskyddskommittén upplöstes innan den kunde avsluta sitt arbete. Anställningsskyddskommitténs arbete har således enligt *LO* till följd av att kommittén upplöstes kommit att begränsas på ett olyckligt sätt. LO framhåller att flera viktiga frågor som ingick i utredningsuppdraget, bl.a. den om arbetsgivarens rätt att permittera utan lön och frågan om de deltidsanställdas förhållanden, inte blev färdigbehandlade i kommittén och därför överhuvud taget inte tas upp i promemorian. Liknande synpunkter anförs av juridiska fakulteten vid Stockholms universitet. LO tillägger för övrigt att remissbehandlingen endast synes ha begränsad betydelse, eftersom regeringen uppenbarligen

har betämt sig rörande flera viktiga frågor i förslaget. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att det i åtskilliga hänseenden framstår som osäkert med hänsyn till att kommitténs arbete kom att avslutas i förtid hur ståndpunkterna grupperat sig inom utredningen och vilken betydelse som tillmätts olika sakförhållanden och argument av skilda kommittéledamöter. Också *kammarrätten i Stockholm* anser det beklagligt att kommittén inte har kunnat slutföra sitt arbete men anser å andra sidan att promemorian ger ett godtagbart underlag för ett ställningstagande. Liknande synpunkter förs fram av *Kommunförbundet och Svensk industriförening.*

Endast ett par remissinstanser ifrågasätter att förslagen bör läggas till grund för lagstiftning.

Justitiekanslern anser att förslagen inte är tillräckligt genomarbetade för att läggas till grund för lagstiftning. Exempel på en fråga där man på grundval av det föreliggande materialet inte kan överblicka konsekvenserna av den föreslagna ändringen är enligt honom det s.k. alternativ 2 till ändring av 5 §. Samma exempel anförs av *Svea hovrätt* som uttalar att motiven till de skilda lösningarna väl till följd av att kommitténs arbete inte har kunnat slutföras framstår som bristfälliga i vissa delar.

Svenska byggnadsarbetareförbundet finner det mindre välbetänkt att utifrån ett ofullbordat kommittéarbete lägga fram förslag till ändringar i LAS och anser att arbetet med en revision av LAS måste föras vidare och en ny kommitté tillsättas. *Sveriges arbetares centralorganisation* menar att en del risker för tillbakagång skulle ge sig tillkänna om skilda förslag realiseras som har utarbetats vid departementspromemorians färdigställande. Sådana problem skulle ha kunnat undvikas om kommittén hade färdigställt sitt arbete. *Svenska målareförbundet* uppfattar ändringsförslagen som långtgående försämringar i anställningstryggheten och anser att de därför inte bör ligga till grund för förändringar i LAS.

Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet menar att remissinstansernas arbete har försvårats av att det i flera viktiga frågor saknas en mer allsidig belysning som brukar ges i kommittébetänkanden. *Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet* anser att det egentligen har framkommit rätt få nya synpunkter på anställningsskyddsproblemen. Inga nya problem tas upp och det kan inte sägas att de hypoteser om lagens verkningar som tidigare har ställts upp styrks eller vederläggs. Många av de frågor som tas upp i promemorian diskuterades redan i förarbetena i LAS. Problemen ter sig möjligen annorlunda idag - dagens problem med ekonomi och sysselsättning gör att ljuset faller på ett annat sätt över frågorna. Fakulteten framhåller vidare att det bör vara ett angeläget mål för alla reformer på arbetsrättens område att man i största möjliga utsträckning förenklar regelsystemet men anser att denna målsättning i alltför liten grad tycks ha fått prägla reformen.

Vattenfall framhåller att det inom statsförvaltningen utöver LAS finns en mängd regler som gäller personalrörlighetsfrågor och att de problem

som finns inte helt kan lösas i samband med en översyn av LAS. Myndigheten anser därför att det är nödvändigt att hela den arbetsrättsliga lagstiftningen behandlas vid en långsiktig utvärdering och att enhetliga arbetsrättsliga regler skapas för hela arbetsmarknaden.

Stockholms tingsrätt framför som allmän synpunkt att LAS bör innehålla alla de bestämmelser som är generellt behövliga för anställningsförhållanden, och att det inte är realistiskt att räkna med att alla arbetsgivare vinner inträde i ett arbetsgivarförbund eller tecknar hängavtal. (Denna fråga behandlas vidare i avsnittet 6).

ILO-kommittén erinrar om att frågan om en anställnings upphörande på initiativ av arbetsgivaren är föremål för behandling av 1981 och 1982 års Internationella arbetskonferenser.

Flera remissinstanser, bl.a. *Landstingsförbundet, SAF* och *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* påpekar att resultaten av den statistiska undersökning som kommittén har utfört bl.a. genom SCB inte är entydiga. *Arbetslivscentrum* riktar kritik av statistisk-teknisk natur mot undersökningen och anför därvid bl.a. följande.

Av vår genomgång framgår att det finns stora brister i urvalsförfarandet. Det saknas en bortfallsanalys som är bruklig i dessa sammanhang. De låga bastal som uppkommer vid nedbrytning av materialet i flera undergrupper gör uppräkningsförfarandet mycket vanskligt. Vi instämmer i kommitténs bedömning att några sysselsättningseffekter på den svenska arbetsmarknaden av LAS inte kan dras ur denna undersökning.

Vissa uppmätta skillnader är enligt Arbetslivscentrum inte statistiskt säkerställda men presenteras utan att det anges att en osäkerhet föreligger. Detta rör de delar av undersökningen som är avsedda att belysa anställningsskyddslagens betydelse för benägenheten att nyanställa.

2 Anställningsformerna

En omdiskuterad huvudfråga i promemorian och bland remissinstanserna är utformningen av anställningsskyddslagens regler om anställningsformer. Promemorian innehåller till en början tre alternativa förslag rörande möjligheten att *anställa på prov resp. för tillfällig arbetsanhopning. Alternativ 1* går ut på att det i lagen skall skrivas in en rätt för arbetsgivarna att provanställa under högst tre månader och under vissa i lagen särskilt angivna villkor, medan visstidsanställning för tillfällig arbetsanhopning också skall tillåtas under högst tre månader. *Alternativ 2* innebär en generell rätt att visstidsanställa under högst sex månader. Enligt *alternativ 3* skall inte ändringar göras i de regler som för närvarande reglerar frågan om anställningsformerna. Härutöver innehåller promemorian förslag om rätt att anställa för viss tid för *feriearbete* – närmast hänförligt till alternativ 1 – samt uttalanden avseende speciella verksamheter, praktikarbete m.m.

Arbetstagarorganisationerna motsätter sig att LAS tillförs regler om provanställning, anställningar för arbetstoppar m.m. och ansluter sig till alternativ 3. *LO* anser att de undersökningar som har gjorts av kommittén inte ger något som helst belägg för att ungdomsarbetslösheten skulle ha sin grund i avsaknaden av en direkt på lagen grundad rätt att provanställa. Vidare saknas enligt LO belägg för att de nu gällande reglerna om anställningsformer skulle ha inverkat hämmande på rörligheten på arbetsmarknaden eller i övrigt negativt påverkat sysselsättningsläget. Tvärtom visar promemorian enligt LO att anpassningar till rådande branschförhållanden har gjorts i mycket stor utsträckning genom kollektivavtal, vilka tillsammans täcker den helt övervägande delen av arbetsmarknaden. Utredningen ger enligt LO klart besked om att något behov av att i LAS införa en rätt till provanställning eller anställning för arbetstoppar inte föreligger. LO anför vidare.

Enligt LO:s uppfattning är det alldeles tydligt att regeringens ställningstagande för en uppmjukning av reglerna om anställningsform i anställningsskyddslagen varit förhastat och grundat sig på ett bristfälligt underlag. Varje lagstiftningsåtgärd som syftar till att begränsa det löntagarinflytande som idag utövas genom kollektivavtalsreglering på det aktuella området är mot bakgrund av vad som framkommit i kommittén undersökningar oacceptabel ur facklig synpunkt och kan enbart uppfattas som en eftergift för de påtryckningar från arbetsgivarhåll och den massiva propaganda i övrigt som har förekommit mot anställningsskyddslagen. LO motsätter sig med bestämdhet en sådan urholkning av anställningsskyddet.

TCO ansluter sig i alla delar till alternativ 3. Frågorna både kan lösas och har enligt TCO lösts kollektivavtalsvägen och det finns inga som helst belägg för att lagen i sin nuvarande utformning skulle skapa de problem i form av t.ex. ungdomsarbetslöshet som ofta hävdas i den allmänna debatten. Liknande synpunkter framförs av *SACO/SR*.

Flera av *LO-förbunden*, bl.a. *Svenska Fabriksarbetareförbundet*, anser också att de nu gällande möjligheterna bör slopas. Detta menar förbunden är ett berättigat och konsekvent krav som ger de anställda genom sina fackliga organisationer större möjligheter till påverkan. *Svenska Metallindustriarbetareförbundet* anser att arbetsgivarna bör åläggas att förhandla med den fackliga organisationen inför beslut om anställning för begränsad tid m.m.

Alternativet 3 stöds vidare av en majoritet inom *AMS* – styrelsen förordar dock en regel om feriearbete –, av *De handikappades riksförbund* och *Handikappförbundens centralkommitté*.

Bland handikapporganisationerna anför t.ex. *De handikappades riksförbund* att en ändring av LAS i syfte att öppna möjligheterna för arbetssökande med handikapp att visstidsanställas utan skydd av kollektivavtal inte kommer att öka möjligheterna för dem att erhålla arbete. Snarare kan detta medföra ökad osäkerhet vid val mellan förtidspension och en osäker

anställning. Organisationen anser att det är nödvändigt att provanställning endast får förekomma inom ramen för kollektivavtal. Den skall avslutas med en tillsvidareanställning om inga starka fakta visar att arbetsförmågan är mer begränsad än vad som förutsattes vid anställningens början.

Statens arbetsmarknadsnämnd och *Landstingsförbundet* har en annan uppfattning. Dessa remissinstanser liksom bl.a. *arbetsgivarorganisationerna*, de *juridiska fakulteterna vid Uppsala och Stockholms universitet, arbetsdomstolen, kammarrätten i Stockholm, Stockholms tingsrätt* och *Advokatsamfundet* tillstyrker samtliga att ändringar görs i LAS i syfte att ge ökade möjligheter till provanställning och/eller anställning för tillfällig arbetstopp.

SAF anser att de bristande möjligheterna till visstidsanställning – särskilt på prov och vid tillfällig arbetsanhopning – har medfört betydande olägenheter för företag, arbetssökande och arbetsmarknaden i stort och anför vidare bl.a. följande.

Den Åmanska utredningen förordade på sin tid att tidsbegränsad anställning skulle medges om det stod i överensstämmelse med sedvänja inom branschen. Härigenom medgavs i viss utsträckning tidsbestämd anställning såväl på prov som vid arbetstopp. Möjligheterna härtill togs emellertid bort i den slutliga lagen. Detta gjordes mot bakgrund av vissa antaganden. Departementschefen anförde i propositionen (1973:129 sid. 146) att det utan tvivel fanns behov av en möjlighet till provanställning. Med hänsyn till risken för missbruk valdes dock i stället den lösningen att arbetsmarknadsparterna genom kollektivavtal skulle få tillåta denna anställningsform i den utsträckning som var påkallad. Detta uttalande gjordes mot bakgrund av att LO och TCO förklarat sig beredda att medverka till sådana kollektivavtalsbestämmelser.

Departementschefens antaganden har inte infriats. Betydande områden – främst på LO-sidan – saknar egentliga möjligheter till provanställning och arbetstoppsanställning. Arbetsplatser som sysselsätter nästan 60 % av arbetarna på LO-området kan inte provanställa alls eller endast med fackligt godkännande. Arbetstoppsanställning torde i princip vara utesluten för nästan 50 % av arbetarna. Till dessa områden hör stora och betydelsefulla delar av svensk arbetsmarknad t.ex. verkstadsindustri, järnbruk och metallframställning, pappersindustri, kemisk-teknisk industri m.fl. Att kollektivavtalsmöjligheterna misslyckats sammanhänger givetvis med själva den lagtekniska konstruktionen att utforma en lagregel vilken arbetstagarparten upplever som en rättighet samtidigt som man hoppas att arbetstagarparten genom avtal skall avstå från samma rättighet.

En lag bör rimligtvis vara sådan att den kan tillämpas på ett tillfredsställande sätt utan att vara beroende av sådan anpassning genom kollektivavtal som har berörts, och som i praktiken är svår eller t.o.m. omöjlig att ernå. Därtill kommer att ett stort antal arbetsställen, som regel små företag, saknar kollektivavtal och därmed möjlighet att över huvud taget anställa på prov eller vid tillfällig arbetsanhopning.

Föreningen hävdar att lagens stelbenta regler och den bristande kollektivavtalsanpassningen haft mycket negativa effekter för företag, anställningspolitik, arbetssökande och sysselsättningen i stort. Det sagda har i särskild grad gällt mindre företag och yngre personer. Detta styrks till viss

del av den statistiska företagsundersökning som anställningsskyddskommittén låtit utföra. Det framlagda resultatet av undersökningen är inte entydigt. Delar av den kan åberopas till stöd för andra uppfattningar. Detta visar att problem av aktuellt slag inte låter sig fångas i absoluta tal eller statistiska tabeller.

Det kan i sammanhanget vara värt att notera att andra mindre komplicerade och mera på sak gående företagsundersökningar givit betydligt entydigare svar. Här kan hänvisas till de undersökningar som utförts dels av Stockholms Handelskammare i januari 1978 rörande ungdomsarbetslösheten i Stockholmsregionen, dels av Lunds Universitet i början av år 1978 på uppdrag av Svenska Företagares Riksförbund. Dessa enkäter visar helt klart att de bristande möjligheterna till prov- och arbetstoppsanställning av företagen upplevs som mycket hämmande för intresset att nyanställa.

Beträffande den i promemorian redovisade statistiken skall framhållas att denna inte återspeglar företagens behov av provanställningar eller av tillfälliga anställningar. Undersökningen har genomförts i en situation när företagen tvingats anpassa sig till de nya reglerna i anställningsskyddslagen med åtföljande negativa konsekvenser. Våra erfarenheter – inhämtade genom arbetsgivarförbundens direktkontakter med företagen – visar att särskilt de mindre företagen anpassat sig till den nya lagstiftningen, t.ex. genom att avstå från att återbesätta vakanser, om dokumenterat lämpliga arbetstagare inte funnits, eller genom att avstå från order och arbeten som krävt insats av extra personal. Tillsammans med faktorer som sämre konjunkturer, kreditsvårigheter, höga nyanställningslöner och andra omständigheter har anställningsskyddslagen och annan lagstiftning lett till mindre eller utebliven expansion bland småföretagen. Deras konkurrensfördelar – främst flexibiliteten och snabbheten till beslut – har relativt sett minskat. Order och produktion har hamnat i utlandet i stället för hos svenska underleverantörer. Småföretagen har tvingats att inrikta sig på säker och stadig produktion i stället för expansion. Dessa förändringar i affärsförutsättningarna återspeglas inte alls i utredningens statistik.

Det har ibland påståtts att företagen inte utnyttjat de kollektivavtalsenliga möjligheterna till provanställning och anställning för arbetstoppar. Sådana påståenden är inte rättvisande. I vissa kollektivavtal t.ex. verkstadsavtalet ges begränsat utrymme för båda slagen av anställning. Detta förutsätter dock godkännande av det lokala facket. Möjligheterna till lokal överenskommelse har inte kunnat utnyttjas i önskvärd utsträckning beroende på facklig propaganda mot provanställning och tillfällig anställning. En företagare som förgäves försökt få till stånd sådana överenskommelser prövar givetvis i fortsättningen andra vägar i stället för att riskera tidskrävande och resultatlösa förhandlingar med fackföreningen.

Oavsett resultaten av olika statistiska undersökningar måste avgörande betydelse fästas vid att knappast någon bestämmelse i lagen blivit utsatt för så mycket kritik som 5 §. I snart sagt varje diskussion som rör arbetsmarknadsfrågor eller näringslivets villkor framhålls den hämmande verkan som blivit följden av de bristande möjligheterna att anställa på prov eller för arbetstopp. Denna attityd är fullt förståelig och logisk. Tillsvidareanställning ges i lagen ett omfattande skydd. En uppsägning på grund av personliga skäl är underkastad de stränga reglerna om saklig grund. Uppsägning på grund av arbetsbrist är visserligen saklig grund men åtgärden skall föregås av information och förhandlingar, turordningsregler, uppsägningstid m.m. Insikten om dessa förhållanden samt att det inte finns möjlighet att i förväg pröva arbetskvalifikationer och samarbetsförmåga

eller att anställa för viss tid trots att det från början står klart att arbetsuppgifterna kommer att slutföras under begränsad tid manar till återhållsamhet i anställningspolitiken. Att en arbetsgivare i dessa situationer många gånger avstår från att anställa och hellre driver sin verksamhet i mindre omfattning är inte förvånande.

SAF, Tidningarnas arbetsgivareförening, Kooperationens förhandlingsorganisation, SHIO-Familjeföretagen, Svenska företagares riksförbund och *Svensk industriförening* förordar samtliga alternativ 2, dvs. en generell rätt att visstidsanställa under högst sex månader. Som skäl för sin ståndpunkt anför t.ex. *Svensk industriförening* bl.a. följande.

I den allmänna debatten och i förarbetena till främjandelagen har frågan om en möjlighet för lågpresterande eller svåranpassade personer att få anställning i näringslivet knutits till arbetsgivarens anställnings- och uppsägningsrätt. Härvid tycks arbetsgivarens rätt till provanställning och visstidsanställning betraktas som ett otillbörligt sätt av arbetsgivaren att systematiskt vaska fram duglig arbetskraft medan samhället skulle tvingas dra försorg om de som slagits ut. För att förhindra detta skulle alltså arbetsgivaren vara tvungen att behålla varje nyanställd arbetstagare oavsett om denne passade för arbetsuppgiften eller inte. Dessa idéer torde ha haft stor betydelse när LAS formulerades. Det har också medfört att arbetsgivare sedan anställningsskyddslagens tillkomst varit avsevärt restriktivare med nyanställningar. Detta synsätt att tvinga arbetsgivare att behålla anställda i sin tjänst som han inte vill ha är i grunden destruktivt för relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare. Få anställda klarar av en sådan situation någon längre tid. Det är psykiskt nedbrytande att känna att man inte är uppskattad för sin arbetsinsats eller av sina arbetskamrater. Viktigt är att en sådan person på ett tidigt stadium får sluta den anställning som han inte passar för. En provanställning som inte resulterar i en fast anställning är härvid ett betydligt skonsammare sätt att upplösa anställningsförhållandet än den långdragna process som följer av att arbetsgivaren tvingas driva frågan om uppsägning på grund av personligt hänförliga skäl eller vanligen att vederbörande arbetstagare säger upp sig därför att han känner sig utfrusen och oönskad. Även ur samhällets synpunkt är dagens brist på flexibilitet negativ. Dels tvingas arbetstagare kvar i en miljö där han inte kan göra en fullgod arbetsinsats ofta parad med hög sjukfrånvaro istället för att få möjlighet att få ett mera passande arbete hos annan arbetsgivare, dels kan överkvalificerade arbetstagare utan formella meriter passiviseras istället för att stimuleras att visa sin duglighet i en ny anställning. Rörlighet på arbetsmarknaden måste enligt föreningens mening öka om näringslivet skall klara den snabba omställning som bl.a. ny teknik kräver. "Rätt man på rätt plats" måste vara målet för denna process. Föreningen kan inte finna att rätten att anställa på prov i sex månader i något väsentligt avseende skulle vara till förfång för den anställde annat än om arbetsgivaren konsekvent arbetar med s.k. rullande visstidsanställningar. Det är dock för närvarande ett lagstridigt förfarande. Den generella rätten till visstidsanställning i sex månader ändrar inget härvidlag. För att undvika missförstånd anser föreningen dock att det bör övervägas att komplettera lagstiftningen på denna punkt så att det klart framgår att visstidsanställning som varat mer än sex månader i en följd, eller inneburit tolv månaders anställningstid de senaste två åren automatiskt övergår till

tillsvidareanställning såvida inte visstidsanställningen baserats på skäl som anges i lagförslaget enligt alternativ 2 5 § 1–3. Att som förslagsställarna för alternativ 3, Gustavsson, Karlsson, Lidbom och Zethreus hävda att en uppmjukning av nuvarande lagstiftning på denna punkt skulle allvarligt urholka själva grundvalen för idén bakom anställningsskyddslagen måste bero på en grav missuppfattning av arbetsgivarens möjligheter att utnyttja visstidsanställningar. Enligt alternativ 1 skulle provanställning endast få förekomma om arbetet kräver särskilda kvalifikationer som arbetstagaren inte kan visa vid anställningstillfället eller det av medicinska eller sociala skäl är osäkert om arbetstagaren klarar av arbetet. Denna regel är både svårtolkad och till sin karaktär en nedklassning av en provanställning som är olämplig och i vissa fall kan upplevas förnedrande av den anställde. En sådan skrivning innebär en begränsning som har samma negativa effekter som erfarenhetsmässigt verkstadsavtalets § 16 haft i detta avseende. Det skall inte behöva ifrågasättas om huruvida en provanställd har social eller medicinsk belastning för att han har den anställningsformen. Det ligger inget skamligt i att få visa vad man går för i en provanställning – tvärtom. Det visar att den arbetssökande tror på sig själv och på sin förmåga. Det krav på prestation som detta innebär verkar otvivelaktigt i produktivitetshöjande riktning, vilket samtliga parter har glädje av. En fråga som i detta sammanhang inte heller berörts är i hur stor utsträckning avtal om provanställning kommer att tecknas. Yrkesmän torde knappast acceptera provanställning som inledning till en anställning hos en ny arbetsgivare. Provanställning torde därför i praktiken bara bli aktuell i de fall den arbetssökande saknar arbete och referenser. Det positivaste med provanställningsmöjligheten är då att just dessa personer kan ges chansen att visa att man kan klara av arbetet. Arbetsgivaren riskerar ju inte för det fall arbetet inte passar vederbörande att tvingas behålla honom utan kan låta anställningen upphöra vid prövotidens utgång. Det ligger också i arbetsgivarens intresse att inte ha en längre provanställningsperiod än vad som är nödvändigt eftersom anställningen normalt varar avtalstiden ut. I mindre kvalificerade arbeten kan provtiden omfatta några veckor – i andra fall skulle åtskilliga månader behövas. Föreningen bedömer dock att en lämplig begränsning av rätten till provanställning bör vara sex månader med hänsyn till anställningsskyddslagens regler om uppsägningstid m.m. Att det inte i nuvarande lag om anställningsskydd finns laglig möjlighet att anställa arbetstagare på viss tid är en fundamental brist i lagstiftningen. Det är också den punkt där allmänhetens rättsuppfattning mest uppenbart skiljer sig från lagens. Det upplevs som obegripligt att en person inte kan anställas för den tid t.ex. extrainsatser behövs hos företag, föreningar, lantbrukare eller andra rörelseidkare. Kan inte arbetsuppgiften avgränsas så att den på grund av sin beskaffenhet är tidsbegränsad och det torde endast undantagsvis vara fallet, är den kortaste teoretiska anställningstiden två månader, för arbetsgivare utan kollektivavtal en månad och då förutsätter detta att varsel resp. uppsägning sker på grund av arbetsbrist samtidigt med anställningen. Att visstidsanställningar ändå förekommer i mycket stor omfattning trots att de är olagliga torde antingen bero på att parterna medvetet sätter sig över lagen eller – och det är säkerligen det vanligaste – att man inte är medveten om att ett ogiltigt avtal ingås. Arbetsgivare med viss omfattning på sin verksamhet t.ex. småindustri har dock genom sina egna eller arbetstagarorganisationerna blivit informerade om riskerna med att ingå ogiltiga anställningsavtal. En arbetstagare som slutar en ogiltig visstidsanställning kan ju hävda att han blivit avskedad med omedelbar verkan. Arbetsgivaren kan då påräkna betydande skadestånd. Detta medför att arbetsgivare med

insikt om dessa risker avstår från att utnyttja extrapersonal medan andra mindre nogräknade eller vanligast omedvetna gör det i stor utsträckning. Den laglydige arbetsgivaren kommer härav – enligt föreningens mening otillbörligen – i ett sämre konkurrensläge genom att han inte på samma sätt som andra vågar åtaga sig uppdrag eller order som skulle innebära större arbetskraftsbehov under en viss tid än vad han vanligtvis behöver för sin normala verksamhet. Dessa problem skulle praktiskt taget helt försvinna om i LAS infördes en generell rätt till att träffa avtal om visstidsanställning i sex månader

Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet framhåller att alternativ 2 har en betydande fördel däri att det skulle vara rättstekniskt enkelt. Fakulteten menar vidare att om en längre gående rätt till visstidsanställningar införs i lagen, denna borde förenas med ökad facklig insyn i eller inflytande över arbetsgivarnas personalpolitik. Detta skulle kunna ske genom underrättelse- eller förhandlingsskyldighet inför beslut om sådana anställningar. Liknande synpunkter förs fram av bl.a. *universitets- och högskoleämbetet*. *Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet* framhåller i sitt remissyttrande att en enkel reglering av typ alternativ 2 är att föredra och att de begränsningar som finns i alternativ 1 inte torde fylla sitt syfte att begränsa möjligheterna till missbruk. I anslutning härtill uttalar fakultetsnämnden följande.

Fakultetsnämnden har den uppfattningen att det mesta talar för att generellt tillåta visstidsanställningar upp till sex månader. För det första är det opraktiskt och komplicerat att i detta sammanhang införa institutet provanställning i lagstiftningen. Flera skäl talar emot detta. För det första måste rimligen provanställningen bygga på att arbetsgivaren har fri prövningsrätt i fråga om han vill acceptera den provanställde som fast anställd (jfr promemorian s. 288). Provets utfall kan således i regel inte överprövas av domstol. En konstruktion av detta slag inbjuder till missbruk – detta gäller i särskilt hög grad om man som i lagförslaget menar att övriga möjligheter till att visstidsanställa bör vara små. Ett annat skäl är att man bör undvika att stämpla en viss anställning som provanställning annat än om klara medicinska eller sociala skäl talar för detta. Man kan räkna med att en individ som efter en skönsmässig prövning av arbetsgivaren inte accepteras som fast anställd får svårigheter att överhuvudtaget få ny anställning om det dokumenteras att han prövats av en annan arbetsgivare med negativt resultat. Ger lagen möjlighet till visstidsanställningar upp till sex månader kan en viss individ provas utan att just detta moment i anställningen betonas. Arbetstagarens anställningsskydd under provanställningen, som den konstruerats i lagförslaget, förefaller också utmanande svagt. Provanställningen upphör tydligen när som helst under prövotiden om arbetsgivaren underrättar den anställde om att han inte längre önskar anställa honom. (Se 6 § 3 st. s 286 i promemorian.) Möjligheterna att kringgå den komplicerade regeln om provanställning är således så stora att den inte skapar något reellt skydd för den enskilde.

Samma skäl som talar emot provanställning talar också emot att införa en regel om att tillåta visstidsanställningar vid tillfälliga arbetsanhopningar. Arbetsgivaren måste här rimligen ha rätt stor frihet att själv avgöra

när en tillfällig arbetsanhopning föreligger. Man kan jämföra med situationen då en arbetsgivare hävdar att saklig grund på grund av arbetsbrist föreligger. En domstol kan inte pröva skälen bakom ett beslut i en företagsledningsfråga såvida inte det verkliga skälet till en åtgärd är av föreningskränkande, könsdiskriminerande eller liknande natur. Möjligheterna att kringgå förbudet mot visstidsanställningar blir så stora att det är rimligare att ge generellt tillstånd till kortare visstidsanställningar oavsett skäl.

Fakultetsnämnden vill sammanfatta sin ståndpunkt sålunda: Sysselsättningsskäl talar för att man bör vidga möjligheten att använda visstidsanställningar. För att detta skall slå igenom på hela arbetsmarknaden är det nödvändigt att införa reglerna i lag. En sådan reglering bör utformas på sådant sätt att den är enkel att tillämpa utan att man för den skull åsidosätter grundläggande anställningsskyddsprinciper. Förslaget till ändring av anställningsskyddslagens 5 § som bygger på att visstidsanställningar skall tillåtas i vissa preciserade situationer (alternativ 1 i förslaget) uppfyller inte dessa krav. Möjligheterna att kringgå reglerna om provanställning och anställning på viss tid för tillfällig arbetsanhopning gör att ett generellt tillstånd för visstidsanställningar framstår som ett likvärdigt alternativ från den enskildes synpunkt. Den enskildes anställningsskydd vid ordinär visstidsanställning är dessutom bättre än vid provanställning. Slutligen vill fakultetsnämnden erinra om att arbetsgivare som i sin personalpolitik missbrukar visstidsanställningar kan bli föremål för ingripande från länsarbetsnämnden enligt reglerna i främjandelagen. Vidare kan personalpolitiken påverkas genom medinflytande i MBL.

En majoritet inom de båda *kommunförbunden* förordar alternativ 1 – de båda minoriteterna förordar alternativ 2. Till förmån för alternativ 1 uttalar sig vidare *statens arbetsmarknadsnämnd* och *statens arbetsgivarverk* – den sistnämnda myndigheten under den uttryckliga förutsättningen att den ytterligare rätt att tidsbegränsa anställning som finns enligt den statliga tidsbegränsningskungörelsen behålls även efter en lagändring. Även *arbetsdomstolen* förordar alternativ 1 men anser att andra lösningar, bl.a. en anknytning till branschpraxis, bör övervägas. *Landstingsförbundet* påpekar att inom förbundets avtalsområde gäller att avtal om provanställning kan träffas för högst sex månader, att sådana avtal föregås av förhandlingar enligt 11 § MBL och att erfarenheterna av detta system har varit goda.

Statens industriverk anser att möjligheter till provanställning kan utgöra ett incitament till en i sig önskad större rörlighet på arbetsmarknaden och därigenom bl.a. ge upphov till ökad sysselsättning. Verket uttalar en viss preferens för alternativ 1. *Statskontoret* anser å andra sidan inte att ett ökat antal visstidsanställningar, provanställningar eller något annat med samma innebörd skulle nämnvärt förbättra rekryteringsmöjligheterna eller öka rörligheten på arbetsmarknaden på något positivt sätt.

De *statliga arbetsgivarna* har i allmänhet utformat sina remissvar med utgångspunkt i att reglerna i tidsbegränsningskungörelsen om bl.a. sex månaders visstidsanställning för arbetstoppar och tremånaders provanställning fortsättningsvis kommer att gälla. *Televerket*, *domänverket* och *förenade fabriksverken* uttalar sig till förmån för alternativ 2. *Riksskatte-*

verket och *statens vattenfallsverk* förordar alternativ 1 men vill att provanställningstiden förlängs till sex månader. Tidsbegränsningskungörelsens regel om tre månaders provanställning har enligt *riksskatteverket* visat sig vara otillfredsställande i flera fall. Liknande synpunkter förs fram av de statliga arbetsgivarna som förordar alternativ 2. Även enligt *överbefälhavaren*, *riksrevisionsverket* och *skolöverstyrelsen* bör det finnas en möjlighet till provanställning under högst sex månader. *Riksrevisionsverket* framhåller att en sådan regel skulle göra det möjligt att i LAS införa en skyldighet för arbetsgivaren att underrätta arbetstagaren en viss tid i förväg, om denne vill att anställningen skall upphöra. *Postverket* anser att 5 och 6 §§ i LAS bör kunna behållas oförändrade. En förutsättning för detta är dock att tidsbegränsningskungörelsen behålls i sin helhet men ändras i fråga om rätten att provanställa. Tidsbegränsad provanställning när arbetet kräver särskilda kvalifikationer som arbetstagaren inte kan visa redan vid anställningstillfället bör tillåtas under högst tre månader. När det gäller tidsbegränsad provanställning föranledd av olika arbetshandikapp bör någon maximiregel i fråga om tidsomfattningen inte förekomma. *Skolöverstyrelsen* anser att provanställning under de förutsättningarna som anges i alternativ 1 bör tillåtas under 3-4 månader och avstyrker på det bestämdaste att den maximala tiden för arbetstoppsanställning sätts längre än sex månader.

Flertalet av de remissinstanser som har yttrat sig över promemorieförslagets definition av *begreppet praktikarbete* har godtagit denna. *Arbetsdomstolen* framhåller emellertid med hänvisning till domen AD 1981 nr 71 – som förde elev i grundskolan med s.k. anpassad studiegång – att elevers arbetsrättsliga ställning måste prövas i varje särskilt fall med utgångspunkt bl.a. från innehållet i gällande kollektivavtal. Mot den bakgrunden ter sig enligt domstolen ett uttalande i anslutning till den s.k. ungdomspropositionen (prop. 1979/80:145 s. 29 ff) på sid 131 i promemorian mindre välbetänkt och kan förorsaka missförstånd.

SAF anser å andra sidan mot bakgrund av vissa rättsfall där elever inom ramen för utbildning i grundskolan eller gymnasieskolan har utfört arbete hos företag har betraktats som arbetstagare, att det direkt i lagtexten bör framgå att ifrågavarande elevkategori är undantagen från lagens tillämpningsområde och inte att betrakta som arbetstagare (se vidare avsnitt 7.1). Liknande synpunkter förs fram av *SHIO-Familjeföretagen*. Även *statens järnvägar* framhåller vikten av att sådana elever inte skall anses som arbetstagare.

Några remissinstanser tar upp den i promemorian diskuterade frågan hur man bör behandla sådana verksamheter "där en flexibilitet i rekryteringen och en viss *genomströmning av arbetstagare* är naturlig med hänsyn till verksamhetens art", dvs. verksamheter som kan hänföras till kulturlivet i vidsträckt mening, bl.a. teater-, film- och musikverksamhet, journalistik, idrott och forskning.

Teatrarnas riksförbund framhåller att bl.a. begrepp som tillsvidareanställning är principiellt främmande för konstnärlig verksamhet där resultatet helt och hållet är beroende av den enskilda artistens personliga typ. Som ett exempel anför förbundet att tjänstemannaklubben vid Sveriges Radio med stöd av bl.a. presumtionen till förmån för tillsvidareanställning effektivt har förhindrat förändringar vid radioföretagen. Enligt förbundet måste en kvalitets- och konstnärlig bedömning ingå i grunderna för lagstiftningen. Det hade varit önskvärt att anställningsskyddskommittén dragit fullständiga konsekvenser av den redogörelse för kollektivavtalen som man påbörjat. *SAF* instämmer i förbundets åsikter och framhåller att de möjligheter till tidsbegränsade anställningar som anges i alternativet 2 till viss del skulle tillgodose de framförda önskemålen. *Tidningarnas arbetsgivareförening* anser att LAS i olika avseenden svårligen låter sig förenas med den allmänna uppfattningen om behovet i ett demokratiskt samhälle av en mångfald självständiga och differentierade pressröster.

Universitets- och högskoleämbetet framhåller de problem som finns i samband med den vid högskolorna bedrivna, men av externa finansiärer (såsom forskningsråden) bekostade forskningen. Någon möjlighet att tidsbegränsa anställningar inom sådan verksamhet föreligger inte och något kollektivavtal därom har man inte lyckats träffa trots många års förhandlingar. Ämbetet förordar därför att det i lag medges möjligheter att projektanställa för sådana och liknande ändamål. Av *överbefälhavarens* remissvar framgår att motsvarande problem finns hos försvarets forskningsanstalt. *SHIO-Familjeföretagen* anser att möjligheterna att objektsanställa inom byggnadsbranschen bör utökas till att även omfatta bygghantverksföretagens behov av sådana anställningar.

Statsföretagens förhandlingsorganisation instämmer med promemorian (s. 142 f) i konstaterandet att det är viktigt att visstidsanställningar för olika kategorier anställda inom idrotten är tillåtna, inte minst med hänsyn till att detta hittills varit det naturliga i den praktiska tillämpningen. *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* anser emellertid att det inte är förenligt med ordalagen i 5 § andra stycket att till tillåtna visstidsanställningar på grund av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet hänföra t.ex. fotbollstränare.

Domstolsverket anser att möjligheten att genom kollektivavtal göra branschmässiga anpassningar av reglerna om anställningsform är väsentlig och anför.

Denna möjlighet bör, inte som nu, vara förbehållen enbart arbetsmarknadens huvudorganisationer. Det är angeläget att sådan avtalsreglering, inom vissa ramar, får ske i så nära anslutning som möjligt till berörda områden.

SHIO-Familjeföretagen tillstyrker förslaget att till LAS föra över bestämmelserna om visstidsanställning inför värnpliktstjänstgöring i lagen

(1939:727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m.m. *LO* anser däremot att bestämmelserna bör utmönstras ur lagstiftningen och anför bl.a.

Enligt LO:s mening undergräver denna lagregel till stora delar anställningsskyddet för ungdomar som skall fullgöra sin värnpliktstjänstgöring. Regeln är vidare direkt könsdiskriminerande i och med att den ger arbetsgivaren möjlighet att visstidsanställa bara manliga ungdomar.

I fråga om anställningsskyddet för här i landet anställda utländska medborgare som skall fullgöra militärtjänst i hemlandet anser *LO* att det inte kan vara förenat med några större betänkligheter att utan ytterligare utredning ge sådana arbetstagare rätt till fortsatt anställning efter militärtjänsten. *Stockholms tingsrätt* anser däremot att det inte är rimligt att lagstifta om anställningsskydd för den som skall fullgöra, kanske långvarig, militärtjänst utomlands, eftersom det är alltför osäkert om den anställde återkommer till Sverige.

3 Uppsägningsfallen m. m.

3.1 Saklig grund för uppsägning

Endast ett fåtal remissinstanser och då framför allt på arbetsgivarsidan berör vad som anförs i promemorian om saklig grund för uppsägning

SAF, *Bankinstitutens arbetsgivareorganisation*, *SHIO-Familjeföretagen* riktar kritik mot den innebörd som givits begreppet saklig grund i rättstillämpningen. Kritiken avser även de krav på bevisning som ställs på arbetsgivarna. *SAF* anför bl.a. följande.

Föreningen vidhåller den kritik som i olika sammanhang riktats mot rättstillämpning i fråga om saklig grund. Kritiken gäller främst olika fall av alkoholmissbruk, brottsligt beteende eller annan misskötsamhet samt beviskraven vid prövningen av saklig grund. I vissa fall har arbetsgivaren tvingats behålla arbetstagare i sin tjänst eller betala skadestånd där detta upplevs som stötande och inte förenligt med rådande värderingar.

I uppsägningsfall är bedömningen ofta fixerad vid att det i strikt mening rör en tvist mellan arbetsgivare och anställd. Detta är ett förenklat synsätt. Den verkliga anledningen till en uppsägning är många gånger relaterad till arbetskamrater och övriga anställda på arbetsplatsen. Det kan röra sig om samarbetssvårigheter och annan otrivsel. Den uppsagdes beteende kan ha förorsakat att andra anställda fått merarbete, obehag från kunder och utomstående eller medfört skaderisker för övrig personal, maskiner o.dyl. Dessa förhållanden måste beaktas i högre grad än vad som är fallet.

Särskilda problem uppkommer vid alkoholmissbruk på arbetsplatsen. Alkoholmissbruk på arbetsplatsen är en sådan allvarlig förteelse som normalt bör vara saklig grund för uppsägning och i allvarliga fall för avskedande.

Om alkoholmissbruk av läkare bedöms som sjukdom får man acceptera

att möjligheten till uppsägning begränsas. Härvid måste en rimlig bedömning göras mellan olika intressen. Arbetsdomstolen har i alltför liten utsträckning beaktat företagets anspråk på närvaro och skälig arbetsinsats, säkerhetsaspekterna och hänsyn till övriga anställda.

Frågorna om alkoholism är att betrakta som sjukdom och om vilken behandling som är den rätta synes variera från tid till annan beroende på den socialmedicinska debatten.

En skola hävdar att alkoholism är sjukdom och bör behandlas genom sociala terapeutiska åtgärder. En annan skola avvisar påståendet om sjukdom och hävdar att alkoholistens problem endast förvärras av kravlöshet och överseende. Arbetsdomstolens praxis innebär emellertid att en alkoholist i praktiken inte kan sägas upp även om hans misskötsamhet går långt utöver vad som eljest skulle godtas. Detta kan leda till att en alkoholist får svårare att inse sin situation och komma till rätta med sina besvär samt dessutom problem att erhålla anställning. Det är fel att samhället på detta sätt försöker komma till rätta med alkoholproblemet. Här kan också hänvisas till följande uttalande från Alkoholproblematikernas Riksorganisation: "Supandet får inte bli ett alibi för att klara sig bättre. Vi är rädda för det välmenta överseendet, som bara ytligt sett gynnar alkoholmissbrukaren" (Lag och Avtal nr 8/79, sid. 8).

Motsvarande svårigheter kan uppkomma beträffande människor som i större eller mindre grad har psykiska eller sociala handikapp.

Här kan pekas på möjligheten att arbetsdomstolen – genom en lagändring – i situationer av detta slag i stället för ogiltigförklaring skulle kunna förordna om fortsatt anställning under viss tid i form av t.ex. provanställning. En sådan konstruktion, som enligt uppgift prövats förhandlingsvis och givit goda resultat, skulle tvinga den anställde att ompröva sin situation och om möjligt åstadkomma en bättring. Sköter sig den anställde i fortsättningen övergår provanställningen i varaktig anställning. Fortsätter misskötsamheten upphör anställningen vid provtidens utgång.

Den hittillsvarande bedömningen av begreppet saklig grund upplevs av väldigt många på det sättet att det nästan är omöjligt att skilja en arbetstagare från dennes anställning. Denna vad man skulle kunna uttrycka som moralupplösande verkan är mycket olycklig för alla på ett företag och för arbetsmarknaden i stort. Lagstiftning och rättstillämpning måste utformas så att berörda parter, å ömse håll, åläggs respektera grundläggande skyldigheter och rättigheter i anställningsförhållandet.

I promemorian anges att det bör överlämnas åt rättstillämpningen att som hittills, under den kritiska bevakning som offentligheten är avsedd att möjliggöra, pröva i vad mån åberopade omständigheter utgör saklig grund för uppsägning. Föreningen delar inte denna uppfattning. En fast praxis – i vissa avseenden oriktig – har redan utvecklats. Denna bygger i stor utsträckning på uttalanden i den nuvarande lagens förarbeten, vilka i mycket liten grad beaktar arbetsgivarintresset. Offentlig kritik, hur befogad den än är, ändrar inte detta förhållande. Begreppet saklig grund är i behov av översyn och ändring. Nödvändiga förändringar kan endast åstadkommas genom lagstiftning.

SHIO-Familjeföretagen framhåller att i synnerhet småföretagen kan ha svårt att uppfylla de stränga krav som ställs på bevisningen, eftersom vittnen sällan finns närvarande vid den händelse som har förorsakat uppsägningen. SHIO-Familjeföretagen efterlyser därför en nyansering av be-

visbördan genom motivuttalanden. *Svenska företagares riksförbund* anser att begreppet saklig grund bör preciseras närmare. Avsaknaden av en sådan precisering har enligt förbundet lett till rättsosäkerhet på arbetsgivarsidan vilket i sin tur har medfört en negativ inställning framför allt bland småföretagare till att nyanställa medarbetare.

Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet anser att begreppet saklig grund som det utformats i praxis borde ha blivit föremål för en närmare analys och anför bl.a. att frågan om alkoholmissbruk som uppsägningsgrund har tagits upp i utredningen utan att det leder till något förslag. Man efterlyser här ett uttalande om att alkoholmissbruk skall jämställas med andra besvärliga samarbetssvårigheter.

Arbetstagarorganisationerna däremot har inte kommenterat vad som anförs i promemorian angående saklig grund.

Advokatsamfundet, som delar den i promemorian uttryckta uppfattningen att det inte går att i lagtexten närmare precisera innebörden av begreppet saklig grund, framhåller att det vid tillämpningen av begreppet endast i ringa grad synes ha tagits hänsyn till de starkt växlande omständigheterna hos företag av olika storlek. *Advokatsamfundet* tar vidare upp frågor som har samband med omplaceringsskyldigheten i 7 § andra stycket LAS och i anslutning därtill frågan om arbetstagares skyldighet att underkasta sig omplacering samt anför bl.a. följande.

Vid prövningen av arbetstagarens omplaceringsskyldighet beaktas numera om arbetsgivaren har haft berättigat behov, dvs. ett slags saklig grund, för sin önskan att omplacera arbetstagaren. Prövningen påminner mycket om den prövning som sker vid uppsägning, och det synes uppenbart att LAS därvid får analog tillämplighet som ett skydd mot omplaceringar som av något skäl anses jämställda med att anställningsförhållandet upphör. Denna tillämpning sker utan stöd i LAS (jfr PM s. 76), och det kunde förtjäna att övervägas om inte den utvidgade tillämpningen behöver beaktas i lagen eller dess förarbeten.

Flera av remissinstanserna uttalar sig om begreppet saklig grund i anslutning till förslaget om avgångsvederlag. *SACO/SR* och *TCO* avstyrker sålunda förslaget om avgångsvederlag och anför att ett sådant vederlag skulle allmänt sett sänka nivån för saklig grund. Liknande synpunkter förs fram av *arbetsdomstolen*. *LO* vill inte motsätta sig en regel om avgångsvederlag under förutsättning att det tydligt görs klart att regeln inte får göra det lättare för domstolarna att i svårbedömda anställningsskyddstvister skilja arbetstagare från anställningen. *Kooperationens förhandlingsorganisation* vill inte heller motsätta sig förslaget men framhåller att det i motiven bör understrykas att det genom möjligheten till avgångsvederlag kan bli så att uppsägningar mer ofta än tidigare kommer att godtas. Remissopinionen i övrigt beträffande förslaget till avgångsvederlag redovisas närmare i avsnitt 3.3.

3.2 Ogiltighet och skadestånd

Förslaget att slopa *de fackliga organisationernas rätt till allmänt skadestånd för egen del*, när en arbetsgivare åsidosätter sina förpliktelser gentemot en medlem i organisationen avstyrks av *arbetsdomstolen* liksom av en majoritet av *arbetstagarorganisationerna*. Övriga remissinstanser har antingen tillstyrkt förslaget eller lämnat det utan erinran eller inte alls kommenterat det.

Juridiska fakulteten vid Lunds universitet anför att det i och för sig är naturligt att ett för de fackliga organisationerna så primärt intresse som att slå vakt om medlemmarnas rätt till anställningen kringgärdas med en självständig skadeståndsrätt. Sedan LAS nu har varit i tillämpning ett antal år kan det dock antas inte vara lika påkallat, och lagtillämpningen skulle förenklas om skadeståndsrätten skulle koncentreras till den berörda arbetstagaren. Det kan t.o.m. tänkas att förhandlingsklimatet skulle befrämjas om man kommer ifrån tvistemoment som hänför sig till de fackliga organisationernas egna skadeståndsanspråk. Ett slopande av den fackliga skadeståndsrätten är enligt fakulteten ägnat att öka utrymmet för att skadestånden till arbetstagare hålls på en skälig nivå. Liknande synpunkter framförs av *universitets- och högskoleämbetet*. Detta ämbete och *kammarrätten i Stockholm* framhåller också att det är angeläget att brott mot LAS som riktar sig mot enskilda behandlas lika i skadeståndshänseende, oavsett om arbetstagaren är medlem i en facklig organisation eller ej.

Juridiska fakulteterna vid universiteten i Uppsala och Stockholm framhåller att ett borttagande av den fackliga skadeståndsrätten på denna punkt gör att LAS kommer att överensstämma med andra arbetsrättsliga lagar. *Svea hovrätt* instämmer i uttalandet i promemorieförslaget att ett bibehållande av den nuvarande ordningen framstår som mindre påkallad vid en samordning av reglerna om fackligt inflytande med motsvarande bestämmelser i MBL. *Advokatsamfundet* anser att den fackliga skadeståndsrätten för egen del är en anomali och att den i många fall försvårar en godvillig uppgörelse i uppsägningstvister utanför det kollektivavtalsreglerade området.

Stockholms tingsrätt anför att tingsrätten i några enstaka fall har dömt ut skadestånd till facklig organisation men fallen torde vara sällsynta för tingsrättens del och det föreligger därför risk för olikheter i rättstillämpningen när de någon gång dyker upp. Från denna synpunkt anser tingsrätten att det är värdefullt att rätt till skadestånd för arbetstagarorganisation mönstras ut.

Malmö tingsrätt menar att den fackliga organisationens rätt till skadestånd för egen del ter sig omotiverad och inte passar in i rättsordningen i övrigt.

Enligt *SAF:s* uppfattning skall, om en arbetsgivare har kränkt en bestämmelse som har tillkommit för att skydda den enskildes intresse, all-

mänt skadestånd endast utgå till denne. Föreningen tillstyrker därför förslaget att rätten till allmänt skadestånd för den fackliga organisationen i dessa situationer slopas. Denna ändring går att genomföra även med ett bibehållande av reglerna om varsel och överläggning vid uppsägning av personliga skäl och avskedande. Dessa regler är enligt SAF uppställda till förmån för den fackliga organisationen och vid åsidosättande kan skadestånd liksom nu kunna utgå till organisationen.

Arbetsdomstolen däremot anser att de tidigare motiven till att en facklig organisation har tillerkänts rätt till skadestånd för egen del alltjämt har bärkraft. Den föreslagna ändringen kan i och för sig motiveras med att man i viss nyare arbetsrättslig lagstiftning har strävat efter att skilja mellan sådana bestämmelser som tillkommit främst till skydd för enskilda intressen och sådana som avser att skydda den fackliga organisationen som sådan. På anställningsskyddets område har emellertid organisationerna ett särskilt starkt intresse av att organisationen så effektivt som möjligt kan kontrollera att anställningsskyddsbestämmelserna efterlevs. Domstolen ställer sig vidare tveksam till att ändra en princip, som tillämpats i sju år.

Löntagarorganisationerna *LO*, *TCO* och *SACO/SR* menar att den föreslagna ändringen skulle avsevärt motverka effektiviteten i sanktionssystemet och försvaga skadeståndets preventiva effekt. LO anser att de skadestånd som dömts ut för brott mot LAS redan nu är för låga. Flera av *LO-förbunden* anför att också den anställdes fackliga organisation är kränkt, när en arbetsgivare obefogat skiljer en arbetstagare från en anställning. *Svenska transportarbetareförbundet* menar att skadeståndsskyldigheten i varje fall bör kvarstå när det gäller sådana organisationer som är eller brukar vara bundna av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren.

TCO är av den uppfattningen att en facklig organisation bör ha rätt till allmänt skadestånd i alla fall då arbetstagarnas rättigheter kränks. Det förhållandet att andra arbetsrättsliga lagar saknar skadeståndsrätt för facket är enligt TCO snarare ett skäl att införa den i övrig sådan lagstiftning.

Flera av de remissinstanser som företräder arbetsmarknadens parter diskuterar *nivån på de allmänna skadestånd* som har förekommit i rättstillämpningen, varvid de som företräder *arbetsgivarsidan* anser att nivån är för hög medan *arbetstagarsidan* anser att skadeståndenden är för låga för att ha avsedd preventiv effekt.

Arbetsgivarsidan tar också upp möjligheterna att jämka skadeståndet i olika fall. *SAF* anser att allmänt skadestånd inte bör utgå om en arbetsgivare i god tro har överträtt lagen och i allmänhet inte heller om han inom skälig tid vill rätta till begånget fel, t.ex. genom ett erbjudande om återanställning. Föreningen delar visserligen uppfattningen att ett viktigt syfte med skadeståndet är den avhållande effekten. Lika viktigt är emellertid att skadeståndspåföljden används på ett sådant sätt att påföljden uppfattas som rimlig och riktig i den aktuella situationen. Bl.a. *SHIO-Familjeföretagen* och *Svenska företagares riksförbund* för fram liknande synpunkter.

Statsföretagens förhandlingsorganisation pekar på det angelägna i att utvecklingen fortsätter mot ett gemensamt allmänt skadestånd, grundat på en helhetsbedömning i det enskilda fallet av samtliga föreliggande omständigheter. *SAF* har samma uppfattning och anför att föreningen i olika sammanhang har påtalat den otillfredsställande skadeståndspraxis som har utvecklats i arbetsdomstolen. Det är därför enligt föreningen tillfredsställande att olika uttalanden nu görs beträffande t.ex. gemensamt skadestånd för flera förseelser och felaktigt användande av tidsbestämd anställningsform. Föreningen anser emellertid uttalandena för vaga och upprepar de förslag som framfördes inom kommittén.

Beträffande rätten till ekonomiskt skadestånd anser *SAF*, *SHIO-Familjeföretagen* och *Svenska företagares riksförbund* att ett erbjudande om ny eller fortsatt anställning i ökad utsträckning skall medföra befrielse från ett sådant skadestånd. *SAF* anför bl.a. följande:

I alltför hög grad förutsätts att ett avskedande eller en uppsägning är kränkande för berörd anställd. Fall förekommer där det i avskedandeögonblicket framstått som helt klart att rätt till avskedande förelåg. Kort tid efter avskedandet har emellertid den anställde förebragt sådana fakta att en ändrad bedömning varit motiverad. I en sådan situation borde den anställde vara skyldig att acceptera erbjudande om återanställning och i vart fall arbetsgivaren befrias från ekonomiskt skadestånd. Det är inte heller rimligt att ett i hastigt mod fällt uttalande, som formaljuridiskt kan rubriceras som ett avskedande, alltid skall medföra fullt ekonomiskt ansvar för arbetsgivaren. Ofta är situationer av detta slag mera att hänföra till temperament och tillfällig affekt än avsikt att kränka den anställde. Arbetsgivaren bör i samma utsträckning som en anställd ha rätt att inom rimlig tid återta en överilad handling och dra ett streck över det inträffade. Eljest öppnas stora möjligheter för den förfördelade arbetstagaren att obehörigt utnyttja reglerna.

Liknande synpunkter förs fram av *SHIO-Familjeföretagen*.

Svenska företagares riksförbund och *Sveriges schaktentreprenörers riksförbund* anser att skadeståndenockså skall anpassas till det enskilda företagets förhållanden och inte som idag standardiseras.

På arbetstagarsidan framhåller *SACO/SR* att penningvärdeförsämringen kraftigt har urholkat *skadeståndens preventiva effekt*. Skadeståndsbeloppen bör därför generellt höjas för att effekten skall bibehållas. *Sveriges arbetsledareförbund* anser en förutsättning för att slopa rätten till allmänt skadestånd för den fackliga organisationen vara att den totala nivån bibehålls.

SACO/SR och *Svenska transportarbetareförbundet* pekar också på att allmänna skadestånd enligt LAS som tillfaller arbetstagaren är att hänföra till skattepliktig inkomst. En ändring härvidlag utgör enligt *SACO/SR* ett alternativ till en generell nivåhöjning av skadeståndsbeloppen.

Arbetsdomstolen understryker att den främsta funktionen hos det allmänna skadeståndet är att understryka vikten av att lag och avtal följs och

att avhålla från lag- och avtalsbrott. Det är därmed enligt domstolens mening nödvändigt att under fortgående penningvärdesförsämring justera skadeståndsbeloppen så att den preventiva funktionen inte urholkas.

Malmö tingsrätt anför att det i klarhetens intresse bör anges i 38 § till vem den skadeståndsskyldige har att utge ersättning.

Förslaget att ändra den *lägsta gränsen för skadestånd* enligt 39 § tillstyrks eller lämnas utan erinran och kommentarer av majoriteten av remissinstanserna. *SAF* och *SHIO-Familjeföretagen* motsätter sig ändring men kan godta förslaget, om möjlighet till provanställning enligt det s.k. alternativ 2 införs. *SAF* anser att redan de nuvarande reglerna om ersättning för ekonomisk skada efter anställningens upphörande försvårar och ibland omöjliggör förhandlingsuppgörelser. *Advokatsamfundet* som uttrycker tveksamhet inför förslaget anser att den föreslagna bestämmelsen ibland kan vara oskälig. I vart fall bör någon minimigräns inte tillämpas när reglerna i 39 § kommer till användning på grund av hänvisningen i 38 § andra stycket. Hur en uppsägning av en ännu inte påbörjad anställning skall behandlas synes enligt samfundet inte vara löst i promemorian och kan inte anses tillräckligt behandlat enbart genom att minimigränsen införs.

3.3 Avgångsvederlag

Förslaget att införa en regel i LAS om avgångsvederlag som en ekonomisk kompensation utöver uppsägningslön i samband med sakligt befogade uppsägningar kan sägas ha fått ett mycket blandat mottagande. *Arbetsmarknadens parter* ställer sig till övervägande delen tveksamma eller avvisande till förslaget.

Av de remissinstanser som tillstyrker förslaget anför några, bl.a. *universitets- och högskoleämbetet*, *juridiska fakulteterna i Uppsala och Lund* och *Advokatsamfundet*, att de finner förslaget erbjuda en rimlig lösning för tvister av särskilt svårbedömd karaktär.

Några remissinstanser anför synpunkter på hur regeln bör tillämpas. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att avgångsvederlag borde kunna komma ifråga åtminstone under förutsättning att arbetstagaren inte är huvudsakligen ansvarig för att uppsägning ansetts nödvändig. *Kammarrätten i Stockholm* anser att avgångsvederlag normalt inte bör utgå när uppsägningen med fog kan grundas på att arbetstagaren har misskött sig. *Advokatsamfundet* anser att avgångsvederlag kan vara en rimlig lösning även i fall där en arbetsgivare inte kunnat tillräckligt styrka att skälig grund föreligger men omständigheterna likväl är sådana att gränsen inte är avlägsen.

Regeln om avgångsvederlag är den del av lagförslaget som gör *Kommunförbundet* mest betänksamt. Bakom ligger ett vällovligt syfte, men förbundet hyser ändå vissa farhågor för att domstolarna kommer att tolka begrep-

pet "liknande skäl" i lagtextförslaget vidlyftigt, vilket kan resultera i att i dag klara och odiskutabla fall för en godtagbar uppsägning förs in under bestämmelsen och förslaget måste enligt kommunförbundet i det fortsatta lagstiftningsarbetet bli föremål för en noggrann analys.

Flera remissinstanser är negativa till förslaget. Av dem som avstyrker anser *domänverket* att det inte är befogat att i lag införa ytterligare skydd för arbetstagare vid uppsägning.

Statsföretagens förhandlingsorganisation framhåller att parterna på arbetsmarknaden hittills utan lagstiftning har uppnått det syfte lagstiftaren tror sig kunna uppnå med en regel om avgångsvederlag. Vid de förhandlingar som förs vid uppsägningar och avskedanden kan parterna göra en nyanserad bedömning i det enskilda fallet. Det är då vanligt att överenskommelse träffas om någon form av avgångsvederlag. Om lagen tillförs regler om detta torde det bli svårare att i fortsättningen träffa förlikningslösningar. Liknande synpunkter anförs av *arbetsdomstolen*, *Bankinstitutens arbetsgivareorganisation* och *SACO/SR*.

Flera av de remissinstanser som är negativa till förslaget kommenterar detta med utgångspunkt i reglerna om saklig grund.

SAF ställer sig positiv till tanken på utökade alternativ vid sidan av uppsägningslön i svårbedömda situationer men avvisar den utformning den föreslagna regeln har fått och anför bl.a. följande.

En väsentlig nackdel med de nuvarande reglerna är – särskilt i gränsfall – att domslutets konsekvenser vid ett uppsägningsfall inte står i rimlig proportion till den rättsliga tvisten. Beroende på arbetsdomstolens praxis och på de stränga beviskrav som ställs på arbetsgivaren leder detta till att anställda som genom misskötsamhet, samarbetssvårigheter eller liknande har gjort sig nära nog omöjliga på en arbetsplats, får behålla sin anställning om t.ex. arbetsledningen inte vidtagit eller lyckats bevisa att man vidtagit tillräckliga åtgärder för att komma till rätta med problemen.

Trots detta anser emellertid föreningen att den föreslagna regeln inte utformats på ett riktigt sätt. Förslaget ger närmast intryck av att avgångsvederlag skall komma i fråga i situationer där saklig grund för uppsägning föreligger utan att den anställde ensam vållat det uppkomna läget. Även om detta i praktiken skulle medföra att gränsen för saklig grund något förskjuts till arbetsgivarens favör, är regeln beskriven på sådant sätt att de gränsfall som skulle omfattas i alltför hög grad skulle gynna arbetstagarintresset. – Samtliga arbetsgivarförbund inom SAF avstyrker förslaget. Detta har gjorts främst av två skäl. Det ena har redovisats ovan. Det andra är farhågor för att förslaget generellt kommer att innebära ökade kostnader i samband med uppsägning. Det fall som ändringsförslaget tar sikte på löses ofta på en lägre nivå än den som angivits i förslaget. Det finns stor risk att samarbetssvårigheter i någon form alltid kommer att ligga i den övre delen av skalan. Om en i lag angiven möjlighet till avgångsvederlag skall ha någon praktisk funktion får maximibeloppet inte överstiga sex månadslöner. – Det bästa alternativet vore att strama upp reglerna för saklig grund. En sådan åtgärd förenad med mindre stränga krav på bevisföringen skulle medföra en ny tillämpning med avseende på ogiltigförkla-

ring av uppsägning. I ett sådant läge skulle förutsättningarna vara bättre att genom en särskild regel motsvarande den föreslagna ge arbetsdomstolen möjlighet att döma ut avgångsvederlag.

Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet anser att det är ofrånkomligt att införandet av en regel om avgångsvederlag påverkar innebörden av begreppet saklig grund. *Kooperationens förhandlingsorganisation* framhåller att det i motiven bör understrykas att uppsägningar genom möjligheten till avgångsvederlag oftare än tidigare kan komma att godtas.

Arbetsdomstolen anser att en generell regel medför en betydande risk för att tröskeln för regeln om saklig grund kommer att sänkas, vilket domstolen anser vore olyckligt. Liknande synpunkter på risken för en förskjutning av saklig grund i en för arbetstagarna oförmånlig riktning anförs av *LO*, *TCO* och *SACO/SR*. *LO* framhåller att förutsättning för en regel om avgångsvederlag är att det tydligt klargörs att regeln inte får göra det lättare för domstolarna att i svårbedömda anställningsskyddstvister skilja arbetstagarna från anställningen genom att ge dem avgångsvederlag.

4 Turordningsreglerna

Lagens regler om turordning vid uppsägning och permittering var föremål för diskussion inom anställningsskyddskommittén. Såväl kriterierna för turordningens bestämmande som turordningskretsarnas omfattning behandlades. Några förslag till ändring har dock, på anförda skäl, inte lagts fram i departementspromemorian. Vissa remissinstanser tar emellertid upp dessa frågor i sina remissyttranden.

SAF behandlar mest ingående turordningsreglerna. Enligt föreningen bör reglerna utformas så att arbetsgivaren i samband med uppsägningar får möjlighet dels att i vissa situationer behålla arbetstagare med särskilt yrkeskunnande eller annan särskild lämplighet dels att begränsa turordningskretsarna till arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter. Vidare bör enligt SAF turordningsreglerna i samband med permittering avskaffas, i vart fall vid intermittent permittering, vid hastigt uppkomna kortare driftsavbrott samt vid arbetskonflikt. Skälen för de föreslagna ändringarna har utvecklats på följande sätt.

Det är för ett företags möjligheter att utvecklas och ge trygghet på längre sikt utomordentligt angeläget att företaget vid driftsinskränkningar i största möjliga utsträckning äger rätt att använda den arbetskraft, som är mest lämpad för arbetet. Detta självklara förhållande måste vägas mot den enskildes rätt till rimligt anställningsskydd och risken för eventuellt kringgående av detta skydd. Föreningen är av den bestämda uppfattningen att lagens turordningsregler inte i tillräcklig grad balanserar dessa olika intressen. Lagen måste därför tillföras ökade möjligheter att beakta lämplighet och duglighet i turordningssituationer. Härutöver kan framföras ytterligare

skäl varför turordningsreglerna i samband med permittering bör utformas på ett mer ändamålsenligt sätt.

Uppsägningar

Bestämmelserna om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist tillhör en mycket central del i lagen. Turordnings- och företrädesrätten anses utgöra en grundläggande del av anställningsskyddet. Lagstiftaren har därför valt att i första hand låta anställningstid och ålder bestämma platsen i turordningen. Endast undantagsvis får arbetsgivaren beakta duglighet och skicklighet. Dessa omständigheter får beaktas först då en anställd skall överta annans arbetsuppgifter. Den övertagande måste ha tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet. Kravet på tillräckliga kvalifikationer betyder inte mer än att arbetstagaren skall ha de allmänna kvalifikationer som normalt behövs för det nya arbetet. En högre eller lägre grad av duglighet får alltså inte avgöra turordningen mellan arbetstagare som var för sig uppfyller detta grundläggande krav.

Det är också ett obestridligt faktum att det ofta är av avgörande betydelse för ett företags fortsatta verksamhet att vid uppsägningar den personal som är bäst skickad att fullgöra vissa funktioner i första hand får kvarstanna i företaget. Detta gäller i särskild grad vid mindre företag där det ofta finns nyckelpersoner som är oundgängliga för företaget. De nuvarande turordningsreglerna strider många gånger mot önskemålet att ett krisdrabbat företag får behålla arbetskraft med sådana kvalifikationer och lämplighet att företaget ges reell möjlighet till återhämtning och fortbestånd. Det finns ett flertal exempel på detta. De nu aktuella förhållandena vid en av landets största tidningar åskådliggör med all önskvärd tydlighet de närmast katastrofala effekter som kan bli följden av en strikt tillämpning av turordningsreglerna.

Enligt uttalanden i promemorian skulle en ändring enligt de framförda önskemålen "innebära allvarliga risker för en försämring av anställningsskyddet ....." (sid. 86). Detta är en förenklad och vilseledande slutsats. Det kan sägas att vissa arbetstagare skulle komma i ett sämre läge i förhållande till nuvarande lagreglering men å andra sidan skulle andra arbetstagare få en förbättrad ställning. Detta senare skulle få ske av hänsyn till verksamhetens fortsatta bedrivande och därmed också till nytta för övriga kvarvarande arbetstagare.

I denna svåra avvägning anvisar lagstiftaren endast möjligheten att i kollektivavtal göra erforderliga anpassningar av lagens turordningsbestämmelser. Flertalet kollektivavtal inom SAF-området föreskriver att lokala överenskommelse kan träffas om turordning. Stora delar av LO-området saknar emellertid avtalsbestämmelser om vad som skall beaktas i lokala överenskommelser om turordning. I trygghetsavtalet på SAF-PTK-området föreskrivs att parterna skall sträva efter att med minsta möjliga olägenhet för berörda tjänstemän bibehålla en personal vid företaget som gör att dess effektivitet inte eftersätts. Avgörande är då på vilket sätt dessa kollektivavtalade möjligheter tillämpas och utnyttjas.

Erfarenheter från företag och arbetsgivarförbund ger entydigt vid handen att det i praktiken visat sig mycket svårt att bemästra dessa situationer. Mycket ofta har parterna inte förmått upprätta turordningslistor som avviker från lagens bestämmelser, även om detta varit klart motiverat. Svårigheterna har gjort sig allt mer gällande ju mindre företaget är och ju mer yrkesutbildad och kvalificerad personal det är fråga om. Ibland har man känslan att arbetstagarorganisationerna medvetet utnyttjat turord-

ningsbestämmelserna i syfte att vid arbetsbrist göra det omöjligt för företaget att säga upp övertalig personal. Detta sker genom att hela tiden hävda principen "sist in – först ut" i syfte att tvinga arbetsgivaren att behålla i tjänsten äldre för att för driften nödvändig yngre personal skall kunna vara kvar. Som exempel hänvisas till bilagda anvisningar från Svenska Industritjänstemannaförbundet[1]. Av dessa framgår bl.a. att uppgörelser inte får träffas som bygger på att tjänstemän erbjuds ekonomisk ersättning i utbyte mot att de frivilligt låter sig sättas upp på avtalsturlista för att därefter sägas upp. I den mån överenskommelser om avtalsturlista kommit till stånd, har sådana uppgörelser i flertalet fall krävt ett mycket högt pris. Företaget har tvingats "köpa sig" till ett rimligt förhandlingsresultat.

Det bör framhållas att fackliga företrädare ofta under hand delar företagets åsikt att avvikelse från lagen är nödvändig. Med hänsyn till lagens mekaniska utformning klarar man emellertid inte av att för den berörde enskilde arbetstagaren klargöra att man anser att annan anställd bör stanna kvar i företaget. Man efterlyser en möjlighet att i vissa speciella situationer kunna peka på en hjälpregel i lagen.

Till detta skall fogas att en betydande del av arbetsmarknaden inte är kollektivavtalsreglerad. Av den statistiska undersökning som genomfördes av anställningsskyddskommittén framgår att år 1977 saknade 30% av de arbetsställen som sysselsätter arbetare kollektivavtal. På tjänstemannasidan rör det sig om nästan 50%. Merparten av dessa arbetsställen är utpräglade småföretag. Dessa kan således inte utnyttja eventuell kollektivavtalsmöjlighet till avvikelse från lagens turordningsbestämmelser. Ofta är det på dessa små arbetsplatser som lagens stela regler medför de mest orimliga resultaten.

Det är ett gemensamt intresse för alla berörda parter i en driftsinskränkningssituation att företaget i fortsättningen skall fungera på ett effektivt sätt. Med hänsyn till vad som anförts ovan anser föreningen därför nödvändigt att lagen ger större utrymme för principen "rätt person på rätt plats". Utan att i större grad rubba den enskildes anställningstrygghet kan detta ske på två sätt: *dels* genom att arbetsgivaren i vissa särskilda situationer får behålla arbetstagare med särskilt yrkeskunnande eller med annan särskild lämplighet, *dels* att turordningen får gegränsas till att avse arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter.

Den första kompletteringen skulle syfta till att förbehålla anställningen för t.ex. arbetstagare som innehar en nyckelposition i företaget eller som i övrigt besitter sådana speciella yrkeskunskaper att arbetstagarens fortsatta anknytning till företaget är nödvändig för att företaget skall kunna fortsätta sin verksamhet. Det kan också vara fråga om arbetstagare som i andra avseenden har en sådan särskild kapacitet att det är av största vikt att arbetstagaren får kvarstanna i arbetet. Som exempel kan nämnas en anställd i ett försäljningsföretag som har särskilt goda säljaregenskaper. Det lämpligaste sättet är att 22 § tillförs en mening av följande lydelse:

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

Den andra kompletteringen skulle skapa möjlighet att i första hand fastställa turordning med hänsyn tagen till varje yrkeskategori för sig.

[1] Anvisningarna här uteslutna.

Turordningen begränsas nu av driftsenheten. En arbetstagare med vissa arbetsuppgifter kan i princip med stöd av längre anställningstid göra anspråk på helt andra arbetsuppgifter än de han tidigare utfört. Arbetstagare med helt olika förutsättningar kan komma att konkurrera om samma anställning eftersom de ofta anses uppfylla lagens krav på tillräckliga kvalifikationer. Detta skapar spänningar mellan olika grupper av arbetstagare och försvårar möjligheterna att få till stånd rimliga lösningar. En hjälpregel av innebörd att turordningen främst begränsas till arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter skulle vara till gagn för såväl de anställda som företaget.

En sådan hjälpregel skulle innebära att arbetsgivaren ges möjlighet fastställa särskild turordning med hänsyn tagen till arbetstagare som har arbetsuppgifter som kan anses vara i huvudsak jämförbara. Det skulle gälla arbetsuppgifter som kan anses vara i stort sett likartade till innehåll och inriktning, dvs. i det närmaste utbytbara. Regeln skulle också kunna tillämpas i sådana fall där arbetstagarna inte i och för sig har direkt utbytbara arbetsuppgifter, men där uppgifterna till sin natur ändå är så likartade att den ene utan vidare kan utföra den andres uppgifter. Om svårigheter uppkommer att tillämpa hjälpregeln får huvudregeln gälla, dvs. turordning skall fastställas för hela driftsenheten och varje avtalsområde. Det föreslagna åstadkommes enklast genom att 22 § tillförs en mening av följande lydelse:

> "Inom driftsenheten och avtalsområdet får vidare fastställas särskild turordning för de arbetstagare som har i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter."

En sådan lagändring skulle också stå i överenskommelse med de avvikelser som genom särskild lagstiftning ansetts nödvändiga på det statliga området. Det hävdas att problemen är minst lika stora inom det privata näringslivet.

Permitteringar

Vad ovan sagts gäller i minst lika hög grad beträffande turordning vid permittering. Härtill kommer ytterligare omständigheter som är specifika för permitteringssituationen. Under permittering består anställningen. Den anställde får efter kort tid full lönekompensation enligt lagens permitteringslönebestämmelser. Inom SAF-området utgår dessutom avtalsenlig permitteringslön under de första fem permitteringsdagarna. För de dagar mellan avtalsenlig och laglig permitteringslön utgår ersättning från A-kassa eller i form av kontant arbetsmarknadsstöd. Permittering pågår i allmänhet under begränsad tid. Man kan därför inte påstå att det i denna situation föreligger behov att genom turordningsregler skapa grundläggande anställningsskydd för den enskilde. Fullgott skydd föreligger såväl beträffande anställning som löneförmåner. Under alla omständigheter står intresset av att vid permittering prioritera personal med längst anställningstid inte i någon som helst proportion till de utomordentligt stora praktiska olägenheter som uppkommer för företaget.

Behov av permittering uppstår oftast i en del av företaget, t.ex. en avdelning. Permittering kan då ske under en kortare sammanhängande tid eller intermittent, t.ex. genom korttidsvecka. En strikt tillämpning av turordningsreglerna skulle ofta leda till att det blir helt andra än de, vars arbetsuppgifter berörs av inskränkningen, som blir permitterade. Kvarstående arbetsuppgifter skulle då många gånger utföras av ovan personal, utan att det för den skull kan göras gällande att de saknar kvalifikationer.

Lagens turordningsregler torde i flertalet fall inte gå att tillämpa i praktiken. Man kan knappast föreställa sig de problem som skulle uppkomma om en stor mängd anställda i samband med intemittent permittering skulle byta arbetsuppgifter en dag i veckan. I realiteten är företaget helt beroende av fackligt samtycke i dessa lägen. Sådant samtycke har, som tidigare framhållits, sitt särskilda pris. Föreningen anser denna obalans vara oriktig.

Dessutom kan framhållas de särskilda problem som uppkommer vid permitteringar till följd av fackliga stridsåtgärder. I rättsfallet AD 65/1978 illustreras de egenartade konsekvenser som de nuvarande turordningsreglerna medför vid en partiell stridsåtgärd i form av övertidsblockad. De arbetsrättsliga reglerna skall vara neutrala i arbetskonflikter. De nu gällande turordningsreglerna kan mycket väl användas som ett vapen i den fackliga striden och är därför oneutrala till sin natur.

Turordningsreglerna vid permittering får svårbemästrade konsekvenser och är ibland omöjliga att tillämpa. Reglerna motsvaras inte av några rimliga fördelar ur anställningsskyddssynpunkt. Föreningen är därför av den uppfattningen att turordningsreglerna inte bör gälla vid permittering. Under alla omständigheter bör de inte tillämpas vid intermittent permittering eller vid permitteringar till följd av kortare plötsliga driftsavbrott eller i samband med fackliga stridsåtgärder.

SHIO-Familjeföretagen, *Svenska företagares riksförbund* och *Svensk industriförening* framför önskemål och synpunkter som nära ansluter till vad SAF har anfört. De båda förstnämnda organisationerna framhåller särskilt att de företag som inte är bundna av kollektivavtal helt saknar möjligheter att få till stånd avvikelser från lagens nuvarande turordningsregler. *Kooperationens förhandlingsorganisation* menar att det onekligen finns problem vid tillämpning av turordningsreglerna framför allt inom tjänstemannakollektiv med många snarlika befattningar. Samtidigt förklarar sig emellertid organisationen inse att lagtexten i bl.a. detta avseende svårligen kan omarbetas för att nå ur arbetsgivarsynpunkt angelägna syften.

Sveriges schaktentreprenörers riksförbund menar också att turordningsreglerna bör tillföras bestämmelser som ger arbetsgivaren möjlighet att beakta arbetstagares lämplighet och duglighet. Detta skulle kunna ske genom att arbetsgivaren i samråd med arbetstagarorganisationen per visst revisionsdatum – i samband med semesterförläggning, nyanställning etc. – upprättar turordningslista som skulle gälla vid en eventuell driftsinskränkning, varvid den enskilde arbetstagarens arbetsuppgifter och kompetens särskilt beaktas.

Även *Advokatsamfundet* anser att turordningsreglerna stundom har otillfredsställande effekter. Samfundet pekar på den situationen att omplaceringar i flera led måste göras. Problem uppkommer särskilt på arbetsplatser där arbetsuppgifterna inte har indelats i kollektivavtalsområden utan samtliga befattningshavare omfattas av samma turordning. Samfundet anser det besvärande att riktlinjer saknas för sådana fall. Kvalifika-

tionskravet innebär inte mer än att den arbetstagare som är aktuell för omplacering skall ha tillräckliga kvalifikationer för en nyanställning på den nya befattningen. Enligt samfundets mening bör någon hänsyn kunna tas i vart fall till allmänna yrkeskvalifikationer för de aktuella befattningarna, vilket man anser vara något helt annat än ett urval av den "bästa" arbetskraften. Man understryker behovet av att frågan om hur omplaceringar skall ske behandlas åtminstone i förarbetena. Behovet härav är särskilt stort när det gäller icke kollektivavtalsbundna arbetsgivare. Samfundet pekar också på de oorganiserade arbetstagarnas svaga ställning vid uppgörande av s.k. avtalsturlistor. Något lagligt hinder synes inte föreligga för parterna i ett kollektivavtalsförhållande att generellt behandla oorganiserade arbetstagare sämre. Det kan därför ifrågasättas att någon form av "saklig grund" för avsteg för turordningen bör kunna krävas. Ett sådant krav skulle också innebära en form för prövning av eventuella avsteg från senioritetsprincipen som kunde följa om ökad betydelse får tillmätas arbetsuppgifternas jämförbarhet, anställdas yrkeskvalifikationer eller liknande kriterier.

Sveriges personaladministrativa förening anser att "turordningspoängen" skulle kunna utnyttjas för att ge en positiv användning i arbetsmarknadspolitiskt syfte och anför följande.

Föreningen menar att en anställd, som flyttar från en region med relativt stor arbetslöshet till en region med relativt gott om arbetstillfällen, borde få behålla de turordningspoäng han intjänat vid det företag han lämnar. Samma sak borde gälla när en anställd lämnar en krympande arbetsgrupp och går över till ett bristyrke. Med en regelutformning av ovan skisserat slag skulle turordningspoängen i större utsträckning följa den enskilde anställde och i varje fall inte motverka en nödvändig rörlighet på arbetsmarknaden.

Överbefälhavaren tar upp turordningsbestämmelserna i LOA och turordningsförordningen och menar att de innehåller bestämmelser som är oklara och svårtillämpbara. *Statens vattenfallsverk* anser att samma arbetsrättsliga regler bör gälla över hela arbetsmarknaden och att åtgärder för att uppnå enhetlighet i turordnings- och företrädesrättsbestämmelserna bör vidtas skyndsamt. Detta kan ske genom att reglerna för det statliga området ändras så att full överensstämmelse med LAS uppnås. De nuvarande reglerna som gäller inom statsförvaltningen medför att arbetstillfällen inom sysselsättningssvaga regioner inte kommer den lokala befolkningen till godo. *Kammarrätten i Stockholm* påpekar att stelbenta regler kan komma att motverka ett vällovligt syfte. Man menar det vara av stor betydelse att denna problematik utreds. *Jämställdhetskommittén* finner det otillfredsställande att förslag inte har lagts fram om ändring av nuvarande turordningsregler. Sådana ändringar menar man skulle kunna få stor betydelse ut jämställdhetssynpunkt. *Universitets- och högskoleämbetet* tar upp de speciella problem som uppkommer vid tillämpningen av turord-

ningsförordningen och LOA i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist av projektforskare.

5 Permittering

Inom kommittén fördes en diskussion om arbetsgivarens rätt att permittera utan lön. Frågan färdigbehandlades emellertid inte inom kommittén, och departementspromemorian innehåller inga förslag i denna del. Permitteringsfrågorna tas dock upp i yttrandena från vissa remissinstanser.

SAF vill med skärpa framhålla att man under inga omständigheter kan acceptera att arbetsgivarnas rätt att permittera upphävs genom lagstiftning. Frågor av denna art bör enligt SAF finna sin lösning i kollektivavtal. Förhandlingar pågår också mellan SAF och LO om en revidering av gällande permitteringslöneavtal. Permitteringslönereglerna i LAS bör vidare, om de inte helt upphävs, göras dispositiva. SAF menar dessutom att permitteringslön enligt lag inte bör utgå om permitteringen har föranletts av arbetstagarens eget vållande, arbetskonflikt, semesterstängning eller offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med. Slutligen menar SAF att arbetsgivaren skall ha rätt att från permitteringslön avräkna inkomster som den anställde har förvärvat eller kunnat förvärva från annat håll under permitteringstiden.

SHIO-Familjeföretagen understryker att flexibla lagregler är nödvändiga för att näringslivet skall kunna fungera på ett effektivt sätt. Snarare behövs en förstärkning av permitteringsinstitutet än motsatsen. I likhet med SAF föreslår organisationen att lagen skall tillföras en regel om rätt till avräkning från permitteringslönen.

Även *Svensk Industriförening* tar upp 21 § till behandling, varvid föreningen anför följande.

Denna paragraf hann inte bli föremål för behandling i kommittén innan arbetet lades ned och någon saklig förändring av gällande lagstiftning har därför inte gjorts. Från föreningens sida har tidigare bl.a. i skrivelser till regeringen påpekats vilken fara 21 § utgör för oorganiserade arbetsgivare vid en utdragen arbetskonflikt. Skulle en sådan arbetsgivare på grund av att kunder och leverantörer dragits in i en arbetskonflikt inte kunna fortsätta sin verksamhet tvingas han till permittering av sin personal. Permittering längre tid än två veckor i en följd medför då att arbetsgivaren för överskjutande tid får betala full lön. Att samhället således ålägger en arbetsgivare som oförskyllt hamnat i en situation där han inte kan erbjuda de anställda arbete, att betala lön till de anställda utan tidsbegränsning strider mot allmän rättsuppfattning. Särskilt gäller detta när samhället genom arbetslöshetsförsäkring och arbetsmarknadsunderstöd m.m. garanterat arbetstagarna en viss grundtrygghet. Föreningen föreslår att i lagens 21 § införs en skrivning innebärande undantag för skyldighet att betala permitteringslön om permitteringen indirekt föranletts av arbetskonflikt. För att undvika missbruk av permitteringsrätten i detta fall som ett fackligt

stridsmedel för arbetsgivarsidan kan undantaget utformas så att endast omfatta arbetsgivare som varken direkt eller indirekt medverkar i den pågående arbetskonflikten. Risken för missbruk i övrigt är enligt föreningens mening liten då de nu aktuella arbetsgivarna enligt SAF-LO-överenskommelsen om permitteringslön är skyldiga att betala permitteringslön i en vecka. Det undantag för skyldighet att betala permitteringslön, nämligen arbetskonflikt som står angivet i permitteringslönereglerna tolkades vid konflikten våren 1980 så, att endast arbetskonflikt som berör det egna företaget eller arbetsgivarorganisationen räknades. Det är alltså en betydande utgift som en arbetsgivare måste ta på sig som inledning till permittering, varför en sådan knappast tillgrips utan att ett verkligt behov härav föreligger. Permitteringsmöjligheterna kom genom LAS tillkomst att ur företagets synpunkt försämras radikalt. I dag torde i allt väsentligt permittering bara förekomma som intermittent permittering där lagens kompletteringsregel om 30 dagar per år tolkats så att permittering t.ex. tre dagar per vecka inte betraktas som permittering i en följd. Därigenom kan en väsentligt längre permitteringsperiod åstadkommas utan att strida mot regeln om maximalt två veckors permittering. Detta sätt att tolka lagen torde knappast ha förutsetts av lagstiftarna. Tolkningen blev istället parternas sätt att komma till rätta med en hopplös lagregel. Behov av permitteringar är nästan alltid mera omfattande än två veckor i en följd. Föreningen anser att möjligheterna att permittera längre tid i ett sammanhang måste återinföras istället för att som nu parterna skall behöva tillgripa dessa krystade korttidsveckor. Med bibehållande av i praktiken samma begränsningsperiod 30 arbetsdagar som finns i dagens lagstiftning motsvarar detta sex veckors permittering i en följd, vilket föreningen föreslår inskrives i lagen. Föreningen anser det också skäligt att det tillåtna maximiuttaget av permittering utökas från 30 dagar till 60 dagar per kalenderår. Föreningen vill i detta sammanhang bestämt avråda från att permitteringsmöjligheten borttages som föreslagits från LO-håll. Argumenten härvidlag synes främst haft sin grund i det förhållandet att arbetare kunnat permitteras men ej av hävd tjänsteman. För att åstadkomma mera jämlikhet på detta område borde istället för generellt permitteringsförbud införas möjlighet till permittering av tjänstemän. Det är sannolikt, att den gamla regeln att tjänstemän ej permitteras tillkom i en tid då andelen tjänstemän var väsentligt lägre än dagens. Det kanske vore dags att anpassa frågan om permittering till dagens situation där krav på flexibilitet och anpassning hos företag ökar samtidigt som företagens egna tillgångar under en lång följd av år minskat. Sveriges läge som industrination är för närvarande sådant att ökade möjligheter till rörlighet på arbetsmarknaden måste tillskapas. På ett företag där det finns en större personalstyrka än vad som behövs sjunker produktiviteten mycket snabbt. Det kan sedan ta år att åter komma upp i den arbetstakt man tidigare hade. Ett avskaffande av permitteringsrätten skulle få produktivitetssänkande effekter som vore betydande. Vad som istället behövs är produktivitetshöjande insatser. Föreningens förslag att utöka rätten till permitteringar enligt lag är ett sådant.

Även vissa *arbetstagarorganisationer* tar upp permitteringsfrågorna i sina remissyttranden. *LO* anför bl.a. följande.

Enligt LOs uppfattning bygger permitteringsrätten på starkt föråldrade värderingar vad gäller synen på arbetskraften. Dessa värderingar står

uppenbart i strid mot de principer som präglar arbetsrätten i övrigt. Det är därför dags att helt avskaffa arbetsgivarnas rätt att permittera utan bibehållande av fulla anställningsförmåner. Ett avskaffande av permitteringsrätten skulle framtvinga en bättre planering av verksamheten och en större aktsamhet vad gäller arbetstagarnas förhållanden. Den ekonomiska bördan av denna förändring bör fördelas solidariskt mellan arbetsgivarna. LO vill erinra om att organisationen redan 1977 i skrivelse till arbetsmarknadsdepartementet framförde krav på förbud mot permittering utan lön. Detta krav kvarstår således oförändrat. LO finner det angeläget att understryka att de problem som är förknippade med permitteringsinstitutet snarast måste bringas till en lösning.

Flertalet LO-förbund tar också upp kravet på ett avskaffande av permitteringsrätten. *Sveriges arbetares centralorganisation* hävdar att de anställda skall garanteras permitteringslön redan från första permitteringsdagen oavsett om avtal om detta är upprättat eller ej. *TCO* föreslår att lagen kompletteras med ett förbud mot permittering av arbetstagare inom en organisation till följd av att en annan organisation befinner sig i olovlig konflikt. Bestämmelsen bör vara tvingande och det bör alltså inte vara möjligt att ens genom kollektivavtal komma överens om annat.

Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet anser det angeläget att utredningsarbetet i denna del återupptages.

6 Samordningen av reglerna i anställningsskyddslagen med medbestämmandelagen och främjandelagen

Den föreslagna samordningen mellan LAS och MBL, som innebär att huvuddelen av reglerna om varsel och överläggning slopas för att ersättas av förhandlingsrättsreglerna i MBL, tillstyrks av *statskontoret, riksskatteverket, skolöverstyrelsen, överstyrelsen för ekonomiskt försvar, arbetsdomstolen, statens vattenfallsverk, Kommunförbundet, Kooperationens förhandlingsorganisation, Svenska företagares riksförbund, Svensk Industriförening, SACO/SR, SALF, Sveriges schaktentreprenörers riksförbund* och *advokatsamfundet* samt lämnas utan erinran av *riksrevisionsverket, statens arbetsgivarverk, statens arbetsmarknadsnämnd, domänverket* och *Landstingsförbundet*.

LO är också positivt inställd till förslaget med understryker att en samordning inte får innebära en försämring av arbetstagarinflytandet. Inför en *driftsinskränkning* skall det inte vara möjligt att samtidigt som förhandling tas upp rörande de övergripande frågorna om företagets situation och olika tänkbara handlingsalternativ också behandla hur en inskränkning av verksamheten konkret skall genomföras och hur turordningen vid permitteringar och uppsägningar skall se ut. En sådan sammanblandning omöjliggör en förutsättningslös behandling av den övergripande

frågan huruvida driftsinskränkning över huvud taget är nödvändig. LO noterar dock att dessa problem uppmärksammats och anser att ett klarläggande genom uttalande i motiv bör vara tillfyllest. *Flertalet LO-förbund* är också positiva till förslagets huvuddrag. *Svenska målareförbundet* anser dock att förslaget bör utredas ytterligare. *Svenska transportarbetareförbundet* framhåller att syftet med den primära förhandlingsskyldigheten håller på att förfelas genom att många arbetsgivare enbart ser den primära förhandlingen som en formalitet. Såvitt gäller driftsinskränkningssituationer anser också *SAF* att förslaget är motiverat och ändamålsenligt. Föreningen framhåller dock att samordningen inte får leda till att frågor om bemanning och turordning används för att förhala förhandling och beslut i strukturfrågan. Man framhåller också att det i praktiken kan inträffa situationer som går att handlägga inom kortare tidrymd än de nuvarande varselfristerna. *SACO/SR* menar att den föreslagna samordningen bör genomföras på hela arbetsmarknaden och att LOA därför bör ändras så att MBL blir fullt tillämplig även på den statligt reglerade sektorn. Liknande synpunkter framförs av *Statsanställdas förbund.*

Förslaget avstyrks av *Statens järnvägar* och *TCO*. *Statens järnvägar* menar att förslaget inte är konsekvent och innebär en komplicerad uppdelning. *TCO*, som bestämt motsätter sig förslaget, menar att den övergripande frågan om vilken företagsekonomisk åtgärd som skall vidtas måste hållas isär från turlistediskussionen. Följderna av förslaget torde enligt organisationen bli att förhandling inleds så kort tid före verkställandet att de nu gällande varseltiderna förkortas samt att diskussionerna koncentreras till turordningsfrågorna utan reella försök att finna alternativa företagsekonomiska lösningar. Även i fråga om uppsägningar på grund av personliga skäl och avskedanden har TCO principiella betänkligheter mot den föreslagna samordningen. Organiserade arbetstagare förlorar rätten till underrättelse och överläggning och de bestämda tidsfristerna försvinner. Man menar vidare att reglerna i sådana fall inte har vållat några svårigheter i den praktiska tillämpningen.

Kritiska synpunkter på det framlagda förslaget framförs från flera remissinstanser, som dock inte helt avstyrker förslaget. Många av dessa uttalar också den uppfattningen att en samordning i och för sig är önskvärd.

Juridiska fakulteten vid Lunds universitet menar att 11 § MBL genom förslaget skulle förlora mycket av sin inriktning på frågor, där arbetsgivaren har en vidsträckt beslutsfrihet utan rättslig överprövningsrätt för arbetstagarparten. *SAF* är med avseende på *uppsägningar på grund av personliga skäl och avskedanden* inne på samma tankegång. Man anser att överväganden om sådana åtgärder är av rättslig karaktär och typiskt sett inte hör hemma i MBL.

Risken för att förslaget skulle medföra *administrativt merarbete* – särskilt då genom att centrala förhandlingar skulle kunna påkallas i fall där

enligt nu gällande regler endast överläggningar på lokal nivå kan förekomma – har påtalats av flera remissinstanser.

Överbefälhavaren menar bl.a. att central förhandling ibland nyttjas mer som en markering av sakens allvar än som en möjlighet att få till stånd en saklig förhandling. Enligt *SAF* medför förslaget risker för ökad byråkratisering och för att uppsägningstvister kommer att dra ut på tiden, vilket i realiteten innebär en förlängning av uppsägningstiderna.

Statsföretagens förhandlingsorganisation tar upp avskedandefallen och påpekar att det utmärkande för avskedande är att det måste kunna vidtas snabbt. Det ter sig då underligt att ha skyldighet att förhandla både lokalt och centralt innan det är möjligt att fatta och verkställa beslut om avskedande. Skulle å andra sidan arbetsgivaren utnyttja sig av regeln om synnerliga skäl och fatta beslut innan förhandlingarna slutförs ter sig förhandlingarna meningslösa. *SHIO-Familjeföretagen* tar också upp avskedandefallen och menar att det regelmässigt måste vara tillåtet att fullfölja avskedandet innan förhandlingarna har slutförts, vilket innebär att förslaget inte torde medföra någon fördjupning av det fackliga inflytandet. Det finns å andra sidan remissinstanser som menar att förslaget innebär administrativa vinster. Så är fallet med *postverket* och *Kommunförbundet*. Sistnämnda förbund och *Sveriges personaladministrativa förening* påpekar att förhandlingar i två stadier inte enbart är en nackdel utan också innebär att frågorna sannolikt behandlas mer ingående och sakligt sett får en bättre lösning.

Att förslaget innebär att överläggningsinstitutet kvarstår för det fall att fråga är om uppsägning på grund av personliga skäl eller avskedande av oorganiserad arbetstagare och att därför två regelsystem måste tillämpas även i fortsättningen framhålls av *överbefälhavaren*, *SAF* och *juridiska fakulteten vid Stockholms universitet*.

MBL:s förhandlingsregler har enligt flera remissinstanser inte tillräcklig klarhet för att kunna träda i stället för de regler som nu finns i LAS. Påpekanden härom görs av *juridiska fakulteten vid Lunds universitet* och, med avseende på uppsägningar på grund av personliga skäl och avskedanden också av *SAF*. *SAF* menar att osäkerhet uppkommer om i vilken utsträckning diskussioner kan föras med den anställde och överenskommelser träffas utan att förhandlingsrätten åsidosätts. *Domstolsverket*, som anser sig ha goda erfarenheter av gällande regler, menar att om förslaget genomförs kommer det att kräva att man i kollektivavtal tar in regler av samma innehåll som 29–32 §§ LAS nu har. *Stockholms tingsrätt* påpekar att om förslaget genomförs kommer tingsrätterna att behöva tillämpa MBL. I tolknings- och tillämpningsfrågor kommer man att få vända sig till MBL, dess förarbeten och rättspraxis på området, vilket tingsrätten anser vara något helt annat än att bara slå upp och läsa klara lagregler med tidsangivelser. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser vidare att den föreslagna 29 § ter sig alltför vag och svårgripbar. Det torde vara möjligt att ge en något konkretare föreställning om vad reglerna går ut på.

Man menar vidare att motivtexten bör vara mer ingående och att relationen mellan 29 § och 30 § bör komma till tydligare uttryck.

Betänkligheter mot förslaget i vad det innebär att enskilda organiserade arbetstagare förlorar *rätten till underrättelse och överläggning* om uppsägningar på grund av personlig skäl och avskedanden anförs av några remissinstanser.

Televerket menar att det av lagtexten bör framgå att arbetsgivaren skall kontakta den berörde arbetstagaren före förhandlingen. *Svea hovrätt* pekar på att det i detta avseende uppkommer en skillnad i förhållande till den offentliga sektorn, där de anställda genom förfarandereglerna i LOA har tillförsäkrats en självständig ställning. *Kammarrätten i Stockholm* framhåller att anställningen trots allt grundar sig på ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och att en oorganiserad arbetstagare enligt förslaget skulle få en bättre ställning än en organiserad. *Malmö tingsrätt* menar att det vore stötande från allmän synpunkt att inte bibehålla underrättelsen till den enskilde arbetstagaren. *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* anser det önskvärt att behålla underrättelsen till den enskilde arbetstagaren med hänsyn till de ifrågavarande rättshandlingarnas ingripande betydelse för denne. *Flertalet LO-förbund* anför också betänkligheter mot att enskilda arbetstagare förlorar rätten till underrättelse.

Å andra sidan menar *juridiska fakulteten vid Lunds universitet* att det sakligt sett inte torde innebära någon försämring för den enskilde organiserade arbetstagaren att han går miste om den personliga överläggningsrätten. Man anser att det bör vara i de fackliga organisationernas intresse att disponera förhandlingsrätten, som i sig kan antas vara starkare än en överläggningsrätt, på sådant sätt att medlemmen allt efter önskemål kan komma enskilt till tals med arbetsgivaren. *LO*, som är positivt inställd till samordningen, menar att den enskildes inflytande bör tillgodoses genom att arbetstagarorganisationen internt diskuterar frågan med den enskilde medlemmen innan förhandlingen börjar. LO menar vidare att en uppsägning eller ett avskedande som sker innan förhandling har ägt rum skall vara utan verkan. Härigenom skulle man förhindra att den enskilde arbetstagaren blir överkörd. Slutligen anser LO att arbetsgivaren inte skall få vidta uppsägningar innan den fackliga organisationen efter förhandlingen har fått ett visst rådrum för att informera sina medlemmar om beslutet.

Enligt några remissinstanser är tidpunkten inte inne för att genomföra den föreslagna samordningen. *Statens industriverk* menar att såväl förfarandet enligt LAS som det enligt MBL har sina fördelar och att det är för tidigt att med enbart departementspromemorian som grund slutgiltigt välja den ena eller andra modellen. *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* ifrågasätter om man inte bör avvakta med lagändring till dess nya arbetsrättskommittén har tagit ställning till frågan om eventuell reformering av reglerna om förstärkt förhandlingsskyldighet i MBL. *Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet*, som är tveksam till den föreslagna regle-

ringen, menar att frågan bör hänskjutas till nya arbetsrättskommittén. *AMS* menar att det är önskvärt med en samordning av reglerna i LAS och MBL men också att konsekvenserna av en sådan samordning måste ytterligare övervägas. AMS är exempelvis kritisk till förslaget om samordning med främjandelagen, varom mera i det följande.

Kooperationens förhandlingsorganisation tar upp frågan vilka organisationer arbetsgivaren skall vara skyldig att förhandla med i visst fall. Man menar att förhandlingsskyldigheten i återanställningssituationer bör vara inskränkt till att avse den kollektivavtalsslutande fackliga organisationen. *Domänverket* anser att såväl varselskyldigheten enligt förslagets 31 § som förhandlingsskyldigheten enligt 32 § bör begränsas till att avse kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation. *Sveriges arbetares centralorganisation* och *Förbundet Sveriges handelsrepresentanter* menar å andra sidan att det genom lagstiftningens förmånsställning åt avtalsslutande organisation kvarstår frågor som pockar på sin lösning. Båda organisationerna ser dock i och för sig positivt på det framlagda förslaget.

SAF tar upp den föreslagna 30 §. Enligt dess andra stycke får arbetsgivaren inte verkställa den planerade åtgärden förrän överläggningarna har avslutats. Enligt nuvarande lagtext får åtgärden inte vidtas förrän tillfälle till överläggning lämnats. Denna ändring anser föreningen inte överensstämma med specialmotiveringen, enligt vilken sådana rättsändringar inte är åsyftade. SAF menar att ändringen med hänsyn till avskedandesituationerna är oacceptabel.

Advokatsamfundet tar också upp en annan fråga som rör förhållandet mellan LAS och MBL. Man pekar på att en arbetsgivare i sin strävan att följa LAS kan meddela en varning men samtidigt därigenom överträda 62 § MBL. Det bör, som sker i promemorian, klargöras inte bara att arbetsgivaren både kan och normalt skall varna en arbetstagare utan också hur detta kan göras utan att varningen innebär en disciplinär åtgärd och utan att den primära förhandlingsskyldigheten träds för när.

Flera remissinstanser har i sina yttranden tagit upp andra förslag som helt eller delvis utgör *alternativ till förslagen i departementspromemorian.*

SAF, Statsföretagens förhandlingsorganisation och *SHIO-Familjeföretagen* förespråkar att samordningen begränsas till att avse arbetsbristsituationer och att således de nuvarande reglerna bibehålls för uppsägningar på grund av personliga skäl och avskedanden. I fråga om uppsägningar på grund av personliga skäl och avskedanden menar man att det inte har förekommit några samordningsproblem och vidare att de nuvarande reglerna om varsel och överläggning är enkla och klara och i stort har fungerat bra. *SAF* menar också att en övergång till MBL:s regler i de personliga fallen inte i egentlig mening skulle förstärka arbetstagarinflytandet men medföra risker för bl.a. rättsosäkerhet. SAF anser därför att två regelsystem ändå måste tillämpas även i fortsättningen. Även *juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* menar att det ligger fördelar i att behålla de

nuvarande reglerna för uppsägningar på grund av personliga skäl och avskedanden medan däremot anställningsskyddslagens regler ersätts av bestämmelserna i MBL för driftsinskränkningsfallen. *SHIO-Familjeföretagen* menar också att ett ytterligare skäl till att inte låta samordningen avse de personliga fallen är att man möjligen kan komma i konflikt med undantagsregeln till 19 § MBL beträffande arbetstagares strängt privata förhållanden om det föreligger en skyldighet för arbetsgivaren att förhandla i de personliga fallen.

Försäkringskasseförbundet menar att förslaget om primärförhandlingar på arbetsgivarens initiativ går för långt. Förbundet anser att det borde vara fullt tillräckligt att en förhandlingsskyldighet som har sin grund i 12 § MBL införs. Arbetsgivaren skulle underrätta arbetstagarorganisationen om en tilltänkt åtgärd och organisationen skulle sedan ha möjlighet att inom viss tid påkalla förhandling.

Vissa instanser vill emellertid gå längre i fråga om att samordna LAS och MBL. *Statens järnvägar*, som anser att det inte finns något behov av skydd för minoritetsorganisationer, föreslår att MBL görs tillämplig i alla fall där regler om varsel och överläggning nu finns i LAS. I andra hand menar man att anställningsskyddslagens nuvarande regler bör bibehållas. *Överbefälhavaren* anser det otillfredsställande att överläggningsinstitutet föreslås leva kvar i den föreslagna 31 § och förordar att det utmönstras. Det borde i stället få ankomma på arbetstagarorganisationen att påkalla förhandling enligt 12 §.

Svenska byggnadsarbetareförbundet, som rent allmänt sett anser att starka skäl talar för en samordning, menar att man i stället för det framlagda förslaget bör föra över den primära förhandlingsskyldigheten för arbetsgivaren från MBL till LAS. Bakgrunden till förslaget är att förbundet anser att MBL ännu inte på samma sätt som LAS funnit sin form och att det saknas MBL-avtal på stora delar av arbetsmarknaden.

Försäkringsanställdas förbund anser att den tid om en vecka som arbetstagarparten enligt förslagets 30 och 31 §§ ges för att påkalla överläggning är för kort och bör förlängas till två veckor.

Förslaget om samordning genom *ändring i främjandelagen* har endast berörts av ett mindre antal remissinstanser. *AMS* avstyrker förslaget om att en arbetsgivare i stället för att varsla länsarbetsnämnden får lämna underrättelse till nämnden om att arbetsgivaren har påkallat eller kommer att påkalla MBL-förhandling om driftsinskränkning. Förslaget skulle enligt AMS innebära att länsarbetsnämndernas arbete försvåras avsevärt. Det rådrum som varslet ger är nödvändigt för att nämnden skall kunna bedriva sitt arbete effektivt. En underrättelse före varslet kan emellertid vara av värde för nämndens planering. AMS påpekar också att som förslaget nu är utformat är skyldigheten att lämna kompletterande uppgifter enligt 5 § främjandelagen osanktionerad. *TCO* avstyrker förslaget och anför samma skäl för denna ståndpunkt som AMS gjort. Även *Svenska byggnadsarbeta-*

reförbundet avvisar förslaget, som man ser som en glidning i arbetsgivarens skyldighet att meddela länsarbetsnämnden om förestående driftsinskränkningar.

SAF tillstyrker förslaget att varsel skall kunna ersättas med en underrättelse till länsarbetsnämnden. Man utgår då från att varseltiden räknas från underrättelsetidpunkten, när underrättelse lämnas i stället för varsel. *LO* anser den föreslagna ändringen vara principiellt sett godtagbar men menar att den under vissa omständigheter leder till en försämring i förhållande till nuvarande ordning, vilket bör rättas till.

7 Vissa övriga frågor

7.1 Anställningsskyddslagens tillämpningsområde (undantagskretsen i 1 §)

Många remissinstanser tillstyrker eller lämnar utan erinran förslaget att ändra undantagsregeln för företagsledare. Över hälften av remissinstanserna kommenterar inte förslaget. De remissorgan som tillstyrker förslaget anser att det ger ett rimligt skydd för personer som befinner sig i en känslig och utsatt position.

Förslaget hälsas med tillfredsställelse av *TCO*, som anför att det utöver uppsägningslön bör krävas att parterna avtalar någon form av särskild ekonomisk kompensation för att lagen skall kunna sättas ur kraft. Ett avtal om undantagande från LAS bör dessutom ha skriftlig form för att äga giltighet.

Advokatsamfundet anser att vissa faktorer talar mot förslaget och anför att den lön som normalt följer med en företagsledande ställning av många uppfattas som tillräcklig kompensation. För förslaget talar att det torde motsvara en rimlig minimistandard som många företagsledare redan har tillförsäkrat sig genom avtal.

Några av de remissinstanser som godtar en förändring av företagsledarundantaget efterlyser en enklare lösning än den föreslagna. Enligt *arbetsdomstolen* kan det kanske rentav ifrågasättas om inte arbetsgivaren kommer i ett fördelaktigare läge om han underlåter att träffa avtal om undantag enligt förslaget. Det bästa vore att helt slopa gällande regler om undantag från LAS för företagsledare och i stället tillföra lagen regler om avgångsvederlag som skulle gälla endast för denna grupp av arbetstagare. I motiven skulle samtidigt klargöras att regeln om saklig grund för uppsägning i praktiken oftast inte blir tillämplig vid uppsägning av företagsledare.

Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet anser att det borde vara tillräckligt att det är eller kan anses avtalat att företagsledaren har rätt till minst sex månaders uppsägningstid jämte skäligt avgångsvederlag. Samma synpunkt framförs av *juridiska fakulteten vid Uppsala universitet*, som dock anser att det naturliga vore att vid tillämpningen av undantagsregeln

endast betrakta den som företagsledare som på ett eller annat sätt är tillförsäkrad normala företagsledarförmåner.

Några remissorgan är emellertid negativa till förslaget. Bland dessa anför *SAF* bl.a. följande.

Föreningen delar uppfattningen att den krets av personer i företagsledande eller därmed jämförlig ställning, som för närvarande är undantagen från lagens tillämpningsområde, inte skall inskränkas.

– – –

Av motiven framgår att syftet med förslaget endast är att skapa ett grundläggande inkomstskydd för de fåtal arbetstagare inom företagsledarkretsen som inte i anställningsavtal reglerat de ekonomiska villkor som skall gälla vid anställningens upphörande. Detta isolerade problem motsvaras på intet sätt av de egenartade principiella och rättsliga effekter som skulle uppkomma genom en sådan regel.

– – –

Den aktuella undantagskretsen är i utpräglad grad företrädare för och bärare av arbetsgivarintresset. Detta är skälet varför lagen inte skall tillämpas för dessa. Det är föreningens bestämda uppfattning att detta förhållande i mycket hög grad beaktas av parterna när det gäller att reglera de ekonomiska förhållandena i samband med anställningen.

Hittills gällande regler har i ekonomiskt avseende inte inneburit några olägenheter för denna krets arbetstagare. Som också framhålles i promemorian har flertalet i enskilda anställningsavtal tillförsäkrats förmåner som sträcker sig längre än LAS. I de fall anställningsavtalet saknar bestämmelser om uppsägningslön m.m. torde regelmässigt den uppfattningen råda att lagens uppsägningstider alltid utgör den miniminivå som bör tillämpas vid en överenskommelse. Att på föreslaget sätt formalisera innehållet i anställningsavtalet för den arbetstagarkategori det här är fråga om skulle vara till nackdel för båda parter.

– – –

Det förefaller egendomligt att ett anställningsavtal, som bl.a. syftar till att undanta arbetstagaren från LAS, skall innehålla en obligatorisk regel som huvudsakligen skulle få sitt innehåll först efter domstolsavgörande. Möjligheten att i domstol pröva ett särskilt avgångsvederlag – vilket synes vara möjligt oavsett anställningskontrakt – avvisas. Beroende på nackdelarna med ett domstolsförfarande torde en sådan regel i praktiken medföra att en företagsledare regelmässigt kommer att få avgångsvederlag förutom kontraktsenliga förmåner.

Föreningen kan under inga omständigheter acceptera att t.ex. en företagsledare skulle ges rätt att vid domstol pröva saklig grund, ogiltigtalan, rätt till arbetsplatsen, skadestånd etc. bara av det skälet att parterna inte formellt reglerat vissa lönefrågor.

I den mån det ändå anses nödvändigt att garantera visst löneskydd kan detta enklast ske genom att företagsledarkretsen tillförsäkras ersättning motsvarande lön under en minsta uppsägningstid. Undantag får då göras för avskedandefall och tidsbegränsade anställningar.

Liknande synpunkter anförs av *Bankinstitutens arbetsgivareorganisation*, *SHIO-Familjeföretagen* och *Svensk industriförening*.

SACO/SR förordar i stället att undantagsbestämmelsen utmönstras ur

lagen. Den i promemorian föreslagna regeln skulle kunna medföra nya tolkningsproblem som kan leda till att berörda arbetstagare inte erhåller den anställningstrygghet som åsyftas. Om förslaget skulle bli lag skulle detta enligt SACO/SR innebära en försämring för företagsledarna.

Som framgått av avsnittet 2 om anställningsformer tar *SAF* upp frågan om att undanta *skolelever* från lagens tillämpningsområde. Samma förslag väcks av *SHIO-Familjeföretagen*, som också anser att undantaget från lagen som gäller beredskapsarbete och skyddat arbete även skall gälla *halvskyddat arbete*. SHIO-Familjeföretagen anför följande.

Samhällsföretagsgruppen har mycket omfattande verksamhet för att sysselsätta partiellt arbetsföra. Gruppen omfattar 1980 över 170 skyddade verkstäder och har nära 30 000 anställda. Syftet med verksamheten är att underlätta återinträde på den öppna arbetsmarknaden och att tillförsäkra arbetshandikappade ett avlönat arbete.

Organisationen ser Samhällsföretagsgruppens verksamhet främst som ett arbetsmarknadspolitiskt instrument, som – rätt hanterat – kan medverka till rehabilitering och färdighetsträning för personer med olika handikapp.

För att Samhällsföretag skall kunna uppnå sin målsättning att återföra de partiellt arbetsföra till den öppna arbetsmarknaden måste många olika medel utnyttjas. Avtal kan träffas mellan Samhällsföretag och enskilda företag om utplacering av partiellt arbetsföra. I sådant avtal bör regleras huruvida ersättning skall utgå till företaget. Övergången till halvskyddad sysselsättning skulle också underlättas om den partiellt arbetsföres arbetsrättsliga status inte ändrades vid övergången från Samhällsföretag. Vederbörandes anställningsskydd skulle i så fall regleras genom avtalet mellan Samhällsföretag och företaget. Den partiellt arbetsföre borde exempelvis ha rätt att återgå till Samhällsföretag under vissa förutsättningar.

7.2 Koncernfrågor m. m.

Förslaget om ändring av 4 § i syfte att klargöra vid vilken tidpunkt ett koncernförhållande skall föreligga för att äldre anställningstid skall få tillgodoräknas har lämnats utan erinran eller tillstyrkts av flertalet remissinstanser. *LO* och *TCO* anser dock att det är en brist i förslaget att en arbetstagare inte kan tillgodogöra sig äldre anställningstid inom en koncern om han emellan anställningarna i koncernen varit anställd hos ett annat företag. *LO* föreslår att förslaget kompletteras i detta avseende.

Koncernbegreppet, som har behandlats i promemorian utan att något förslag till lagändring lagts fram, har berörts av flera remissinstanser.

Vad först gäller det statliga området kan konstateras att *Statens järnvägar* ansett sig finna att företaget jämte dotterbolag inte heller i fortsättningen kommer att utgöra en koncern i LAS mening. *Statens vattenfallsverk* beklagar att utredningen inte tagit upp de skillnader i innebörden av koncernbegreppet som föreligger mellan statsförvaltningen och den övriga arbetsmarknaden. *Statskontoret* har från mer allmänna utgångspunkter tagit upp förhållanden på den statliga sidan och därvid anfört följande.

I dag, när vi står inför omprövning av storleken av många offentliga verksamheter, är frågan om "koncernen staten" av speciellt intresse för statsförvaltningen. Problemen och förutsättningarna är dock annorlunda än inom den privata sektorn varför kommitténs redogörelse och dess förslag i den delen inte är direkt tillämpbara när det gäller statlig anställning.

Vid omfördelning av resurser inom statsförvaltningen är omplacering av personal det kanske viktigaste instrumentet. Men det styrande eller omgärdande regelkomplexet gör omplaceringsverksamheten till ett trubbigt instrument. Inrättas en statlig tjänst idag vid en civil myndighet blir densamma arbetsgivare och har arbetsgivaransvaret. Detta förhållande har många fördelar men det betyder samtidigt att en omplacering till annan myndighet är omständlig att göra och att den måste bygga på frivillighet. I vissa avseenden är dock staten arbetsgivare, t.ex. när det gäller tillgodoräknande av anställningstid för olika ändamål. De för alla myndigheter gemensamma avtalen innebär också att man i många sammanhang kan tala om "koncernen staten" som arbetsgivare. En utvidgning av staten som arbetsgivare på bekostnad av myndigheten som arbetsgivare skulle enligt vår mening främja möjligheterna till rörlighet mellan statliga myndigheter.

Förvaltningsutredningen framhöll i sitt betänkande Förnyelse genom omprövning (SOU 1979:61) att det är angeläget att man med personaladministratvia metoder kan främja och underlätta en ökad rörlighet såväl inom som mellan myndigheter och gentemot arbetsmarknaden i övrigt.

Enligt budgetpropositionen 1980/81:100 bilaga tre har Statens arbetsmarknadsnämnd och AMS tillsammans fått i uppdrag att utreda förutsättningarna för samordning mellan olika sektorer för att förstärka myndigheternas möjligheter att omplacera personal.

Men så länge en tjänst är inrättad vid en viss myndighet och inte hos staten är vi tveksamma till om man kan hitta lösningar som tillgodoser statsmakternas behov av omfördelning av resurser inom statsförvaltningen.

Statlig anställning bör enligt vår mening vara tillsvidareanställning. Behov av och önskemål om rörlighet bör därför ske inom ramen för tillsvidareanställningar. Ett anställningsförhållande med en tjänst inrättad hos staten innebär att anställningsförhållandet inte behöver brytas när arbetsuppgifterna upphör hos anställningsmyndigheten och nya uppgifter finns vid en annan myndighet. En sådan anställningsform skulle enligt vår mening inte bara tillgodose statsmakternas behov av att kunna omfördela resurser utan också – i föreningen med förstärkningar inom PA-området – de anställdas behov av anställningstrygghet och personalutveckling.

Riksskatteverket anför följande.

Staten betraktas i arbetsrättsliga sammanhang som regel som en koncern. Många myndigheter "lånar in" personal från andra myndigheter. Arbetstagaren behåller sin anställningstrygghet i sin s.k. bottentjänst. Enligt anställningsskyddslagen skall i flera fall varsel och underrättelse lämnas då anställningen tidsbegränsats (enligt tidsbegränsningskungörelsen). Detta vållar myndigheterna ett administrativt merarbete och stora kostnader. *Riksskatteverket* föreslår att denna fråga beaktas i det fortsatta arbetet och eventuellt löses så att det blir möjligt att undanta anställningar inom koncernen. Grundtanken i anställningsskyddslagen är trygghet i anställningen inte arbetsuppgifter eller lönenivå.

Vad härefter gäller koncernbegreppet i allmänhet tar *Arbetsdomstolen* upp detta och anför därvid följande.

I förslaget används i 4 § uttrycket "koncern". Samma uttryck förekommer i gällande lag. Uppenbart är att gällande koncernbegrepp har vidare innebörd än det koncernbegrepp som används i aktiebolagslagen. Som koncern i anställningsskyddslagen – men inte i aktiebolagslagens – mening räknas nämligen även företagskombinationer där moderföretaget inte är ett aktiebolag. Överhuvudtaget torde anställningsskyddslagens koncernbegrepp ta sikte på kombinationer av företag där ett företag – moderföretaget – kan utöva bestämmande inflytande över andra företag – dotterföretagen. Om det därvid räcker med ett negativt bestämmande – som fallet är i de s.k. 50/50-bilagen – eller om det fordras positivt bestämmande har ännu inte lösts i rättstillämpningen. De allmänna uttalanden som görs i promemorian i detta sammanhang (s. 226 ff och s. 281) har därvid självfallet sitt intresse men har inte någon avgörande betydelse för rättstillämpningen. Rättspolitiskt sett är det enligt domstolens mening önskvärt att man genom lagstiftning klargör att 50/50-bolagen omfattas av koncernregeln i 4 § LAS.

SAF menar att man bör eftersträva att koncernbegreppet i bl.a. LAS så nära som möjligt anslutes till det koncernbegrepp som finns på det associationsrättsliga området. Föreningen avvisar tanken på att inbegripa 50/50-bolag och s.k. sidoordnade koncerner i LAS koncernbegrepp.

LO och *många LO-förbund* uttrycker besvikelse över att förslag inte har lämnats om vilket koncernbegrepp som bör gälla på anställningsskyddets område. Enligt *LO:s* mening talar starka ändamålsöverväganden för att det nuvarande koncernbegreppet i LAS utvidgas till att avse även de s.k. sidoordnade koncernerna. Vidare bör det enligt LO klargöras att de s.k. 50/50-bolagen skall räknas in i de båda moderföretagens koncerner. *TCO* anser också att LAS koncernbegrepp bör omfatta s.k. 50/50-bolag och sidoordnade koncerner. *SACO/SR* anser att koncernbegreppets betydelse för LAS bör utredas vidare så att ett enhetligt begrepp inom hela det arbetsrättsliga området kan erhållas. *Sveriges arbetsledareförbund* påtalar att det saknas klargöranden beträffande beräkningen av anställningstid i konsortier. Man anser att detta numera är ett påtagligt problem, företrädesvis inom byggnadsindustrin.

Kammarrätten i Stockholm förordar att koncernbegreppet inte ges ett speciellt innehåll i LAS utan att det associationsrättsliga begreppet, som får anses vara det primära i sammanhanget, får vara styrande också på anställningsskyddets område. Man menar att enhetligheten har ett så pass stort värde att den kan motivera vissa uppoffringar i fråga om effekten av regleringen på det särskilda område där en ny ordning är aktuell. *Malmö tingsrätt* anser det vara otillfredsställande att det inte anges i lagen vad som avses med begreppet koncern. Går det inte att finna någon bra definition bör det i vart fall i lagen anges vilka omständigheter som skall tillmätas betydelse vid bestämningen av begreppet koncern. *Advokatsam-*

fundet anser att övervägande skäl talar för en anslutning till aktiebolagens koncernbegrepp.

Vissa remissinstanser tar också upp andra frågor som rör beräkning av anställningstid eller som har ett samband med koncernbegreppet eller med byte av anställning.

Televerket tar upp frågan om tid i beredskapsarbete skall medräknas, när det gäller att avgöra om en arbetstagare enligt 25 § har företrädesrätt till ny anställning. Televerket har tolkat bestämmelsen så att sådan tid därvid skall tillgodoräknas men uppger att andra myndigheter tolkar bestämmelsen på annat sätt. Verket menar att det är angeläget att bestämmelsen ändras så att det klart framgår att tid i beredskapsarbete inte skall medräknas.

TCO anser att vissa motivskrivningar innebär att sammanräkning av flera visstidsanställningar hos samme arbetsgivare skall vara tillåten medan sammanräkning av flera tillsvidareanställningar hos samme arbetsgivare inte skall vara tillåten. TCO anser sig inte kunna ansluta sig till sådana motivskrivningar.

Kommunförbundet säger sig med anledning av ett uttalande i promemorian om att det inte föreligger rätt att tillgodoräkna äldre anställningstid vid övergång från ett statligt ägt bolag till en statlig myndighet utgå från att uttalandet också innefattar motsvarande situation inom den kommunala sektorn. *Statsföretagens förhandlingsorganisation* tar upp de fall då en myndighet eller en kommun ändrar sin verksamhet till aktiebolag, stiftelse etc. I dessa fall menar man att de som anställs inom den nya verksamhetsformen bör få tillgodoräkna sig tidigare anställning hos den statliga eller kommunala arbetsgivaren.

LO menar att övervägande sakskäl talar för att ändra 22 § så att det inte blir möjligt för en arbetsgivare att dela upp verksamheten på flera juridiska personer för att kringgå reglerna om gemensam turordning samt att 4 och 25 §§ ändras så att en arbetstagare får tillgodoräkna sig anställningstid även i sådana fall där en rörelse övergår från en arrendator till en annan. *Sveriges arbetsledareförbund* tar också upp det sistnämnda kravet.

Advokatsamfundet anser däremot att turordningskretsarna inte kan vidgas utanför det företag som är en juridisk enhet även om detta i enstaka fall kan leda till otillfredsställande resultat. Om en uppdelning på olika arbetsgivare framstår som en utpräglad skenåtgärd torde den turordning som blir följden därav kunna underkännas. I denna situation skulle det kunna ifrågasättas att en uppsägning på grund av arbetsbrist i enlighet med en sådan "fingerad" turordning men mot eljest gällande regler skulle kunna ogiltigförklaras. *Svenska företagares riksförbund* vill ha ett förtydligande av lagtexten så att det klart framgår att en arbetsgivare som har övertagit en anläggning inte har skyldighet att iaktta den turordning för återanställning som har gällt hos den tidigare arbetsgivaren. Övertar däremot den nye arbetsgivaren företaget där de anställda arbetar kvar bibehåller de anställ-

da sin företrädesrätt och då bör den nye arbetsgivaren kunna åberopa åtgärder som den tidigare arbetsgivaren har vidtagit, t.ex. varsel om uppsägningar och permitteringar.

Arbetsdomstolen tar upp frågan om en ny ägare till ett företag kan åberopa uppsägningar som har företagits av den tidigare ägaren. Under hänvisning till prop. 1973:129 s. 235 menar arbetsdomstolen att lagstiftaren utgått från att detta skall vara möjligt. Arbetsdomstolen anser att detta bör framgå tydligare och att man därför bör införa en uttrycklig lagregel i ämnet. Regeln skulle kunna utformas så att tidigare uppsägning får åberopas av den nye arbetsgivaren under förutsättning att han inom viss kortare tid efter övertagandet underrättar berörda arbetstagare om att uppsägningarna står fast. *Kammarrätten i Stockholm* menar däremot att frågor av så speciell natur bör överlämnas till rättstillämpningen, annars föreligger risk att lagtexten blir alltför detaljerad och svårtillgänglig.

Advokatsamfundet har invändningar mot utformningen av regeln i 4 § andra punkten. Om avsikten är att ett tillgodoräknande som hittills skall kunna ske endast hos den arbetsgivare som övertagit rörelsen torde ett förtydligande erfordras. Av den föreslagna ordalydelsen synes framgå att arbetstagaren har rätt att tillgodoräkna sig sin anställningstid i den tidigare anställningen också om han i samband med övertagandet övergår till annan arbetsgivare än den som övertar företaget.

7.3 Förfarandet vid uppsägning m. m.

Några remissinstanser tar upp frågan huruvida reglerna i LAS om att uppsägning eller avskedande från arbetsgivarens sida skall ske skriftligt bör ändras så att de utgör formföreskrifter, vilket skulle innebära att en uppsägning eller ett avskedande från arbetsgivarens sida inte får giltig verkan, om åtgärden inte är skriftlig.

Malmö tingsrätt menar att det skulle föra för långt om påföljden vid underlåtenhet att iaktta skriftlig form skulle vara att rättshandlingen blir ogiltig. Inte heller *SAF* och *SHIO-Familjeföretagen* anser att skriftlighetskravet bör vara formellt. *SAF* är positiv till alla försök att eliminera oklarheter om vilken part som har brutit ett anställningsavtal, där rättstillämpningen många gånger har ålagt arbetsgivaren en tung bevisbörda. Skriftlighet som en förutsättning för rättshandlingens giltighet skulle vara till hjälp i detta avseende och skulle sannolikt också öka arbetsgivarens möjligheter att rätta till begångna fel. Övriga effekter av en sådan lagändring är emellertid mycket oklara enligt SAF, som vidare anför bl.a. följande.

Det torde krävas ett flertal reservregler och undantag, t.ex. för det fallet att den anställde helt enkelt uteblir från arbetet eller arbetsgivaren anses ha provocerat den anställde att säga upp sig. Till detta kommer vad som anges

i promemorian nämligen att ett strängare formkrav skulle kunna föra med sig tvister i efterhand kring rättshandlingar om vilka parterna i själva verket har varit ense, enbart därför att formkravet förbisetts. Flertalet tvister om uppsägning och avskedande är trots allt av denna typ.

Föreningen är därför av den uppfattningen att det aktuella problemet bäst löses genom motivuttalanden, i vilka arbetsgivaren befrias från en del av den bevisbörda som nu åvilar denne. I det fall en anställd anser sig uppsagd eller avskedad utan att skriftlig form kommit till användning skulle det ankomma på den anställde att ta kontakt med arbetsgivaren för att få sin uppfattning bekräftad. I oklara fall skulle en passivitet från den anställde i större utsträckning än nu gå ut över denne. Detta synsätt synes logiskt eftersom den nuvarande lagen föreskriver skriftlig form från arbetsgivarens sida – låt vara att detta endast är en ordningsföreskrift – och det borde förutsättas att arbetsgivaren följer lagens krav.

Universitets- och högskoleämbetet anser att det finns skäl som talar för att skriftlighetskravet blir ett formkrav och hänvisar till att en sådan regel finns för den offentliga sektorn i 7 kap. 2 § LOA. Till den regeln hänvisar också *SACO/SR*, som anser att det på allvar bör övervägas att i det fortsatta lagstiftningsarbetet införa skriftlighet som formkrav. *Sveriges arbetsledareförbund* föreslår att brister i formalia skall medföra att uppsägning och avskedande blir ogiltiga samt anför att argumentet att formaliakraven är alltför betungande torde kunna undanröjas om sådan brist i stället medförde ogiltighet. Ett muntligt avskedande i hastigt mod skulle därmed i regel inte medföra skadeståndsskyldighet, eftersom något avskedande i lagens mening ej hade ägt rum. Rent allmänt måste också utomordentligt höga krav ställas på rättshandlingar, som får en sådan ingripande verkan som en uppsägning eller ett avskedande. En lagändring i angivet hänseende skulle också medföra att en lång rad svårbedömda tvister undanröjs, anser förbundet.

LO tar upp frågan om en uppsägnings ogiltighet ur en något annan aspekt och föreslår att en uppsägning eller ett avskedande från arbetsgivarens sida skall bli utan verkan när förhandling inte har ägt rum dessförinnan. Som skäl för förslaget anger LO att den enskilde arbetstagarens inflytande vid uppsägning och avskedande bör i första hand tillgodoses genom att arbetstagarorganisationen internt diskuterar frågan med den enskilde medlemmen innan förhandlingen med arbetsgivaren påbörjas. Den föreslagna regeln skulle införas för att förhindra att den enskilde arbetstagaren i dessa situationer blir "överkörd".

Förslaget att införa skyldighet för arbetsgivaren att i uppsägningsbesked eller underrättelse om att anställning på viss tid inte kommer att förnyas också uppge om arbetstagaren saknar företrädesrätt tillstyrks i allmänhet av de remissinstanser som yttrar sig i frågan. *Statens järnvägar* anser dock att skyldigheten endast bör gälla vid uppsägning på grund av arbetsbrist och anser det orimligt att införa en skadeståndssanktionerad skyldighet att meddela arbetstagaren att företrädesrätt inte föreligger vid uppsägning på

grund av arbetstagarens personliga förhållanden. *Kammarrätten i Stockholm* och *överbefälhavaren* anser att syftet med föreskriften om vad ett uppsägningsbesked skall innehålla torde uppfyllas utan att förstärkningsord som "tydligt och fullständigt" behöver ingå i lagtexten.

7.4 Rätt till uppsägningslön m. m.

Några remissinstanser anser att reglerna om rätt till uppsägningslön m.m. bör förtydligas så att det av dem framgår huruvida de gäller såväl vid uppsägning från arbetsgivarens sida som när arbetstagaren har sagt upp sig. Enligt *LO* bör därvid av lagtexten framgå att bestämmelserna i 12–14 §§ gäller även för det fall arbetstagaren har sagt upp anställningen, medan *SHIO-Familjeföretagen* å andra sidan anser att dessa bestämmelser endast bör gälla vid uppsägning från arbetsgivarens sida. Bestämmelsen i 14 § bör enligt *statens järnvägar* och *SAF* inte gälla, när arbetstagaren har sagt upp sig själv.

TCO anser att regeln i 14 § om förbud mot förflyttning av arbetstagare till en annan ort under uppsägningstiden i förslaget har redaktionellt förenklats på ett sätt som är vilseledande. TCO menar att den föreslagna lagtexten bibringar läsaren uppfattningen att bestämmelsen avser arbetstagare i allmänhet och inte endast en minoritetsgrupp som i och för sig har förflyttningsskyldighet. Centralorganisationen föreslår därför att lagtexten förtydligas.

7.5 Företrädesrätt till ny anställning

Förslagen om att en arbetstagare inte skall behöva anmäla anspråk på företrädesrätt för att en sådan skall föreligga och att visstidsanställda arbetstagare skall åtnjuta företrädesrätt till ny anställning redan från det att de har mottagit underrättelse om att fortsatt arbete inte kommer att erbjudas tillstyrks eller lämnas utan erinran av många remissinstanser.

Av de remissorgan som tillstyrker förslaget att slopa kravet på anmälan av anspråk på företrädesrätt menar *TCO* att det nuvarande systemet har lett till en rad onödiga rättsförluster. *Kooperationens förhandlingsorganisation* anser att den nu gällande regeln har varit svår att tillämpa.

Några remissinstanser är dock helt avvisande till ett slopande av anmälningsskyldigheten.

Statens järnvägar måste, om företrädesrätten inträder automatiskt, föra en riksomfattande turordningslista omfattande samtliga företrädesberättigade. Det är omöjligt att hålla en sådan lista aktuell. Förslaget skulle också innebära betydande nackdelar för enskilda arbetstagare. Statens järnvägar har oftast möjlighet att erbjuda en anställning någonstans i landet. Arbetstagare som inte vill flytta skulle bli tvungna att visa att erbjudandet inte skäligen bort godtagas för att behålla företrädesrätten. Förslaget skulle

vara acceptabelt för statens järnvägars del endast om anställningsskyddslagens (och inte LOA:s) regler om turordningskretsar görs tillämpliga på Statens järnvägar.

Landstingsförbundet anser att anmälan om företrädesrätt är nödvändig med hänsyn till det stora antalet anställda hos landstingen. En arbetstagare får åberopa anställningstid inom en annan förvaltning hos landstinget för att få företrädesrätt hos anställningsmyndigheten där han eller hon senast var anställd. Varje erbjudande om företrädesrätt kräver arbete med registrering, prövning av kvalifikationer och undantag från det normala tillsättningsförfarandet genom kungörande etc. Detta arbete bör rimligen ägnas åt de fall då arbetstagaren har anmält intresse för företrädesrätt. I kollektivavtal på landstingsområdet har föreskrivits att arbetstagaren senast en månad efter anställningens upphörande skriftligen skall anmäla anspråk på företrädesrätt för att inte förlora denna rätt. *Riksskatteverket*, *SAF* och *SHIO-Familjeföretagen* pekar också på att förslaget skulle leda till administrativt merarbete. *SAF* tillägger också att eftersom företrädesrätt aktualiseras också i samband med att tidsbegränsade anställningar upphör, kommer betydande olägenheter att uppkomma för de branscher som sysselsätter en stor mängd säsonganställd personal.

Förslaget om att anställda med tidsbegränsade anställningar skall ha företrädesrätt redan från det att de fått underrättelse om att fortsatt arbete inte kommer att erbjudas tillstyrks av de remissorgan som yttrar sig över förslaget.

I anslutning till företrädesrättsreglerna tar ett par remissinstanser också upp frågor som inte har behandlats i departementspromemorian. *Statens industriverk* beklagar att det inte har förts någon djupare diskussion om vilken betydelse tjänstetillsättningskriteriet företrädesrätt egentligen har på den offentliga sektorn med hänsyn till regeringsformens regler. *TCO* konstaterar att det föreslagits ett förtydligande i 25 § så att det framgår att företrädesrätten gäller även mot en ny arbetsgivare, om ett företag helt eller delvis har överlåtits under företrädesrättstiden. Organisationen menar dock att det vore önskvärt om detta i lagtext eller motiv kunde kompletteras med anvisningar om vad som skall gälla när en del av verksamheten har överlåtits och en företrädesberättigad arbetstagare har haft en tjänst som anknutit till både den kvarvarande verksamheten och den överlåtna. TCO utgår från att företrädesrätt gäller mot både den ursprunglige och den nye arbetsgivaren.

Universitets- och högskoleämbetet tar upp frågan huruvida företrädesrätt skall anses uppkomma vid vissa typer av anställning. En förutsättning för uppkomsten av företrädesrätt är att det är arbetsbrist som är orsaken till att fortsatt anställning inte kommer ifråga. Arbetsbrist är emellertid en teknisk term som i princip omfattar alla uppsägningsfall utom de som hänför sig till arbetstagarens personliga förhållanden. Denna definition på arbetsbrist kan dock inte tillämpas på vissa tidsbegränsade anställningar

såsom feriearbete eller anställningar som är tidsbegränsade på grund av behovet av flexibilitet i rekryteringen. Sådana anställningar upphör inte på grund av arbetsbrist eller arbetstagarens personliga förhållanden utan mer på grund av anställningens särskilda beskaffenhet. Denna oklarhet i fråga om företrädesrätten bör skingras genom i vart fall motivuttalanden.

Endast några remissinstanser tar upp frågan om man till 15 § bör foga en allmän regel om skyldighet för arbetsgivaren att underrätta om företrädesrätt till återanställning för att fylla den lucka som uppstår i de fall där en arbetstagare enligt 25 § i lagen har företrädesrätt till återanställning utan att arbetsgivaren har någon underrättelseskyldighet enligt 15 §. Av dem som har tagit upp frågan är endast *SAF* negativ till att en sådan regel införs. *Universitets- och högskoleämbetet* å andra sidan anser att det med förslaget om obligatorisk uppgift om företrädesrätt enligt 8 och 16 §§ synes särskilt angeläget att ändra lagen även på denna punkt.

Universitets- och högskoleämbetet finner det vidare angeläget att 15 § i enlighet med förslaget ändras så att arbetsgivaren skall lämna underrättelse snarast möjligt om den föreskrivna enmånadstiden inte kan iakttas.

7.6 Tvister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden m. m.

Några remissinstanser tar upp sanktionsmöjligheten vid brott mot en turordningsregel i samband med uppsägning. *LO* och *TCO* föreslår att lagen ändras så att inte bara skadestånd utgår utan även att ogiltigförklaring kan ske. *TCO* påpekar att avsteg från turordningen vid uppsägning utgör ogiltighetsgrund enligt lagen om offentlig anställning (LOA) och beklagar att promemorieförslaget inte innehåller en möjlighet att föra ogiltighetstalan även enligt LAS. TCO framhåller att en uppsägning i strid mot turordningen för en arbetstagare, som på grund av ålder eller av annat skäl har svårt att få en ny anställning, kan få närmast katastrofala följder. Möjligheten till skadestånd utgör därvid inte en tillräcklig kompensation. *Statens vattenfallsverk* föreslår å sin sida att LOA ändras så att avsteg från turordning inte skall vara ogiltighetsgrund inom statsförvaltningen, lika litet som inom den övriga arbetsmarknaden.

Juridiska fakulteten vid Lunds universitet efterlyser förtydliganden i fråga om möjligheten att analogt tillämpa preskriptionsreglerna i 37 § bl.a. när en arbetstagare för talan om ogiltigförklaring av egen uppsägning.

I fråga om det i promemorian diskuterade förslaget att införa en regel om skyldighet för arbetsgivare att underställa domstol den rättsliga bedömningen av ett avskedande anför *Svea hovrätt*, utöver de skäl som har anförts i promemorian mot en sådan bestämmelse, att ett obligatoriskt och institutionaliserat sådant förfarande inte bör läggas på domstolarna.

LO föreslår att bestämmelsen i 34 § andra stycket om att en anställning vid tvist om en uppsägnings giltighet inte upphör till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts utvidgas till att avse även det fallet att en

arbetstagare för talan om att en anställning för begränsad tid strider mot LAS. *Stockholms tingsrätt* framför samma synpunkt och föreslår även att de regler i LAS som avser interimistiska frågor samlas i samma paragraf.

7.7 Preskription

Förslaget att införa en särskild regel om preskription vid *talan om anställningsformen* tillstyrks över lag av de remissinstanser som har yttrat sig i frågan. *SAF, Statsföretagens förhandlingsorganisation* och *Svensk industriförening* anser emellertid att den föreslagna preskriptionstiden om fyra veckor från det att arbetstagaren i enlighet med avtalet har lämnat arbetsplatsen är för lång och föreslår i stället två veckor. *LO* och *TCO* anser att tiden är för kort och föreslår, LO fyra månader och TCO åtta veckor.

Tidsfristen för underrättelse till arbetsgivaren att arbetstagare avser yrka *ogiltigförklaring av uppsägning* är enligt *Statsanställdas förbund* för kort. Förbundet anser att fristen bör förlängas till minst en månad från uppsägningen.

Förslagen att anpassa preskriptionsreglerna i fråga om *tvister om skadestånd* till MBL:s regler godtas i allmänhet av de remissorgan som yttrar sig, bl.a. av *SAF* och *LO*.

Stockholms tingsrätt påpekar att tingsrätterna med det föreslagna systemet kommer att behöva tillämpa MBL. Tillämpningen kommer inte bara att gälla 11 och 12 §§. I förslagets 40 § räknas många paragrafer upp och i motiveringen anges att man i varje tolknings- och tillämpningsfråga har att vända sig till MBL och dess förarbeten jämte rättspraxis, vilket enligt tingsrätten är något helt annat än att bara slå upp och läsa klara lagregler med tidsangivelser. Trots detta tillstyrker tingsrätten den skedda förenklingen, som enligt tingsrätten förefaller funktionell.

Advokatsamfundet anser att den regel som gäller för en oorganiserad arbetstagare bör uttryckas direkt i lagtexten och inte genom en hänvisning till MBL, särskilt med hänsyn till att det enligt samfundet för en oorganiserad arbetstagare inte är naturligt att söka ledning i den huvudsakligen för fackliga organisationer och deras medlemmar avsedda MBL.

Svensk industriförening däremot ser inget bärande skäl varför inte de nuvarande reglerna bör kunna bibehållas och anser att 64 § MBL ger utrymme för en tolkning som inte är lämplig med avseende på LAS. En så oprecis definition av tidpunkten för preskriptionstidens början som "har fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig" skapar en stor osäkerhet. Den anställde vet ju alltid när han har sagts upp. Den fackliga organisationen kan emellertid hävda intill två år efter det att uppsägningen ägt rum att den först då fick vetskap om förhållandet. Detta skulle vara otillfredsställande. Det bör ligga i såväl vederbörande arbetstagares som i företagets och den fackliga organisationens intresse att snarast klara ut frågan och få eventuella skadestånd reglerade.

7.8 Rättegångsregler

Förslaget att slopa den särskilda kvittningsregeln rörande rättegångskostnader i 41 § i den gällande lagen kommenteras endast av *arbetsdomstolen, universitets- och högskoleämbetet* och *Stockholms tingsrätt*, vilka samtliga tillstyrker promemorieförslaget.

Endast ett fåtal remissorgan kommenterar förslaget att slopa den regel i LAS som gör det obligatoriskt att ge motparten tillfälle att yttra sig före bifall till ett yrkande om interimistiskt beslut. Det tillstyrks av *universitets- och högskoleämbetet* och *Stockholms tingsrätt*. *Stockholms tingsrätt* anser att "fara i dröjsmål" regelmässigt inte föreligger vid de aktuella interimistiska besluten. Det kan dock bli aktuellt att meddela interimistiskt beslut utan att delge motparten frågan, när arbetsgivaren eller arbetstagaren inte låter sig delge inom rimlig tid. *Malmö tingsrätt* däremot menar att slutsatsen att 15 kap. 5 § tredje stycket rättegångsbalken utan vidare skall kunna tillämpas vid avgörande av interimistiska frågor enligt LAS förefaller tvivelaktig. Antingen bör enligt tingsrätten i LAS införas en direkt hänvisning till rättegångsbalken eller också bör den nuvarande regeln bibehållas, eventuellt kompletterad med ett tillägg att kommunikation kan underlåtas vid "fara i dröjsmål".

7.9 Den statligt löneregleradе sektorn

Ett antal remissinstanser tar upp förslaget att ur 2 § LAS utmönstra regeln att särbestämmelser på det statligt löneregleradе området får göras även i annan författning än lag. *Statens arbetsgivarverk* anför bl.a.

I flera av regeringen utfärdade författningar, bl.a. kungörelsen (1974:1007) om tidsbegränsning av statligt löneregleradе anställning, m.m., finns regler om rätt att i vissa särskilda fall tidsbegränsa anställning även när detta inte får ske enligt 5 § LAS. Det är angeläget att den rätt till tidsbegränsning av anställning som sålunda gäller kan bestå även i fortsättningen. I specialmotiveringen till den föreslagna nya lydelsen av 2 § uttalas att frågan om den särreglering som nu nämnts bör avgöras genom bestämmelser i lagen om offentlig anställning (LOA) och därtill knutna författningar. Den nyssnämnda av regeringen utfärdade regleringen avser så speciella fall och är tekniskt av sådan omfattning (se t.ex. förordningarna 1975:386 och 387 om tidsbegränsning och turordning inom universitetsområdet) att den inte kan tas in i LOA utan lämpligen bör meddelas av regeringen med stöd av LOA.

På grund av det anförda vill verket ifrågasätta om inte 2 § LAS bör ges följande lydelse: Finns det i annan lag eller i författning som meddelats med stöd av lag särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, gäller de föreskrifterna.

Landstingsförbundet anför liknande synpunkter.

Domstolsverket ifrågasätter mot bakgrund av bestämmelsen i 11 kap. 10 § regeringsformen om att grundläggande bestämmelser om statstjänste-

männens rättsställning i vissa hänseenden skall meddelas i lag, om inte nuvarande regler i tidsbegränsningskungörelsen bör tas in i lag, då närmast LAS. *Överbefälhavaren* anser att erforderliga ändringar bör göras i LOA. Liknande synpunkter förs fram av bl.a. *statens järnvägar* och *överstyrelsen för ekonomiskt försvar.*

Statsanställdas förbund tar upp frågan om samordningen mellan LAS, MBL och LOA och anför.

I sammanhanget vill förbundet även påtala behovet att undanröja det undantag från förhandlingsrätten som följer av lagen om offentlig anställning 2 kap. 4 § andra stycket LOA. Det är angeläget att offentligt anställda jämställs med privat anställda i detta avseende. Frågor om avskedande, avstängning och andra disciplinära åtgärder på det offentliga området vidtas vanligen på liknande grunder som motsvarande åtgärder på det privata området. En tidig partskontakt i dessa frågor är angelägen med hänsyn till de omständigheter som bidragit till att förseelser inträffat – omständigheter som i många fall omgående bör åtgärdas. Det kan t.ex. röra sig om alkoholproblem, sjukdom, andra personliga förhållanden, bristfälliga handläggningsrutiner eller dylikt. Möjligheten att komma tillrätta med faktorer som bidragit till inträffade förseelser bör också uppmärksammas tidigt och tas med i en samlad bedömning av vilka åtgärder – i form av behandling och/eller straff – som bör vidtas. Avstängning är exempelvis ett mycket olämpligt instrument när det gäller åtgärder mot förseelser som har samband med alkoholmissbruk. I sådana fall kan en tillfällig omplacering kombinerad med andra stödjande åtgärder vara en lämplig lösning om man vill se till såväl verksamhetens som individens berättigade intressen. Denna avvägning mellan nämnda intressen kan lämpligen ske i anslutning till förhandlingar mellan parterna enligt reglerna i 11–14 §§ MBL. Förbundet föreslår mot bakgrund av vad som sagts ovan att 2 kap. 4 § andra stycket LOA utgår.

Arbetsdomstolen anser att handläggningsreglerna i LOA med avseende på avskedande och disciplinansvar inte till alla delar är lämpligt utformade men avstår från att närmare utveckla sina kritiska synpunkter med hänvisning till att berörda regler ses över av tjänsteansvarskommittén (Ju 1979:141). Domstolen tar vidare upp en fråga om samordningen med lagen om rättegången i arbetstvister och anför.

Samordningen mellan reglerna i LOA om bl.a. disciplinansvar och reglerna om förhandling i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen är f.n. otillfredsställande. Som framgår av arbetsdomstolens dom 1981 nr 68 är nämligen bl.a. justitiekanslern skyldig att förhandla innan talan får väckas vid arbetsdomstolen med anledning av ett beslut som fattats av ansvarsnämnden. Å andra sidan måste JK väcka talan inom fyra veckor från ansvarsnämndens beslut, vilket medför att förhandlingarna många gånger inte kan fylla sitt syfte. Reglerna bör ändras så att talefristen inte börjar löpa innan tvisteförhandlingar slutförts, vilket är den normala ordningen på arbetsmarknaden.

Statens järnvägar efterlyser mot bakgrund av de föreslagna reglerna om en samordning mellan LAS och MBL ett klarläggande av hur förvaltnings-

lagens regler om kommunikation förhåller sig till reglerna om förhandling inför t.ex. en uppsägning.

Överbefälhavaren, universitets- och högskoleämbetet och *SACO/SR* anser att bestämmelsen i 16 kap. 6 § LOA om tid för talans väckande vid ifrågasatta avsteg från reglerna om anställningsform bör ersättas av den föreslagna preskriptionsregeln i 37 § andra stycket LAS.

7.10 Lagtekniska och språkliga synpunkter

De remissinstanser som har särskilt kommenterat den språkliga och lagtekniska översynen i departementspromemorian är till den klart övervägande delen positiva i sina uttalanden. Inte minst gäller det arbetsmarknadens organisationer. *Kommunförbundet* säger sig t.ex. se särskilt positivt på överarbetningen, och *Statsföretagens förhandlingsorganisation* talar om en lovvärd början som bör följas upp vid genomförande av annan lagstiftning. *Sveriges arbetsledareförbund* menar att bearbetningen har medfört klargöranden och förbättringar på en rad punkter. Andra remissinstanser som har på motsvarande sätt uttalat sig positivt är *riksskatteverket, Landstingsförbundet, Svensk industriförening* och *Sveriges personaladministrativa förening*.

Bland domstolarna är uppfattningarna delade. Medan *Göteborgs tingsrätt* menar att moderniseringen bör göra författningarna mera lättillgängliga och *Svea hovrätt* för sin del förklarar sig inte avstyrka översynen, är *Malmö tingsrätt* och framför allt *Kammarrätten i Stockholm* emot. Båda dessa senare domstolar menar bl.a. att den föreslagna fylligare lagtexten inte är lättare att förstå än den som nu gäller. Kammarrätten, som menar att den arbetsrättsliga lagstiftningen i allmänhet är invecklad, oöverskådlig och svårbegriplig, anför vidare:

> Den som skall tillämpa en lagstiftning har anspråk på att texten är på en gång lätt att förstå och rimligt kortfattad. I det senare hänseendet brister det remitterade förslaget betänkligt. Det är också en tveksam teknik att utan koppling sinsemellan upprepa identiska bestämmelser på olika håll i lagen, se t.ex. 8, 16 och 19 §§ eller 10 och 20 §§.
>
> — — —
>
> Även med avseende på den rent språkliga utformningen finner kammarrätten anledning till kritik. Denna hänför sig dock mera till en del av de allmänna anvisningar i aktuellt hänseende som på senare tid har meddelats i regeringskansliet än till det aktuella förslaget, låt vara att en del oformligheter i detta inte kan återföras till anvisningarna.
>
> — — —
>
> Strävan efter lättförståelighet har kommit att på ett betänkligt sätt gå ut över den stringens som först och främst måste utmärka författningstext.

8 De deltidsarbetandes förhållanden

I promemorian har inte förts fram några förslag till förbättring av anställningsskyddet för de deltidsanställda, eftersom denna fråga inte blev föremål för någon behandling i anställningsskyddskommittén.

Förslag till hur de deltidsarbetandes ställning på arbetsmarknaden skall kunna stärkas efterlyses av några, t.ex. jämställdhetsombudsmannen som framhåller att det övervägande antalet deltidsanställda är kvinnor och att företagna undersökningar visar att deras ställning är svag. Liknande synpunkter förs fram av *jämställdhetskommittén*. Båda dessa remissorgan utgår från att frågan skyndsamt utreds i annat sammanhang.

LO konstaterar att denna fråga inte berörs i promemorian trots att den ingick i anställningsskyddskommitténs uppdrag.

9 Anställningsskydd för äldre

Flertalet remissinstanser tillstyrker äldrearbetskommitténs förslag till ändringar av 33 § LAS helt eller lämnar dem utan erinran eller kommentarer.

Några remissorgan avstyrker dock förslagen helt. Av dessa anser bl.a. *äldreberedningen, LO, TCO* och *Pensionärernas Riksorganisation* att det är olämpligt med en dellösning av frågan om de äldres arbetsmarknadssituation. *LO, TCO* och *Pensionärernas Riksorganisation* ansluter sig därvid till det särskilda yttrande som har avgetts av de sakkunniga Kerstin Gustafsson, Ingemar Lindberg och Willy Sehlberg. *Äldreberedningen* anför bl.a. följande.

Enligt beredningens uppfattning är det angeläget att få fram en kartläggning av de äldres arbetsmarknadssituation och förslag till åtgärder som ökar och underlättar de äldres sysselsättningsmöjligheter. Det vore en fördel om det nu framlagda förslaget kunde ses i ett sådant större sammanhang. Då skulle det kunna bli en naturlig del i ett åtgärdspaket som syftar till att underlätta för de äldre på arbetsmarknaden. Lösryckt ur detta sammanhang finns det en risk att förslaget kan uppfattas som tecken på en inställning att de äldre efter uppnådd pensionsålder trots sina kunskaper och erfarenheter inte har i förvärvslivet att göra.

Några av remissinstanserna som i och för sig har godtagit förslagen, bl.a. *skolöverstyrelsen*, anser att dessa inte kommer att medföra några förändringar av betydelse för de äldres situation på arbetsmarknaden.

Många *statliga myndigheter* kommenterar förslaget endast genom att påpeka att den statliga tidsbegränsningskungörelsen redan idag möjliggör visstidsanställning inom det statliga området.

Advokatsamfundet anser att den slopade avgångsskyldigheten i förening med förslaget att möjliggöra visstidsanställning inte innebär att något steg

tas genom LAS i riktning mot en rörlig pensionsålder. Samfundet anser att sådana ökade möjligheter bör skapas, men anser att därav torde följa ändringar inte bara i LAS utan även i regleringen av pensionsvillkoren såväl i lag som i avtal.

Kammarrätten i Stockholm vill inte motsätta sig att förslaget genomförs även om det enligt kammarrätten inte framstår som särskilt angeläget i en tid då arbetslösheten är ett allt allvarligare problem med avseende på grupper som ännu inte har uppnått pensionsåldern och särskilt de unga. Den föreslagna ordningen med ett ordinärt uppsägningsförfarande vid pensionering kommer enligt domstolen att medföra en hel del administrativ omgång. Dessutom kan en uppsägning ha den nackdelen från psykologisk synpunkt att åtgärden ibland kommer att upplevas negativt av den som blir föremål för densamma.

Bland dem som avstyrker förslaget att slopa avgångsskyldigheten vid en viss ålder anser *riksskatteverket* att den föreslagna lydelsen av 33 §, som avser att göra det lättare för äldre att erhålla arbete, kan komma att motverka sitt syfte. Riksskatteverket anför vidare att det inte finns någon skyldighet för statsanställda som ej har pensionsrätt att avgå. Den som anställs efter den för tjänsten gällande nedre pensioneringsgränsen, t.ex. 60 år, i en tillsvidareanställning kan ej sägas upp utan saklig grund. Detta torde enligt verket medföra att arbetsgivaren inte anställer sådan arbetskraft. Nuvarande möjlighet att avbryta en anställning för äldre arbetskraft utan saklig grund bör bibehållas. Så är möjligt om avgångsskyldigheten kopplas till tidpunkten för uttag av ålderspension enligt lagen om allmän försäkring alternativt då rätt till sådan ålderspension erhållits. Verket föreslår att denna fråga övervägs.

De *juridiska fakulteterna* anser det tveksamt om man helt bör ta bort regeln om avgångsskyldighet och påpekar att arbetsmarknadens parter i de olika pensionsplanerna har ansett att avgångsskyldighet bör föreligga då pensionsåldern uppnås. De anser att något avgörande steg därför inte har tagits för att förverkliga tanken att den anställde själv skall få bestämma hur länge han vill kvarstå i anställning. Förslaget torde därför få betydelse endast för den lilla grupp som faller utanför kollektivavtal om avgångsskyldighet.

Juridiska fakulteten vid Lunds universitet menar att ett sakligt skäl för att genomföra den föreslagna ändringen skulle kunna vara att den grupp som faller utanför kollektivavtal har så mycket sämre pensionsförmåner att det av det skälet inte är rimligt med en påtvungen avgång vid pensionsålderns inträde men anser att det inte framgår av utredningen hur pensionsförmånerna för denna grupp ser ut jämfört med andra anställda. Fakulteten tillägger att om nuvarande regel skall bibehållas bör gränsen sänkas till 65 år.

Den anställdes intresse av valfrihet måste vägas mot t.ex. arbetsgivarens intresse av en lämplig ålderstruktur i företaget och arbetsmarknadspolitis-

ka hänsyn anser de *juridiska fakulteterna vid universiteten i Uppsala och Stockholm.*

Fakulteten i Uppsala anför vidare bl.a. följande.

Huruvida ett personligt avtal om avgångsskyldighet mellan arbetsgivaren och den anställde är tillräckligt eller om avgångsskyldigheten måste följa av särskilda pensionsregler klarläggs inte i promemorian.

Vill man med hänsyn till den enskildes valfrihet införa principen om rörlig pensionsålder i det arbetsrättsliga regelsystemet, vore det mest följdriktigt att införa ett tvingande förbud mot alla former av avgångsskyldighet före uppnåendet av den högsta pensionsgränsen enligt socialförsäkringssystemet, dvs. 70 år. Det är emellertid tveksamt om det är rimligt, att låta den anställdes intresse av valfrihet beträffande pensionstidpunkt stå över alla andra intressen.

– – –

En intresseavvägning kan komma till stånd genom att arbetsmarknadens parter träffar avtal. Skulle av olika skäl sådant avtal inte finnas bör LAS tillhandahålla en rimlig regel att falla tillbaka på. Utformningen av LAS bör inte tvinga arbetsmarknadens parter att träffa avtal om avgångsskyldighet. Det är därför tveksamt om man helt bör ta bort regeln i LAS om avgångsskyldighet. Den lösning som valts i promemorian innebär att alla överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter om avgångsskyldighet lämnas orörda, medan den anställde som inte omfattas av pensionsplan kan tvinga sig kvar så länge arbetsgivaren inte kan visa att skälig grund för uppsägning föreligger. Företagets intresse av lämplig åldersfördelning m.m. kommer i sistnämnda fall inte att beaktas, vilket är betänkligt, eftersom LAS' regel om avgångsskyldighet främst har betydelse för sådana mindre företag där åldersfördelning m.m. har särskild betydelse. Det finns sålunda goda skäl att behålla en dispositiv regel om avgångsskyldighet i LAS, samtidigt som den nuvarande gränsen 67 år sänks till 65 år, dvs. den allmänna pensionsåldern. En regel med denna innebörd avvisas i promemorian eftersom en sådan regel skulle kunna uppfattas som ett uttryck för en åsikt om vilken pensionstidpunkt som skall anses som den normala. Argumentet kan inte anses avgörande. En civilrättslig regel bör inte bedömas enbart efter hur den kan antas påverka attityder utan målet måste vara att skapa en så rimlig avvägning som möjligt mellan de intressen som gör sig gällande.

Det kan ifrågasättas om det överhuvudtaget är lämpligt att ge den anställde möjlighet att med rättsliga medel tvinga sig kvar i anställningen sedan han uppnått den allmänna pensionsåldern. Arbetsmarknadens parter har i de olika pensionsplanerna funnit, att avgångsskyldighet bör föreligga då pensionsåldern uppnås. Om arbetsgivaren bedömer, att det inte är lämpligt att behålla en anställd som uppnått pensionsåldern, bör de arbetsrättsliga reglerna inte tvinga arbetsgivaren att inför domstol bevisa senilitet eller annan olämplighet för att få anställningen att upphöra. Frågor av denna art bör överhuvudtaget inte kunna tas upp vid domstol, såvida det inte är nödvändigt som exempelvis vid talan om omyndighet. Respekten för äldre arbetstagare, och åldrandet överhuvudtaget, gagnas bäst om uppslitande tvister av detta slag inte förekommer.

Det kan tilläggas att begreppet saklig grund, som det utformats i praxis i anställningsskyddsmål, passar illa som utgångspunkt för en bedömning av om en anställd som uppnått pensionsåldern bör kvarstå i anställningen. Omplaceringsskyldighet och skyldighet att lära upp den anställde till nya

arbetsuppgifter är en viktig del i anställningsskyddet och arbetsgivarens skyldigheter därvidlag måste vara mycket begränsade i fråga om anställda som är berättigade till pension. Överhuvudtaget är den framtidsinriktade bedömningen, en prognos om hur anställningen kan komma att fungera i framtiden som är ett typiskt drag i arbetsdomstolens sätt att se på anställningsskyddsfrågor, olämplig att tillämpa på anställda över 65 år. Det finns naturligtvis inget som hindrar att man utformar särskilda principer för att avgöra om saklig grund föreligger för pensionsberättigade arbetstagare, men en sådan lösning skulle, som tidigare påpekats, lätt leda till många olustiga processer rörande senilitet och liknande omständigheter.

Även om det i och för sig vore önskvärt att den anställde själv fick avgöra tidpunkten för sin pensionsavgång, är det inte lämpligt att genomdriva detta med rättsliga medel. En förutsättning för att den rörliga pensionsåldern skall bli något reellt för den som vill kvarstå i anställningen sedan han uppnått pensionsåldern är i stället att samhällets attityder ändras i dessa hänseenden. Målsättningen bör vara att i största möjliga utsträckning tillgodogöra samhället den äldre generationens erfarenhet i stället för att se de äldre arbetstagarnas sysselsättning som en terapeutisk fråga.

Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet anför följande.

I ett läge där tillgången på arbete är knapp, särskilt för ungdomar men även för andra mindre gynnade grupper på arbetsmarknaden, framstår det som mycket tveksamt om de redan anställdas situation skall ytterligare förbättras. Läget torde i det avseendet ha förändrats avsevärt sedan Garthon lade fram sin motion. Fakultetsnämnden vill ställa frågan om inte den nu berörda avvägningen lämpligen borde göras av regering och riksdag, något som också förefaller naturligt mot bakgrund av de åtgärder som statsmakterna inom socialförsäkringslagstiftningen vidtagit för att ge den enskilde arbetstagaren möjlighet att själv avgöra när och i vilken takt övergången till pensionering skall ske.

Beträffande förhållandena vid de företag, där någon i kollektivavtal eller annat uttryckligt avtal intagen reglering av avgångsskyldigheten vid inträde i pensionsåldern inte finns, innebär det framlagda förslaget, att en rätt skapas för den anställde at kvarstå i anställningen (samtidigt som denne har rätt att uppbära folkpension och allmän tilläggspension). Rätten att kvarstå begränsas endast av reglerna i 7 § LAS om saklig grund för uppsägning. Som kommittén själv framhåller får dessa regler förstås så, att saklig grund för uppsägning i anledning av den begränsning av arbetsförmågan, som åldern kan medföra, endast föreligger om arbetstagarens arbetsförmåga gått ned så långt att han på ett avgörande sätt inte förmår att fullgöra sina arbetsuppgifter (s. 16). Vid de företrädesvis mindre företag, som det här är fråga om, torde de anställda oftast endast ha rätt till folkpension och allmän tilläggspension (ej ITP eller STP), varför benägenheten att av försörjningskäl stanna kvar i anställningen kan förmodas vara särskilt stor. Samtidigt torde det vara karaktäristiskt vid dessa företag, att anpassningsgrupper och facklig representation på arbetsplatsen ofta saknas. Förslaget synes sålunda om det genomförs, kunna få effekten, att de anställda ges goda möjligheter att efter pensionsålderns inträde stanna kvar i anställningen just i företag, där möjligheterna att arrangera kvarståendet i välordnade former kan antagas vara sämre än på andra håll. Detta framstår som

otillfredsställande och hithörande frågor bör enligt nämndens mening bli föremål för fortsatta överväganden.

Redan med tanke på de i föregående stycket berörda fallen kan ifrågasättas, om det inte i LAS borde införas en särskild reglering av begreppet saklig grund då fråga är om uppsägning av arbetstagare som nått pensionsåldern. Och behovet av en sådan särreglering torde öka, om i framtiden rätten vidgas för de enskilda arbetstagarna att bestämma om kvarstående i anställning efter den normala pensionsåldern. Som kommittén antyder kan man vänta sig att rätten så småningom vidgas, och förmodligen kommer detta att äga rum när det allmänna arbetsmarknadsläget förbättras. Man bör emellertid observera, att vare sig rätten vidgas genom lag eller genom kollektivavtal kommer det bli svårt att avskaffa den eller ge den ett mindre omfång om hänsyn till arbetsmarknadsförhållandena ånyo skulle påkalla det. Både politiskt och fackligt kan det bli en känslig fråga att försämra rättigheter för pensionärer. Ett tänkbart sätt att lösa problemen kan emellertid vara, att från början konstruera reglerna så att hänsyn kan tas till bl.a. arbetsmarknadsförhållandena. En förebild kan här vara reglerna om förlängning av hyresavtal i 12 kap. jordabalken, särskilt den allmänna billighetsregeln i punkt 10 av 46 §. Då fråga uppkom, om en arbetstagare som nått pensionsåldern skall få kvarstå i anställningen, borde alltså en helhetsbedömning kunna ske, där förutom arbetsförmågan bl.a. det allmänna sysselsättningsläget kunde beaktas och kanske också vilka försörjningsmöjligheter pensionen skulle ge i det enskilda fallet. I anslutning till vad nu sagts kan också ifrågasättas, om inte regleringen i 7 § LAS borde göras dispositiv på det sättet, att den kunde frångås genom kollektivavtal på förbundsnivå då fråga är om uppsägning av arbetstagare som nått pensionsåldern.

SHIO-Familjeföretagen menar att om förslaget att slopa åldersgränsen i lagen genomförs skulle betydande tillämpningssvårigheter uppstå om inte samtidigt innebörden av saklig grund för uppsägning ändrades så att ålder utgör saklig grund för personer som fyllt 65 år. Nuvarande 67-årsgräns bör ersättas med en 65-årsgräns. Även *SAF* och *Svensk industriförening* anser att en 65-årsgräns bör finnas.

SAF anför följande.

Samtliga pensionsavtal inom SAF-området innehåller regler om avgångsskyldighet vid uppnådd pensionsålder, dvs. som regel vid 65 års ålder. Motsvarande regler om avgångsskyldighet återfinns också i de offentliga pensionsavtalen. Förslaget att avskaffa 67-årsgränsen utan att ersätta den med annan åldersgräns får därför betydelse för företag som inte omfattas av kollektivavtal eller av aktuella pensionsplaner. I vilken utsträckning dessa företag kan utnyttja det förenklade underrättelseförfarandet beror på om parterna i det enskilda anställningsavtalet överenskommit att anställning skall upphöra vid uppnådd pensionsålder. Har frågan om avgångsskyldighet inte reglerats på detta sätt måste arbetsgivaren i stället följa reglerna för ett ordinärt uppsägningsförfarande innebärande saklig grund, omplaceringsskyldighet, iakttagande av uppsägningstid etc. Den föreslagna ändringen kan visserligen sägas ha ett begränsat tillämpningsområde men har stor betydelse för de företag som berörs.

Man kan utgå från att den aktuella gruppen företag - i stor utsträckning

småföretag - inte särskilt har avtalat att arbetstagaren skall sluta när han erhåller ålderspension. Detta beror på att det med lagens konstuktion framstått som naturligt för parterna att den anställde som huvudregel slutar sin anställning när han når den ålder som enligt lagen om allmän pensionering berättigar till ålderspension. Förslaget om krav på särskilt avtal som förutsättning för avgångsskyldighet vid pensionering skulle komma att få oförutsedda rättsverkningar för berörda företag. Företagen kan inte ensidigt åstadkomma ett avtal om avgångsskyldighet, och de blir alltså, om förslaget i ifrågavarande hänseende skulle genomföras, retroaktivt bundna vid en effekt som de ej kunnat förutse och som de ej kan göra någonting åt. Föreningen anser denna lagstiftningsteknik helt felaktig.

Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet anser att ett enklare sätt att uppnå undantag från förbudet mot visstidsanställningar enligt 5 § vore att helt undanta arbetstagare över 65 år från anställningsskyddslagens tillämpning.

SACO/SR anser att införandet av möjlighet till avtal om tidsbegränsad anställning efter uppnådd pensionsålder är till fördel för arbetstagaren.

Av dem som motsätter sig förslaget i fråga om visstidsanställning anför *juridiska fakulteten vid Lunds universitet* följande.

Om man som utredningen föreslår vill använda institutet tidsbegränsad anställning för att försvaga anställningsskyddet för pensionärer, så bör detta enligt fakultetsnämndens mening liksom nu ske genom reglering i kollektivavtal och inte genom avtal mellan arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren. För det första hänger frågan mycket nära samman med den kollektivavtalsreglerade frågan om skyldigheten att avgå vid pensionsålderns inträde. Genom kollektivavtal kan man åstadkomma samordnade praktiska lösningar av dessa båda frågor. För det andra ger kollektivavtal bättre garantier för att avtalen utformas på ett sådant sätt att de inte missgynnar den anställde. Det är i vart fall den synpunkten som ligger bakom den regel som gäller för tidsbegränsad anställning i allmänhet, nämligen att lagens regler kan frångås endast genom kollektivavtal på förbundsnivå. Det finns inget skäl att tro att synpunkten skulle ha mindre giltighet när det är fråga om anställda som passerat pensionsåldern.

Beträffande förslaget att slopa tidsgränsen för underrättelse i samband med hel förtidspension vill *riksförsäkringsverket* påpeka att försäkringskassorna sänder kopia av beslut om förtidspension till arbetsgivaren endast när beslutet gäller statligt och kommunalt anställda, varför det vid privatanställning ankommer på arbetstagaren att underrätta arbetsgivaren om beslutet. Det framgår inte av den föreslagna författningstexten eller den allmänna motiveringen när anställningen skall upphöra, om arbetsgivaren får kännedom om pensionsbeslutet först efter det att pensionen har börjat utgå.

ILO-kommittén erinrar om att internationella arbetskonferensen år 1980 antog en rekommendation om äldre arbetstagare samt tillägger att de uttalanden som har gjorts inom ILO i de eller i andra sammanhang inte ger någon vägledning för bedömningen av det remitterade betänkandet.

10 Reformens ikraftträdande

Endast ett mindre antal remissinstanser har berört frågor angående lagförslagets ikraftträdande. *SHIO-Familjeföretagen* anser det angeläget med en skyndsam behandling av förslagen så att hela reformen kan träda i kraft den 1 januari 1982. Liknande synpunkter förs fram av *Svensk industriförening*.

Statsföretagens förhandlingsorganisation tillstyrker de föreslagna övergångsbestämmelserna. *Svenska transportarbetareförbundet* förutsätter att om lagen ändras i sådana delar som är dispositiva och där kollektivavtal gäller, dessa avtal kommer att upphävas automatiskt. *Malmö tingsrätt* anser att, för det fall förslaget till ändring i 1 § genomförs, övergångsbestämmelserna bör bestämmas så att berörda parter får en viss tidsfrist, förslagsvis ett år, att träffa avtal om att en arbetstagare skall vara undantagen från lagen.

De remitterade lagförslagen

1 Förslag till Lag om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs följande.

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Från lagens tillämpning undantas dock

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,
3. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll,
4. arbetstagare som har anvisats beredskapsarbete eller skyddat arbete.

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

Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 24–28, 32, 33, 40 och 41 §§. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 § samt avvikelser från bestämmelserna i 30 och 31 §§ om den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter får också bestämmas på det sättet.

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

3 § Vid tillämpning av 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.
2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag eller en del av ett företag övergår från en arbetsgivare till en annan, får tillgodoräkna sig tiden hos den förre arbetsgivaren när anställningstid skall beräknas hos den senare.
3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1–2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Vid tillämpning av 22, 26 och 39 §§ får arbetstagaren tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren har påbörjat efter fyllda 45 år. Sammanlagt får arbetstagaren dock tillgodoräkna sig högst 60 sådana extra anställningsmånader.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § skall anses ha uppnått den anställningstid som fordras för rätt till uppsägningstid enligt 11 § andra stycket, besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

Anställningsavtalet

4 § Anställningsavtal gäller tills vidare. En arbetsgivare får dock träffa avtal om tidsbegränsad anställning i de fall som anges i 5 §.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av 6 § första stycket. I 33 § finns särskilda regler om avgång med pension.

En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren. I de fall som avses i 18 § kan en arbetsgivare genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör följer av 6, 8–10, 15, 16, 19, 20 och 28–33 §§.

5 § Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.
3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under två år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.
4. Avtal som avser provanställning, om prövotiden är högst sex månader.
5. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnpliktstjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som skall pågå mer än tre månader.
6. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 65 år.

6 § Är en arbetstagare anställd på prov och vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen skall fortsätta efter det att prövotiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid prövotidens utgång. Sker det ej, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

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

Uppsägning från arbetsgivarens sida

7 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

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

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

8 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara skriftlig.

I uppsägningsbeskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig eller yrka skadestånd med anledning av uppsägningen. I beskedet skall vidare anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej. Har arbetstagaren företrädesrätt och krävs det anmälan för att företrädesrätten skall kunna göras gällande, skall det också anges.

9 § Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

10 § Uppsägningsbeskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

Uppsägning anses ske när arbetstagaren får del av uppsägningen. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett uppsägningsbesked har sänts i brev enligt första stycket, anses uppsägning ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses uppsägning ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

Uppsägningstid

11 § För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Om en arbetstagare vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna i följd eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren, har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid av

två månader vid fyllda 25 år,
tre månader vid fyllda 30 år,
fyra månader vid fyllda 35 år,
fem månader vid fyllda 40 år,
sex månader vid fyllda 45 år.

Lön och andra förmåner under uppsägningstiden

12 § En arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare.

Om vissa anställningsförmåner enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid jämställas tid under vilken arbetstagaren uppbär förmåner enligt första stycket.

13 § Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden eller en del därav, får arbetsgivaren från förmåner enligt 12 § första stycket avräkna inkomster som arbetstagaren under samma tid har förvärvat i annan anställning. Arbetsgivaren har också rätt att avräkna inkomster som arbetstagaren under denna tid uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning. Utbildningsbidrag enligt arbetsmarknadskungörelsen (1966:368) får avräknas i den mån bidraget avser samma tid som anställningsförmånerna och har beviljats arbetstagaren efter uppsägningen.

14 § En uppsagd arbetstagare får inte förflyttas till annan ort under uppsägningstiden, om arbetstagarens möjligheter att söka nytt arbete därigenom skulle icke obetydligt försämras.

Under uppsägningstiden har en uppsagd arbetstagare också rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta

15 § En arbetstagare som är anställd för begränsad tid och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste två åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

Om en säsonganställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit anställd för viss säsong hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsonganställning vid den nya säsongens början, skall arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar.

16 § Besked enligt 15 § skall vara skriftligt.

I beskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta för det fall att arbetstagaren vill föra talan om att anställningsavtalet skall förklaras gälla tills vidare eller yrka skadestånd för brott mot 4 § första stycket. I beskedet skall vidare anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej. Har arbetstagaren företrädesrätt och krävs det anmälan för att företrädesrätten skall kunna göras gällande, skall det också anges.

Beskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

17 § En arbetstagare som har fått besked enligt 15 § första stycket har rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

Avskedande

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

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

19 § Avskedande skall vara skriftligt.

I beskedet om avskedande skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt eller yrka skadestånd med anledning av avskedandet.

Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

20 § Beskedet om avskedande skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

Avskedande anses ske när arbetstagaren får del av avskedandet. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett besked om avskedande har sänts i brev enligt första stycket, anses avskedande ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses avskedande ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

Lön och andra förmåner under permittering

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

Har en arbetstagare varit permitterad före ett sådant byte av anställning som avses i 3 § första stycket, skall permitteringen räknas med när det avgörs om arbetstagaren har rätt till förmåner enligt första stycket. Om vissa anställningsförmåner enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid jämställas tid under vilken arbetstagaren uppbär förmåner enligt första stycket.

Rätten till lön och andra anställningsförmåner gäller ej, om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur.

Turordning vid uppsägning och permittering

22 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

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

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

Vid en permittering som är av enstaka och kortvarig natur och som inte har kunnat förutses får arbetsgivaren, utan hinder av reglerna i andra och tredje styckena, permittera de arbetstagare som närmast berörs av driftsavbrottet.

23 § Arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som på grund därav har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren skall, om det kan ske utan allvarliga olägenheter, få företräde till fortsatt arbete oberoende av turordningen.

24 § Om permittering har skett inom en verksamhet, har de permitterade företrädesrätt till arbete inom denna framför arbetstagare som skulle återanställas eller nyanställas. Vid återintagning efter permittering tillämpas turordningsreglerna i 22 och 23 §§.

Har företaget eller en del av företaget övergått till en ny arbetsgivare under permitteringstiden, gäller företrädesrätten mot den nye arbetsgivaren.

Företrädesrätt till återanställning

25 § Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning inom den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare med tidsbegränsad anställning som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv eller, vid säsonganställning, sex månader under de senaste två åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess ett år har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsonganställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess ett år har förflutit från den nya säsongens början. Har under de nu nämnda tidsperioderna det företag eller den del av företaget där verksamheten bedrivs övergått till ny arbetsgivare, gäller företrädesrätten mot den nye arbetsgivaren.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det inom arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

26 § Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning, bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

27 § Har besked om företrädesrätt till återanställning lämnats enligt 8 § andra stycket eller 16 § andra stycket, kan företrädesrätt inte göras gällande innan arbetstagaren har anmält anspråk på företrädesrätt hos arbetsgivaren.

En arbetstagare som antar ett erbjudande om återanställning behöver inte tillträda den nya anställningen förrän efter skälig övergångstid.

Om arbetstagaren avvisar ett erbjudande om återanställning som skäligen borde ha godtagits, har arbetstagaren förlorat sin företrädesrätt.

Förhandlingar m. m.

28 § En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal och som träffar avtal om tidsbegränsad anställning för arbete som avses med kollektivavtalet, skall snarast underrätta den berörda lokala arbetstagarorganisationen om anställningsavtalet. Underrättelse skall lämnas även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller.

Någon underrättelse behöver dock inte lämnas, om anställningstiden är högst en månad.

29 § En arbetsgivare är förhandlingsskyldig före beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist, permittering eller återintagning efter permittering enligt vad som föreskrivs i 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

30 § En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen eller lämna besked enligt 15 § om att en tidsbegränsad anställning skall upphöra, skall underrätta arbetstagaren om detta i förväg. Gäller underrättelsen uppsägning eller besked enligt 15 §, skall den lämnas minst två veckor i förväg, och gäller den avskedande, skall den lämnas minst en vecka i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Är anställningstiden så kort att besked enligt 15 § första stycket skall lämnas när anställningen börjar, skall underrättelsen och varslet i stället lämnas samtidigt med beskedet.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd som underrättelsen och varslet avser. En förutsättning är dock att överläggning begärs senast en vecka efter det att underrättelsen eller varslet lämnades. I det fall som avses i andra stycket skall överläggning begäras omgående.

Har överläggning begärts, får arbetsgivaren inte verkställa uppsägning eller avskedande förrän överläggningen har avslutats.

31 § En arbetsgivare som avser att ge en arbetstagare besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning skall underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

32 § En arbetsgivare som avser att anställa en arbetstagare, när någon annan har företrädesrätt till återanställning inom verksamheten, skall först förhandla med den berörda arbetstagarorganisationen på det sätt som anges i 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Detsamma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som skall få återanställning.

Avgång med pension m. m.

33 § En arbetsgivare, som vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning när arbetstagaren uppnår den ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, vid fyllda 65 år, skall skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren får rätt till hel förtidspension enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om pensionsbeslutet.

En arbetstagare som är anställd tills vidare och har uppnått den ålder som anges i första stycket har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22–25 §§.

Tvister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden m. m.

34 § Om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund, skall uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock ej, om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.

Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet, upphör ej anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren får inte heller avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

Domstol kan för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen skall upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer eller att en pågående avstängning skall upphöra.

35 § Har en arbetstagare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, skall avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avskedandet skall bestå tills tvisten har slutligt avgjorts.

Har en domstol meddelat beslut enligt andra stycket, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett avskedandet. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

36 § Ett anställningsavtal, som har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket, skall förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet skall bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

37 § Om en domstol genom lagakraftvunnen dom har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen eller avskedandet.

Skadestånd

38 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer. En arbetstagare är skadeståndsskyldig om han eller hon inte iakttar den uppsägningstid som anges i 11 § första stycket.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 39 §.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

39 § Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning skall gälla tills vidare, skall anställningsförhållandet anses som upplöst. Arbetsgivaren skall för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren enligt följande bestämmelser.

Skadeståndet beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses och bestäms till ett belopp motsvarande

16 månadslöner vid mindre än fem års anställningstid,

24 månadslöner vid minst fem men mindre än tio års anställningstid,

32 månadslöner vid minst tio års anställningstid.

Har arbetstagaren fyllt 60 år, höjs beloppet så att det motsvarar 24, 36 respektive 48 månadslöner.

Skadeståndet får dock inte bestämmas så att beloppet beräknas efter flera månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren. Har arbetstagaren varit anställd mindre än sex månader, skall beloppet dock motsvara sex månadslöner.

Preskription

40 § En arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, skall underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren inte fått något sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, uppgår dock tidsfristen till en månad och räknas från den dag då anställningen upphörde.

Om en arbetstagare gör gällande att ett anställningsavtal har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket och avser att yrka förklaring att avtalet skall gälla tills vidare, skall arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom två veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut.

41 § Den som vill kräva skadestånd eller har någon annan fordran som grundar sig på bestämmelserna i denna lag, skall underrätta motparten om detta inom fyra månader efter det att skadan eller fordringen uppkom. Har en arbetstagare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som

avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, räknas tiden i stället från den dag då anställningen upphörde. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 4 § första stycket, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

42 § Lämnas inte underrättelse eller väcks inte talan inom den tid som föreskrivs i 40 eller 41 §, har parten förlorat sin talan.

Rättegången

43 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Mål som avses i 34–36 §§ skall handläggas skyndsamt.

Ett yrkande om beslut enligt 34 § tredje stycket, 35 § andra stycket eller 36 § andra stycket får ej bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess annat förordnas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt genom besvär.

---

1. Denna lag träder i kraft den 1 april 1982, då lagen (1974:12) om anställningsskydd skall upphöra att gälla.

2. Den nya lagens bestämmelser om arbetstagare som får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning och om tidsbegränsad anställning gäller endast anställningsavtal som har ingåtts efter lagens ikraftträdande. Beträffande tidigare ingångna sådana anställningsavtal tillämpas även efter ikraftträdandet den äldre lagens bestämmelser.

3. När den nya lagens bestämmelser om beräkning av anställningstid skall tillämpas, gäller de även anställningstid före ikraftträdandet.

4. Har före den nya lagens ikraftträdande lämnats underrättelse eller varsel enligt den äldre lagen, tillämpas även efter ikraftträdandet den lagens bestämmelser i fråga om den åtgärd som underrättelsen eller varslet avser. Den nya lagens bestämmelser om företrädesrätt till återanställning från den tidpunkt då besked har lämnats enligt 15 §, gäller endast om beskedet har eller skulle ha lämnats efter ikraftträdandet.

5. Bestämmelserna i 33 § första stycket i den nya lagen tillämpas på arbetstagare som fyller 65 år den 1 maj 1982 eller senare. För arbetstagare som är äldre, tillämpas motsvarande bestämmelser i den äldre lagen.

6. Den nya lagens bestämmelser om skadestånd och preskription tillämpas endast om den omständighet, vartill yrkandet hänför sig, har inträffat efter ikraftträdandet. I annat fall tillämpas den äldre lagens motsvarande bestämmelser.

7. Den äldre lagens bestämmelser om rättegångskostnad tillämpas även efter den nya lagens ikraftträdande, om talan har väckts före ikraftträdandet.

8. Förekommer i lag eller annan författning hänvisning till föreskrift som har ersatts genom bestämmelse i denna lag tillämpas i stället den nya bestämmelsen.

2 Förslag till
Lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder

Härigenom föreskrivs att 6, 7, 14 och 19 §§ lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	6 §
Om arbetsgivare till följd av driftsinskränkning, som berör minst fem arbetstagare, på grund av lag eller avtal lämnar varsel till arbetstagarorganisation innan varselskyldighet enligt 2 eller 3 §, inträtt, skall länsarbetsnämnden samtidigt varslas om driftsinskränkningen. Sådant varsel skall inom tid som anges i 2 eller 3 § kompletteras med uppgifter enligt 5 §.	*En arbetsgivare får i stället för att varsla länsarbetsnämnden om driftsinskränkning underrätta nämnden om att arbetsgivaren har påkallat eller avser att påkalla förhandling enligt 11 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller motsvarande bestämmelser i kollektivavtal, om en sådan förändring av sin verksamhet som medför eller kan medföra en driftsinskränkning. För att arbetsgivaren skall få förfara på detta sätt i stället för att varsla krävs att underrättelsen är skriftlig, att den lämnas senast vid den tidpunkt för varsel som anges i 2–4 §§ samt att arbetsgivaren senast då också lämnar sådana uppgifter som avses i 5 § första stycket. Annars kvarstår varselskyldigheten.*
	7 §
Länsarbetsnämnd får, i den utsträckning nämnden anser det påkallat, förelägga arbetsgivare att lämna uppgift 1. om arbetsstyrkans storlek och sammansättning med avseende på arbetstagarnas ålder, kön, nationalitet och huvudsakliga arbetsuppgifter, 2. om antalet arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, *samt* 3. om förestående förändringar i arbetsstyrkan såsom uppsägningar, permitteringar, omplaceringar eller lediga platser som föranleder nyanställning.	*En* länsarbetsnämnd får i den utsträckning nämnden anser det påkallat, förelägga arbetsgivare att lämna uppgift 1. om arbetsstyrkans storlek och sammansättning med avseende på arbetstagarnas ålder, kön, nationalitet och huvudsakliga arbetsuppgifter, 2. om antalet arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, 3. om förestående förändringar i arbetsstyrkan såsom uppsägningar, permitteringar, omplaceringar eller lediga platser som föranleder nyanställning, *samt*

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	4. om förekomsten av tidsbegränsade anställningar.
Föreläggande kan förenas med vite. Innan föreläggande meddelas skall arbetsgivaren samt berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer beredas tillfälle att yttra sig.	Föreläggande kan förenas med vite. Innan *ett* föreläggande meddelas skall arbetsgivaren samt berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer beredas tillfälle att yttra sig.

14 §

Åsidosätter arbetsgivare vid anställning av arbetstagare i väsentlig omfattning bestämmelserna i 5 § andra stycket lagen (1974:12) om anställningsskydd eller utnyttjar han annars rätten enligt nämnda lagrum att sluta avtal för begränsad tid på sätt som strider mot god sed på arbetsmarknaden, meddelar länsarbetsnämnden erforderliga föreskrifter om inskränkning i arbetsgivarens rätt att sluta avtal för begränsad tid.	*Om en arbetsgivare vid upprepade tillfällen avtalar om tidsbegränsad anställning i strid mot 4 § första stycket lagen (1982:000) om anställningsskydd utan att arbetstagarna för talan däremot, kan länsarbetsnämnden förbjuda arbetsgivaren att träffa avtal om tidsbegränsad anställning eller inskränka arbetsgivarens möjligheter att träffa sådana avtal.*

Föreskrifter enligt första stycket skall förenas med vite. Innan föreskrifter meddelas skall arbetsgivaren samt berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer beredas tillfälle att yttra sig.

19 §

Den som i varsel enligt denna lag eller i uppgift som avses i *7 §* uppsåtligen eller av grov oaktsamhet lämnar oriktig uppgift, vilken ej saknar betydelse, dömes till böter eller fängelse i högst ett år.	Den som i varsel enligt denna lag *eller i underrättelse* eller i uppgift som avses i *6 och 7 §§* uppsåtligen eller av grov oaktsamhet lämnar oriktig uppgift, vilken ej saknar betydelse, dömes till böter eller fängelse i högst ett år.

Denna lag träder i kraft den 1 april 1982.

3 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1939:727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m.

Härigenom föreskrivs att 2 § lagen (1939:727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m.m. skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	2 §
Avtal om att anställning skall avse tiden intill dess arbetstagare påbörjar värnpliktstjänstgöring eller vapenfri tjänst får träffas om tjänstgöringen är till tiden i lag bestämd och skall pågå mer än tre månader.	*Bestämmelser om anställning för viss tid inför värnpliktstjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring finns i 5 § lagen (1982:000) om anställningskydd.*
Arbetstagare *är skyldig att, därest han önskar* återinträda i *arbetet* efter *tjänstgöring som avses i första stycket*, på förfrågan underrätta arbetsgivaren *därom* före tjänstgöringens början.	*En* arbetstagare *som vill* återinträda *i arbete* efter *sådan* tjänstgöring som avses i första stycket *är skyldig att* på förfrågan underrätta arbetsgivaren *om detta* före tjänstgöringens början, *om tjänstgöringen skall pågå mer än tre månader.*

Denna lag träder i kraft den 1 april 1982.

Innehåll

Proposition ... 1
Propositionens huvudsakliga innehåll ... 1
Propositionens lagförslag ... 2
Utdrag av regeringsprotokollet den 22 oktober 1981 med beslut om lagrådsremiss ... 28
1 Inledning ... 28
2 Allmän motivering ... 31
2.1 Inledning ... 31
2.2 Anställningsformerna ... 38
2.3 Turordningsreglerna ... 54
2.4 Saklig grund för uppsägning ... 64
2.5 Skadestånd och andra rättsföljder ... 72
2.6 Fackligt inflytande ... 85
2.7 Övriga frågor ... 92
3 Upprättade lagförslag ... 111
4 Specialmotivering ... 112
4.1 Förslaget till lag om anställningsskydd ... 112
4.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (1974: 13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder ... 159
4.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (1939: 727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. ... 161
5 Hemställan ... 161
6 Beslut ... 161
Utdrag av lagrådets protokoll den 9 november 1981 ... 162
Utdrag av regeringsprotokollet den 5 november 1981 med beslut om proposition ... 170

Bilagor

1 Sammanfattningen i departementspromemorian ... 176
2 Departementspromemorians lagtexter ... 179
3 Sammanfattning av äldrearbetskommitténs förslag ... 193
4 Äldrearbetskommitténs lagförslag ... 195
5 Anställningsskyddslagen i dess gällande lydelse ... 196
6 Sammanställning av remissyttrandena ... 206
7 De remitterade lagförslagen ... 263

Norstedts Tryckeri, Stockholm 1981