

**Nr 129**

**Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd, m. m.; given Stockholms slott den 25 maj 1973.**

Kungl. Maj:t vill härmed, under återopande av bilagda utdrag av statsrådsprotokollet för inrikesärenden, föreslå riksdagen att bifalla de förslag om vars avlåtande till riksdagen föredragande departementschefen hemställt.

## **GUSTAF ADOLF**

**ERIC HOLMQVIST**

### **Propositionens huvudsakliga innehåll**

I propositionen föreslås dels en lag om anställningsskydd, dels en lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder. Genom lagförslagen fullföljs det lagstiftningsarbete på arbetsmarknadens område som inleddes genom de s. k. äldrelagarna år 1971.

Förslaget till lag om anställningsskydd gäller i princip alla arbetstagare i allmän och enskild tjänst. Undantag gäller dock bl. a. för företagsledare och medlemmar av arbetsgivarens familj. Vidare kan avvikande bestämmelser meddelas för i första hand offentliga tjänstemän. På vissa punkter i lagförslaget har arbetsmarknadens parter getts möjlighet att ersätta eller komplettera lagen med egna branschanpassade föreskrifter. I väsentliga frågor har emellertid lagen getts en tvingande karaktär.

Förslaget innehåller den grundläggande bestämmelsen att uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad. Uppkommer tvist om uppsägningens giltighet, kan frågan underkastas domstols prövning. Arbetstagaren har i allmänhet rätt att gå kvar i arbetet till dess tvisten slutligt avgjorts. Förslaget innebär att den hittills gällande principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt upphävs.

Enligt förslaget gäller en ömsesidig uppsägningstid för arbetsgivare och arbetstagare av minst en månad. Arbetstagare som har varit anställd viss minsta tid hos arbetsgivaren har rätt till längre uppsägningstid, om han har fyllt 25 år. Uppsägningstiden förlängs successivt med stigande levnadsålder från två till sex månader. Den längsta tiden gäl-

ler, om arbetstagaren har fyllt 45 år. Under uppsägningstiden har arbetstagaren i princip rätt till full lön. Arbetsgivaren får dock göra avdrag på uppsägningslönen för vad arbetstagaren under uppsägningstiden har förtjänat eller uppenbarligen kunde ha förtjänat på annat håll.

Vid permittering utgår enligt förslaget full lön, i den mån permitteringen har varat mer än två veckor i följd eller sammanlagt mer än trettio dagar under samma kalenderår.

Av stor betydelse är lagförslagets regler om turordning, när arbetsgivaren vill säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist eller verkställa permittering. Turordningen skall i princip avgöras på grundval av arbetstagarnas anställningstid i företaget. Arbetstagare som har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist har till dess ett år förflutit från anställningens upphörande företrädesrätt till ny anställning hos arbetsgivaren.

Genom regler om varsel och överläggning får arbetstagarorganisationerna insyn i företagens personalpolitik och möjlighet att påverka arbetsgivaren. Varsel skall ske bl. a. om arbetsgivaren avser att vidta uppsägning eller permittering eller om han vill träffa avtal om nyanställning när någon tidigare anställd har företrädesrätt.

Bryter arbetsgivaren mot lagens föreskrifter, blir han enligt förslaget skadeståndsskyldig. Vid bedömningen av om och i vilken mån skada har uppstått skall hänsyn tas även till s. k. ideell skada. För det fall att arbetsgivaren har åsidosatt domstols ogiltigförklaring av uppsägning, skall skadeståndet motsvara 1—24 månadslöner, beroende på hur länge arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren.

Enligt förslaget till lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder är en arbetsgivare skyldig att lämna varsel till länsarbetsnämnd viss tid innan han genomför en driftsinskränkning. Kan driftsinskränkningen medföra uppsägning, är varseltiden två—sex månader beroende på hur många arbetstagare som berörs.

Lagförslaget innehåller vidare vissa regler som syftar till att åstadkomma bättre möjligheter för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga att behålla eller erhålla anställning på den öppna arbetsmarknaden. Dessa regler bygger på tanken att arbetsmarknadsmyndigheterna vid överläggningar med arbetsgivare och berörda organisationer skall diskutera vilka åtgärder som kan behöva vidtas för detta ändamål. Reglerna ger stöd åt den verksamhet med s. k. anpassningsgrupper som på senare tid börjat bedrivas inom företagen. Uppnås inte lösningar i samförstånd vid överläggningarna, kan arbetsmarknadsmyndigheterna meddela arbetsgivaren anvisningar om vilka åtgärder denne bör vidta. Följs inte anvisningar som arbetsmarknadsstyrelsen meddelar och får det anses uppenbart att rättelse inte kan åstadkommas på annat sätt, kan styrelsen som en yttersta åtgärd förordna att arbets-

givaren får anställa endast sådan arbetstagare som den offentliga arbetsförmedlingen har anvisat eller godtagit. Bryter arbetsgivaren mot förordnandet kan han straffas.

Lagförslagen föreslås träda i kraft den 1 juli 1974.

## 1 Förslag till

### Lag

### om anställningsskydd

Härigenom förordnas som följer.

#### 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 meddelats arbetslöshetshjälp i form av beredskapsarbete, arkivarbete eller musikerhjälp 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 fastställs under medverkan av Konungen eller myndighet som Konungen bestämmer.

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 och 24 §§, 25 § andra stycket samt 26 och 28—33 §§ göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagarsidan slutits eller godkänts av organisation som är att anse som huvudorganisation enligt lagen (1936: 506) om förenings- och förhandlingsrätt.

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 nye 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



beskaffenhet. 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 under rättelse 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 uppgge 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 arbetsgi-

varen 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 arbetstagersidan slutits eller godkänts av organisation som är att anse som huvudorganisation enligt lagen (1936: 506) om förenings- och förhandlingsrätt. 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 försämrats 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 uppgge 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 trettio 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 arbetstagsidan slutits eller godkänts av organisation som är att anse som huvudorganisation enligt lagen (1936: 506) om förenings- och förhandlingsrätt. 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.

**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 (1973: 000) 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 och tredje 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.

**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 (1973:000) om vissa anställningsfrämjande åtgärder varslar länsarbetsnämnd om sådan driftinskränkning som kan medföra uppsägning innan motsvarande varsel-skyldighet 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 och finns ej arbetstagarorganisation till vilken varsel enligt första stycket skall lämnas, skall arbetsgivaren i stället underrätta den berörde arbetstagaren om den tilltänkta åtgärden inom tid som anges i 29 §.

**32 §** Den som har rätt till varsel eller till underrättelse enligt 31 § andra stycket har även rätt till överläggning med arbetsgivaren om den tilltänkta åtgärden. Sådan 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 eller helt sjukbidrag 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.

#### **Twist 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 twist 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 avstånga 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 lagakraftgående 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 lagakraftgående 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 avstånga 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 avstånga 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 (1936: 506) om förenings- och förhandlingsrätt 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.

Iakttagar 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 arbetstagarorganisationens intresse av att lagens bestämmelser iakttagas 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

12 månadslöner, om arbetstagaren sammanlagt har varit anställd mindre än tio år hos arbetsgivaren,

18 månadslöner, om arbetstagaren sammanlagt har varit anställd minst tio år hos arbetsgivaren,

24 månadslöner, om arbetstagaren sammanlagt har varit anställd minst 20 år hos arbetsgivaren.

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 under-  
rätta motparten härom inom fyra månader från det skadan inträffade.  
Har inom den tiden förhandling rörande anspråket påkallats enligt lagen  
(1936: 506) om förenings- och förhandlingsrätt eller med stöd av kollek-  
tivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandling-  
en avslutades. I annat fall skall talan väckas inom åtta månader från ska-  
dans 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 av-  
skedande 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 prövas av allmän domstol, om  
målet rör oorganiserad arbetstagare. I annat fall prövas målet av arbets-  
domstolen. Tvist får genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän.

I fråga om talans väckande och utförande hos arbetsdomstolen gäller  
13 § lagen (1928: 254) om arbetsdomstol, även om målet ej är sådant  
som avses i den lagen.

Mot beslut som allmän underrätt meddelat under rättegången enligt  
34 § tredje stycket eller 35 § andra stycket skall talan föras särskilt ge-  
nom besvär. Mot hovrättens beslut får talan ej föras.

---

1. Denna lag 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 la-  
gens bestämmelser om uppsägningstid, lön under uppsägningstid eller  
permitteringstid samt företrädesrätt till ny anställning.

Gör arbetstagare gällande företrädesrätt enligt den äldre lagen samti-  
digt som annan arbetstagare påkallar företrädesrätt enligt den nya lagen,  
bestämmas 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 § nya lagen motsvarande tillämpning.

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 bestäm-  
melserna i 21 § rörande permittering sammanlagt mer än trettio 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.

## 2 Förslag till

### Lag

#### om vissa anställningsfrämjande åtgärder

Härigenom förordnas som följer.

#### Varsel om driftinskränkning

1 § Arbetsgivare som avser att genomföra driftsinskränkning enligt 2 eller 3 § skall inom tid som anges där skriftligen varsla länsarbetsnämnden i det län där driftsinskränkningen genomföres, om minst fem arbetstagare beröres därav.

Varselskyldighet föreligger dock ej, om driftsinskränkningen utgör ett normalt led i arbetsgivarens verksamhet.

2 § Varsel om sådan driftsinskränkning som kan medföra uppsägning skall lämnas

1. minst två månader före driftsinskränkningen, om högst 25 arbetstagare beröres av uppsägning,

2. minst fyra månader före driftsinskränkningen, om fler än 25 men högst 100 arbetstagare beröres av uppsägning,

3. minst sex månader före driftsinskränkningen, om fler än 100 arbetstagare beröres av uppsägning.

3 § Varsel om sådan driftsinskränkning som kan medföra permittering skall lämnas minst en månad i förväg.

Kan arbetstagare, som anställts för viss tid, viss säsong eller visst arbete, på grund av driftsinskränkning icke beredas fortsatt anställning i samband med att den tidigare anställningen upphör eller den nya säsongen skall börja, skall varsel om driftsinskränkningen lämnas minst sex veckor i förväg.

4 § Har arbetsgivare icke kunnat förutse de omständigheter, varav driftsinskränkningen beror, så lång tid i förväg som anges i 2 eller 3 §, skall varsel i stället lämnas så snart det kan ske.

5 § Varsel enligt 2 eller 3 § skall innehålla uppgift om orsaken till och arten av driftsinskränkningen, den tidpunkt då denna är avsedd att genomföras samt antalet berörda arbetstagare, fördelade på yrkesgrupper.

Så snart det kan ske skall arbetsgivaren även uppge vilka arbetstagare som beröres av driftsinskränkningen. Länsarbetsnämnden kan förelägga arbetsgivaren vid vite att fullgöra denna skyldighet.

6 § Om arbetsgivare till följd av driftsinskränkning, som berör minst fem arbetstagare, på grund av lag eller avtal lämnar varsel till arbets-

tagarorganisation 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 §.

### **Åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga**

**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.

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

**8 §** Arbetsgivare är skyldig att överlägga med länsarbetsnämnd eller den nämnden förordnar

1. om åtgärder för att förbättra arbetsförhållandena för redan anställda äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga,
  2. om åtgärder för att trygga fortsatt anställning åt sådana arbetstagare,
  3. om nyanställning av äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga samt om åtgärder för att främja sådan anställning.
- Till överläggning enligt första stycket skall förutom arbetsgivaren berörda arbetstagarorganisationer kallas. Organisation som arbetsgivaren tillhör skall kallas till överläggning inför länsarbetsnämnden. Kallelse av arbetsgivare kan av länsarbetsnämnden förenas med vite.

**9 §** När skäl därtill föreligger skall länsarbetsnämnden, på grundval av vad som förekommit vid överläggning inför nämnden enligt 8 §, meddela arbetsgivaren anvisningar beträffande åtgärder som bör vidtagas för att bereda bättre sysselsättningsmöjligheter åt äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Nämnden kan därvid anmoda arbetsgivaren att i samband med nyanställningar öka andelen sådana arbetstagare i arbetsstyrkan i enlighet med vad nämnden närmare anger.

**10 §** Undandraget sig arbetsgivaren att medverka vid överläggning inför länsarbetsnämnd enligt 8 § eller följer han ej anvisningar som nämnden meddelat med stöd av 9 §, skall ärendet hänskjutas till arbetsmarknadsstyrelsen. Detta gäller även, om arbetsgivaren underlåter att infria utfästelse som gjorts vid överläggningen.

**11 §** I ärende, som hänskjutits till arbetsmarknadsstyrelsen enligt 10 § eller som styrelsen på anmälan av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller på eget initiativ upptagit, skall arbetsgivaren samt berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer beredas tillfälle att yttra sig samt, om det finnes lämpligt, kallas till överläggning inför styrelsen.

Styrelsen kan meddela sådana anvisningar som avses i 9 §. Styrelsen

kan även förelägga arbetsgivaren att förete handlingar som kan antagas ha betydelse för bedömningen av arbetsgivarens personalpolitik.

Kallelse av arbetsgivare till överläggning samt föreläggande att förete handlingar kan förenas med vite. Innan föreläggande att förete handlingar meddelas, skall arbetsgivaren och berörda organisationer beredas tillfälle att yttra sig.

**12 §** Följer arbetsgivare ej anvisningar som meddelats av arbetsmarknadsstyrelsen enligt 11 § och är det med hänsyn till omständigheterna uppenbart att rättelse ej kan åstadkommas på annat sätt, kan styrelsen förordna att arbetsgivaren icke får anställa andra arbetstagare än dem som den offentliga arbetsförmedlingen har anvisat eller godtagit.

**13 §** Arbetsmarknadsstyrelsen kan på framställning av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller på eget initiativ upptaga överläggningar med organisationerna inom en bransch eller del därav angående åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Styrelsen kan på grundval av vad som förekommit vid dessa överläggningar meddela anvisningar om sådana åtgärder för den bransch eller del därav som överläggningarna avsett.

Iakttagar arbetsgivare icke anvisningar som meddelats med stöd av första stycket, kan länsarbetsnämnd kalla arbetsgivaren samt berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer till överläggningar enligt 8 §.

#### **Föreskrifter om inskränkning i rätten att sluta avtal om anställning för begränsad tid**

**14 §** Åsidosätter arbetsgivare vid anställning av arbetstagare i väsentlig omfattning bestämmelserna i 5 § andra stycket lagen (1973: 000) 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.

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

#### **Övriga bestämmelser**

**15 §** Beträffande den som företräder arbetstagarorganisation i frågor som avses i denna lag äger 42—44 §§ arbetarskyddslagen (1949: 1) motsvarande tillämpning.

**16 §** Vad någon vid tillämpning av denna lag fått veta om enskilt företags eller enskild sammanslutnings affärs- eller driftsförhållanden eller om enskilds personliga förhållanden får han ej obehörigen yppa eller nyttja.

**17 §** Arbetsgivare, som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet underlåter att varsla om driftsinskränkning enligt vad som föreskrives i denna lag, kan åläggas att utge en särskild varselavgift till statsverket. Underlåtes varsel under tid, då arbetsgivaren är i konkurs, skall varselavgift i stället utges av den som företräder konkursboet.

Varselavgift fastställs för varje påbörjad vecka som varsel försummas samt bestäms till lägst 100 och högst 500 kronor för varje arbetstagare som beröres av driftsinskränkningen.

Om särskilda skäl föreligger kan varselavgift bestämmas till lägre belopp än nu sagts. Fullständig befrielse från sådan avgift kan också äga rum.

**18 §** Varselavgift ålägges av allmän domstol på talan av arbetsmarknadsstyrelsen. Sådan talan skall väckas inom ett år efter driftsinskränkningen. Försummas det, är talan förlorad.

**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, döms till böter eller fängelse i högst ett år.

**20 §** Arbetsgivare, som ej iakttagit förordnande enligt 12 §, döms till böter eller fängelse i högst ett år.

**21 §** Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot tystnadsplikt enligt 16 § döms till böter eller fängelse i högst ett år.

**22 §** Allmänt åtal för gärning som avses i 19 eller 20 § får väckas endast efter anmälan av arbetsmarknadsstyrelsen.

Allmänt åtal för gärning som avses i 21 § får väckas endast om målsägande anger brottet till åtal eller åtal är påkallat från allmän synpunkt.

**23 §** Talan om utdömande av vite enligt denna lag föres vid allmän domstol av åklagare. Sådan talan får väckas endast efter anmälan av länsarbetsnämnd eller arbetsmarknadsstyrelsen eller, när fråga är om vite som förelagts med stöd av 14 §, av arbetstagarorganisation som hemställt om föreskrifter som där anges.

**24 §** Talan mot arbetsmarknadsstyrelsens beslut enligt denna lag föres hos Konungen genom besvär.

**25 §** Konungen eller, efter Konungens bemyndigande, arbetsmarknadsstyrelsen får föreskriva undantag från 1—12 §§ samt meddela närmare föreskrifter för tillämpningen av dessa bestämmelser.

---

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Genom lagen upphäves lagen (1971: 202) om vissa åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden.

2. Arbetsgivare är icke skyldig att lämna varsel enligt 1—6 §§, om bestämmelserna medför att varsel skulle ha lämnats före lagens ikraftträdande.

### 3 Förslag till

#### Lag om ändring i lagen 1937: 249 om inskränkningar i rätten att utbekomma allmänna handlingar

Härigenom förordnas, att 22 § lagen (1937: 249) om inskränkningar i rätten att utbekomma allmänna handlingar<sup>1</sup> skall ha nedan angivna lydelse.

##### *Nuvarande lydelse*

##### *Föreslagen lydelse* 22 §

Handling i ärende som avses i lagen (1971: 202) om vissa åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden må, i den mån den innefattar upplysning om enskilt företags affärs- eller driftförhållanden eller om enskilds personliga förhållanden, ej utlämnas tidigare än tjugu år efter handlingens datum, såvida ej, med hänsyn till det ändamål för vilket utlämnande begäres och omständigheterna i övrigt, trygghet kan anses vara för handen att upplysningen ej missbrukas till skada för företaget eller den enskilde.

Handling i ärende som avses i lagen (1973:000) om vissa anställningsfrämjande åtgärder må, i den mån den innefattar upplysning om enskilt företags affärs- eller driftförhållanden eller om enskilds personliga förhållanden, ej utlämnas tidigare än tjugu år efter handlingens datum, såvida ej, med hänsyn till det ändamål för vilket utlämnande begäres och omständigheterna i övrigt, trygghet kan anses vara för handen att upplysningen ej missbrukas till skada för företaget eller den enskilde.

---

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Äldre bestämmelser gäller fortfarande beträffande handling i ärende som avses i lagen (1971: 202) om vissa åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden.

<sup>1</sup> Lagen omtryckt 1971: 203.

<sup>2</sup> Riksdagen 1973. 1 saml. Nr 129

Utdrag av protokollet över inrikesärenden, hållet inför Hans Maj:t Konungen i statsrådet på Stockholms slott den 25 maj 1973.

Närvarande: Statsministern PALME, ministern för utrikes ärendena WICKMAN, statsråden STRÄNG, ANDERSSON, JOHANSSON, HOLMQVIST, ASPLING, LUNDKVIST, GEIJER, MYRDAL, ODHNOFF, MOBERG, BENGTSSON, NORLING, LÖFBERG, LIDBOM, CARLSSON.

Chefen för inrikesdepartementet, statsrådet Holmqvist, anmäler efter gemensam beredning med statsrådets övriga ledamöter fråga om *åtgärder till främjande av anställningstryggheten m. m.* och anför.

## 1 Inledning

Frågan om arbetstagarnas anställningstrygghet har under senare år trätt alltmer i förgrunden. Detta är delvis en följd av de pågående strukturförändringarna på arbetsmarknaden. Utvecklingen har inneburit att stora grupper av anställda, framför allt den äldre arbetskraften och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, har fått ett alltmer utsatt läge. Det är emellertid inte bara för de nu angivna grupperna som situationen är otillfredsställande. Även beträffande andra arbetstagare är det angeläget att vidta åtgärder till främjande av anställningstryggheten.

I december 1969 uppdrogs åt särskilt tillkallade sakkunniga<sup>1</sup> att göra en allsidig utredning av anställningstryggheten med tonvikten lagd på frågan huruvida det stöd som utgår till äldre arbetskraft vid arbetslöshet behöver kompletteras med lagstadgad trygghet i anställningen. De sakkunniga fick dessutom i uppdrag att bl. a. utreda frågan om vidgad behörighet för arbetsdomstolen.

Mot bakgrund av de äldres svåra läge på arbetsmarknaden ansåg statsmakterna det nödvändigt att utan att avvakta de sakkunnigas förslag vidta vissa åtgärder för att förbättra den äldre arbetskraftens sysselsättningsmöjligheter på den öppna marknaden. På grundval av en promemoria, upprättad inom inrikesdepartementet i februari 1971 (Ds In 1971: 1), föreslogs i proposition (prop. 1971: 107) lagstiftning om åtgärder för att förbättra den äldre arbetskraftens anställningstrygghet. Sedan riksdagen hade antagit propositionsförslagen (InU 1971: 18, rskr 1971: 221) utfärdades bl. a. lagen (1971: 199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare och lagen (1971: 202) om vissa åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden.

<sup>1</sup> Landshövdingen Valter Åman, ordförande, direktörerna Eugen Björkman och Styrbjörn von Feilitzen, förbundsjuristen Stig Gustafsson, rättschefen Börje Hårdefelt, förbundsjuristen Ove Kjellgren, direktören Gunnar Lindström samt förbundsordföranden Valdemar Lundberg. Kjellgren har sedermera ersatts av förbundsordföranden Åke Nilsson.

De nyssnämnda sakkunniga, som antagit namnet utredningen rörande ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen, har detta år avlämnat betänkandet (SOU 1973: 7) Trygghet i anställningen och en promemoria (Ds In 1973: 4) rörande vissa övergångsfrågor. De lagförslag som innefattas i betänkandet och promemorian torde få fogas till statsrådsprotokollet i detta ärende som *bilaga 1*.

Efter remiss har yttranden över betänkandet avgetts av justitiekanslern (JK), Svea hovrätt, kammarrätten i Stockholm, försvarets civilförvaltning, socialstyrelsen, statens handikappråd, riksförsäkringsverket, arbetsskyddsstyrelsen, televerket, statens järnvägar (SJ), statens avtalsverk (SAV), statens personalpensionsverk, statens personalnämnd, skolöverstyrelsen (SÖ), universitetskanslersämbetet (UKÄ), arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), arbetsdomstolens ordförande, förhandlingsutredningen, arbetsmiljöutredningen, delegationen för förvaltningsdemokrati, arbetsrättskommittén, Svenska kommunförbundet, Svenska landstingsförbundet, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Skogs- och lantarbetsgivareföreningen, Föreningen skogsbrukets arbetsgivare, Bankinstitutens arbetsgivareorganisation, Sveriges redareförening, Tidningarnas arbetsgivareförening, Kooperationens förhandlingsorganisation, Statsföretagens förhandlingsorganisation (SFO), Sveriges hantverks- och industriorganisation (SHIO), Svensk industriförening, Landsorganisationen i Sverige (LO), Svenska byggnadsarbetareförbundet, Svenska fabriksarbetareförbundet, Handelsanställdas förbund, Svenska lantarbeterförbundet, Svenska metallindustriarbetareförbundet, Svenska sjöfolksförbundet, Svenska skogsarbetareförbundet, Svenska transportarbetareförbundet, Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Sveriges akademikers centralorganisation (SACO), Statstjänstemännens riksförbund (SR), ILO-kommittén, Sveriges personaladministrativa förening, Handikapporganisationernas centralkommitté (HCK), Sveriges advokatsamfund och Föreningen Sveriges tingsrättsdomare.

Yttranden över betänkandet har överlämnats av UKÄ från rektorsämbetena vid universiteten i Uppsala och Lund samt juridiska fakulteterna vid universiteten i Uppsala, Lund och Stockholm, av statens handikappråd från MS-förbundet och Riksförbundet för utvecklingsstörda barn, av SAF från SAF:s allmänna grupp, Biltrafikens arbetsgivareförbund, Svenska byggnadsindustriförbundet, Sveriges arbetsgivareförening för hotell och restauranger, Sveriges stuvareförbund och Teatrarnas riksförbund samt av SHIO från Sveriges konditorförening, Motorbranschens riksförbund, Rörfirmornas riksförbund och Rörledningsfirmornas arbetsgivareförbund.

Yttranden över betänkandet har dessutom inkommit från överbefälhavaren (ÖB), Svenska företagares riksförbund, Svenska arkitekters riksförbund (SAR), Statsanställdas förbund (SF), De handikappades riksförbund, Hörselfrämjandets riksförbund samt Sveriges läkarförbund.

En sammanställning av remissyttrandena torde få fogas till statsrådsprotokollet i detta ärende som *bilaga 2*.

Under lagstiftningsärendets beredning inom inrikesdepartementet har överläggningar hållits med i första hand LO, TCO och SAF.

Utredningen tar i sitt betänkande upp två huvudfrågor, nämligen dels frågan om en förbättring av det arbetsrättsliga skyddet för bestående anställningar, dels frågan om anställningsfrämjande åtgärder av arbetsmarknadspolitisk natur. I det följande kommer dessa båda huvudfrågor att behandlas var för sig.

## 2 De senaste årens arbetslöshet

Arbetslöshetens omfattning kan studeras främst på grundval av två skilda statistiska serier, arbetskraftsundersökningarna (AKU) och arbetsförmedlingsstatistiken.

AKU utförs av statistiska centralbyrån och avser fr. o. m. år 1970 tolv månader per år. Undersökningarna utförs på ett urval personer i åldrarna 16—74 år vilket f. n. uppgår till ca 18 000 personer per undersökningstillfälle. Skattningar för helt år grundas fram till år 1970 på kvartalsvisa undersökningar och därefter på månadsvisa undersökningar. I AKU inhämtas uppgifter om bl. a. kön, ålder, sysselsättningsförhållanden, arbetstidens längd, arbetslöshet och dess varaktighet, tillfällig frånvaro m. fl. uppgifter.

Arbetsförmedlingsstatistiken är en administrativ statistik och grundas på totalräkningar av antalet vid arbetsförmedlingarna anmälda arbetslösa. Som arbetslös räknas den som är anmäld som arbetssökande vid arbetsförmedlingen och som konstateras ha varit arbetslös den första helgfria dagen i den vecka i månaden då den 15:e infaller.

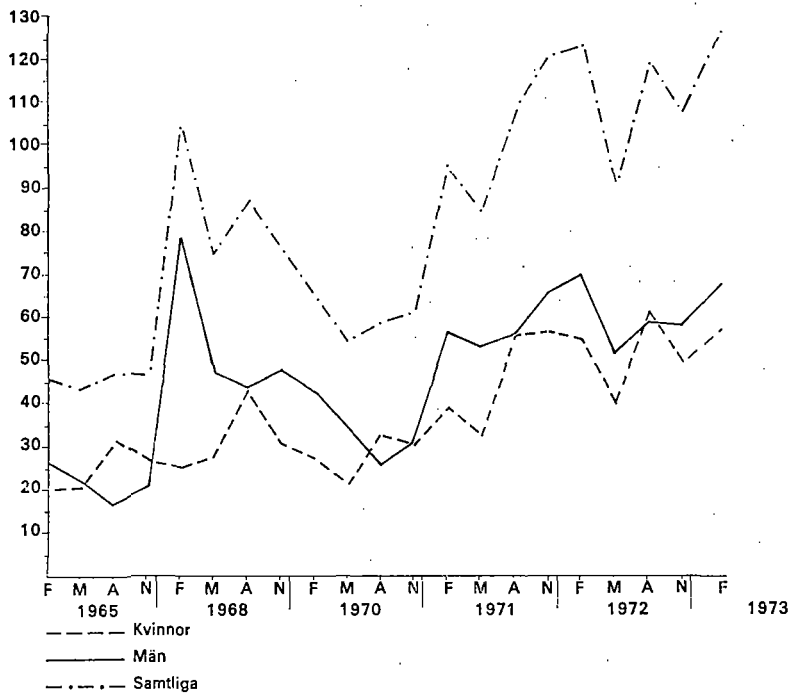
Som mätare av arbetslösheten har båda serierna sina svagheter. AKU-siffrorna är, eftersom det är fråga om urvalsundersökningar, behäftade med slumpfel. Arbetsförmedlingsstatistikens värde begränsas av att den endast täcker sådana arbetslösa som söker arbete genom den offentliga arbetsförmedlingen.

De båda diagrammen på sid. 21 visar arbetslöshetens utveckling sedan år 1965 enligt dels AKU och dels arbetsförmedlingsstatistiken. Som framgår av dessa diagram är arbetslöshetstalen genomgående högre enligt AKU än enligt arbetsförmedlingsstatistiken. Detta förhållande är naturligt eftersom AKU är att betrakta som totalundersökningar, medan arbetsförmedlingsstatistiken som nämnts endast avser dem som genom arbetsförmedlingen söker arbete. Vid en jämförelse mellan de båda serierna finner man också att AKU visar större följsamhet till konjunkturutvecklingen vilket bl. a. förklaras av att vissa grupper som beroende av konjunkturförhållandena drabbas av säsongmässig arbetslöshet är relativt sett överrepresenterade i arbetsförmedlingsstatistiken.



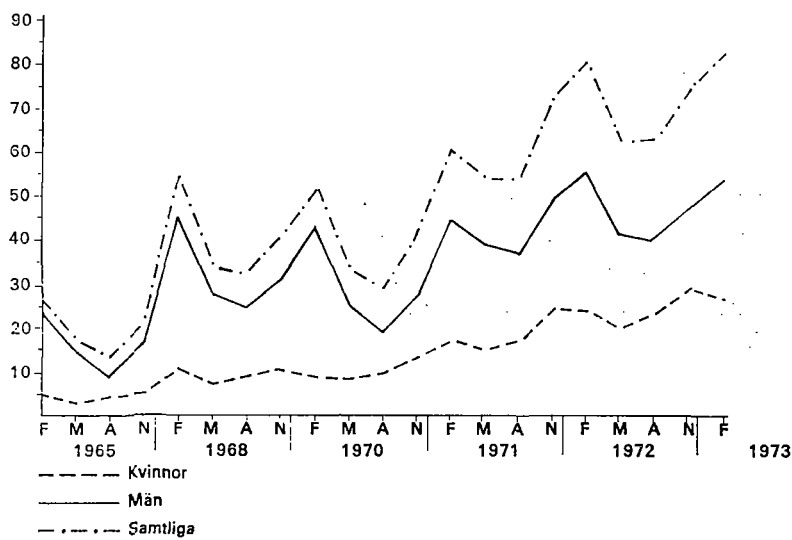
*Arbetslösa enligt AK U*

1 000-tal personer



*Arbetslösa enligt arbetsförmedlingsstatistiken*

1 000-tal personer



I fråga om arbetslöshetens allmänna utveckling under perioden 1965—1972 visar de båda serierna dock en samstämmig bild. Den lägsta arbetslösheten registrerades således under högkonjunkturen våren 1965 varefter en successiv stegring skedde fram till i februari 1968. Därefter sjönk arbetslösheten successivt fram till i november 1970. Den ökning av arbetslösheten, som då inträffade, fortsatte under år 1971 för att nå sin kulmen i början av år 1972.

För kvinnor och framförallt ungdomar har de senaste årens utveckling inneburit en stegrad arbetslöshet. För ungdomarnas del har detta varit särskilt markerat efter år 1969. Samtidigt som arbetslösheten ökat har emellertid andelen sysselsatta kvinnor vuxit kraftigt och sysselsättningen bland ungdomar legat stilla eller ökat något. Allt fler kvinnor och ungdomar har således sökt sig ut på arbetsmarknaden. Detta illustreras för kvinnornas del av att det relativa arbetskraftstalet, dvs. andelen kvinnor som har eller söker arbete i förhållande till totala antalet kvinnor, ökade från 48,7 % år 1965 till 52,8 % år 1970 och 54,7 % år 1972. Den största delen av nytillskottet till arbetskraften under senare år har kunnat beredas arbete, men en del tar sig också uttryck i högre arbetslöshetstal. Eftersom tillströmningen till arbetskraften är större från vissa befolkningsgrupper kan den totala arbetslösheten för dessa ligga högre än inom andra grupper, trots att risken för arbetslöshet inte nödvändigtvis är större när man väl har etablerat sig på arbetsmarknaden.

Ett påfallande drag i arbetslöshetens utveckling är de allt längre arbetslöshetstiderna. Från år 1965 till år 1970 ökade enligt AKU andelen arbetslösa under längre tid än tre månader från 13 till 24 % av samtliga arbetslösa. Den skillnad i arbetslöshetens längd som år 1965 fanns mellan könen har fram till år 1970 utjämnats samtidigt som den genomsnittliga arbetslöshetstiden har förlängts. För männens del har således andelen arbetslösa mer än tre månader ökat från 7 % år 1965 till 26 % år 1970 medan motsvarande tal för kvinnorna var 17 % resp. 21 %. En betydande försämring har således ägt rum framförallt för männens del.

Mellan år 1970 och 1972 har andelen arbetslösa mer än tre månader ökat ytterligare och uppgick år 1972 till 37 %. Viss del av denna ytterligare ökning i andelen långtidsarbetslösa torde kunna förklaras av konjunkturdämpningen under åren 1971 och 1972.

Fr. o. m. år 1971 presenteras regelbundet i AKU beräkningar av arbetslöshetens längd för skilda åldersgrupper.

*Arbetslösa fördelade efter ålder och arbetslöshetens längd enligt AKU*

| Ålder                    | 1970 <sup>1</sup>                                       |                                               | 1971 |         | 1972 |         | 1973 <sup>2</sup> |         |
|--------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------|---------|------|---------|-------------------|---------|
|                          | A<br>Arbets-<br>löshet i<br>veckor,<br>median-<br>värde | B<br>Arbets-<br>lösa<br>efter<br>ålder<br>(%) | A    | B       | A    | B       | A                 | B       |
| 16—24                    | 3                                                       | 35                                            | 5    | 35      | 5    | 36      | 6                 | 31      |
| 25—44                    | 3                                                       | 31                                            | 6    | 32      | 5    | 34      | 7                 | 36      |
| 45—54                    | 8                                                       | 13                                            | 7    | 13      | 9    | 13      | 8                 | 15      |
| 55—74                    | 13                                                      | 21                                            | 12   | 20      | 16   | 17      | 13                | 18      |
|                          |                                                         | 100                                           |      | 100     |      | 100     |                   | 100     |
| Tot. antal<br>arbetslösa |                                                         | 59 200                                        |      | 100 600 |      | 107 300 |                   | 118 800 |

<sup>1</sup> Avser de tre första kvartalen<sup>2</sup> Avser första kvartalet

Av materialet framgår att medianvärdet på arbetslöshetens längd, dvs. den arbetslöshetstid som hälften av de arbetslösa över- resp. understiger, har ökat under perioden. Samtidigt framgår ålderns betydelse för arbetslöshetens längd. I vilken grad den allmänna förlängningen av arbetslöshetstiderna är beroende av konjunkturläget är svårt att bedöma. Klart står emellertid att arbetslöshetens längd ökar med stigande ålder.

De snabba strukturförändringarna i det svenska näringslivet under senare delen av 1960-talet och början av 1970-talet har medfört att antalet driftsinskränkningar och antalet därav berörda arbetstagare har ökat. Detta framgår av arbetsmarknadsstyrelsens varselstatistik. Enligt denna översteg antalet av driftsinskränkning (inkl. driftsomläggning, nedläggning etc.) berörda personer inte 10 000 något år under perioden 1960—1965. Fr. o. m. år 1966 har antalet berörda endast ett år (1969) legat under 20 000 personer. År 1971 noterades det hittills största antalet av varsel berörda personer, nämligen 37 000. Härefter har en kraftig nedgång ägt rum. Under år 1972 har således 23 700 personer omfattats av varsel, vilket är närmare 40 % färre än föregående år. Utvecklingen redovisas närmare i följande tablå.

*Antalet av varsel berörda arbetsställen och personer åren 1960—1972*

| År                 | Antal arbetsställen | Antal berörda |
|--------------------|---------------------|---------------|
| 1960—              |                     |               |
| —1964 <sup>1</sup> | 176                 | 7 483         |
| 1965               | 189                 | 8 890         |
| 1966               | 563                 | 20 733        |
| 1967               | 651                 | 24 499        |
| 1968               | 578                 | 22 668        |
| 1969               | 320                 | 10 921        |
| 1970               | 682                 | 20 963        |
| 1971               | 1 465               | 36 966        |
| 1972               | 1 087               | 23 745        |

<sup>1</sup> Genomsnitt

Eftersom varselstatistiken inte omfattar samtliga företag i Sverige torde i realiteten långt fler människor än som framgår av de nu angivna uppgifterna ha berörts av driftsinskränkningar. Enligt en inom arbetsmarknadsstyrelsen utförd specialundersökning, baserad på tilläggsfrågor till AKU i februari 1969, uppgick sålunda antalet av driftsinskränkningar berörda arbetstagare under år 1968 till 94 000, exkl. byggnadsindustrin. Enligt varselstatistiken var antalet endast 22 700.

Genom ett antal av arbetsmarknadsstyrelsen företagna undersökningar åren 1967, 1968 och 1972 kan man få belyst i vad mån arbetslösheten är en följd av driftsinskränkningar. Undersökningarna har utförts dels i samband med arbetsförmedlingarnas månadsräkningar, dels i samband med AKU. De skiljer sig på vissa punkter i fråga om uppläggnings- och resultatredovisningen, men vissa resultat är trots detta jämförbara över åren. I huvudsak används i det följande undersökningarna från år 1968 och 1972.

Av undersökningarna framgår att andelen arbetslösa p. g. a. driftsinskränkning år 1967 utgjorde 18 % av de arbetslösa. Denna andel ökade till 31 % år 1968 och låg år 1972 på i stort sett samma nivå. År 1968 synes relativt sett fler kvinnor än män ha drabbats av driftsinskränkning medan det motsatta förhållandet gällde år 1972.

Såväl år 1968 som år 1972 var genomsnittsåldern högre för de strukturarbetslösa än för övriga arbetslösa. Skillnaden är synnerligen markant för kvinnornas del. Huruvida andelen äldre bland de strukturarbetslösa har förändrats mellan de båda undersökningarna är svårt att uttala sig om på grundval av föreliggande material. Däremot kan konstateras att arbetslöshetstidens längd har ökat mera för de strukturarbetslösa än för de övriga arbetslösa. Detta gäller i synnerhet för kvinnorna. Undersökningarna visar också att kvinnorna med stigande ålder drabbas av längre arbetslöshetsperioder än männen.

Andelen långtidsarbetslösa p. g. a. driftsinskränkning varierade starkt mellan skilda näringsgrenar, yrkesområden och län. Den högsta andelen noterades för tillverkningsindustrin, som kännetecknas av att både konjunktur- och strukturförändringar medför drastiska förskjutningar i efterfrågan på arbetskraft.

Kunskapen är alltså tämligen begränsad om följderna i fråga om ekonomi, bostadsort, arbetsmiljö etc. för arbetstagare som berörs av driftsinskränkningar. Flera specialstudier pekar på att ökningen av antalet företagsnedläggelser är en bidragande orsak till utslagningen av vissa kategorier av arbetskraft på arbetsmarknaden. I ett antal av arbetsmarknadsstyrelsen genomförda studier under senare delen av 1960-talet framkommer, att 10—15 % av de drabbade — mest äldre, kvinnor och dåligt utbildade — förblivit oplacerade, att ungefär lika många lämnat arbetslivet på grund av sjukdom, pensionering eller andra skäl samt att några procent överförts till beredskapsarbete eller skyddad syssel-

sättning. Andelen arbetstagare som fått nytt arbete på öppna marknaden är starkt beroende av ålder. Vidare kan vissa skillnader konstateras mellan olika branscher. Färre personer har fått arbete efter driftsin-skränkningar inom textilindustrin än inom verkstadsindustrin eller massa- och pappersindustrin.

Erfarenhetsmässigt är 10—20 % av dem som friställts genom driftsin-skränkningar svårplacerade. De snabbt stigande anspråken på arbetsvården under 1960-talet belyser i viss mån detta förhållande. Antalet arbetsvårdssökande som år 1960 uppgick till ca 31 500 personer hade sålunda år 1971 stigit till ca 100 000. Antalet sysselsatta i någon form av skyddat arbete ökade likaså mellan de båda åren, från 11 200 år 1965 till 30 000 år 1971. I båda fallen är det äldre personer som i ökad utsträckning sökt sig till arbetsvården och placerats i skyddat arbete. Betydande ökningar registreras också i fråga om antalet personer som upp-bär omställningsbidrag och förtidspension.

### 3 Anställningsskyddet

#### 3.1 Nuvarande förhållanden

##### 3.1.1 Inledning

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare regleras i vårt land inte genom någon allmän lagstiftning. Vissa frågor, såsom semester, arbetstid, arbetarskydd och socialförsäkring etc., har dock gjorts till föremål för särskild lagreglering. Vidare gäller enligt lagen (1971: 199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare (1971 års lag om anställningsskydd) särskilda bestämmelser för arbetstagare över 45 år om uppsägningstider, om lön under uppsägnings- och permitteringstid, om rätt till återanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist samt om avskedande. Från denna lag undantas dock arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj eller som avlönas uteslutande genom andel i vinst, vidare arbetstagare som har företagsledande eller därmed jämförlig ställning eller som omfattas av lagen (1970: 943) om arbetstid m. m. i husligt arbete samt slutligen arbetstagare vars anställning begränsats till viss tid eller visst arbete. Vidare gäller anställningsskyddet enligt denna lag endast för arbetstagare som kan åberopa en viss minsta anställningstid hos arbetsgivaren.

För vissa särskilda yrkesgrupper gäller lagar med bestämmelser av betydelse för deras anställningsskydd.

I fråga om handelsresande återfinns i lagen (1914: 45) om kommission, handelsagentur och handelsresande en bestämmelse om uppsägningstid och avskedande. För sjömän ges vissa regler om skiljande från tjänsten i sjömanslagen. Lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete inne-

håller bestämmelser om uppsägning och avskedande av hushållsanställda, som inte är medlemmar av arbetsgivarens familj.

För statstjänstemän återfinns bestämmelser om skiljande från tjänsten i statstjänstemannalagen (1965: 274). Huvuddelen av de arbetare, som före den 1 januari 1972 var anställda i statlig tjänst, har fr. o. m. nämnda tidpunkt ställning som tjänstemän, varför statstjänstemannalagen numera gäller för flertalet statligt anställda arbetstagare. Undantag härifrån gäller i stort sett endast för arbetstagare som sysselsätts i beredskapsarbete, arkivarbete eller musikerhjälp samt arbetstagare som är lokalanställd utom riket. Bestämmelser om skiljande från tjänsten, motsvarande dem som gäller enligt statstjänstemannalagen, återfinns beträffande tjänstemän med statligt reglerade tjänster på det kommunala området i stadgan (1965: 602) om vissa tjänstemän hos kommuner m. fl. (kommunaltjänstemannastadgan).

Härutöver kan nämnas att viss lagstiftning finns om förbud mot uppsägning som sker i föreningsrättskränkande eller annat otillbörligt syfte, t. ex. på grund av arbetstagares värnpliktstjänstgöring, havandeskap, verksamhet som skyddsombud etc.

I övrigt regleras anställningsförhållandet för det stora flertalet arbetstagare genom kollektivavtal, som kan innehålla bl. a. bestämmelser om uppsägning och avskedande, om permittering, om turordning vid uppsägning, permittering eller återanställning samt om varsel och samråd före sådan åtgärd. Tillämpningsområdet för sådana bestämmelser begränsas dock vanligen genom krav på viss ålder och anställningstid. Inte sällan undantas härifrån också arbetstagare med anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete, anställning som utgör bisyssla, deltidsanställning, vikariatsanställning, provanställning etc.

På det statligt lönerulerade området gäller enligt 3 § statstjänstemannalagen och 2 § kommunaltjänstemannalagen (1965: 275) förbud att träffa avtal om bl. a. anställnings ingående eller upphörande. Detta innebär, att avtal om frågor rörande arbetstagarnas anställningsskydd får träffas endast såvitt angår uppsägningstidens längd och förmåner under uppsägningstiden. Även för övriga delar av arbetsmarknaden kan möjligheten till reglering genom kollektivavtal vara begränsad. Sålunda är viss lagstiftning tvingande såtillvida att avtal — däri inbegripet kollektivavtal — inte får innebära sämre förmåner för arbetstagaren än vad som följer av lagen. Till denna kategori hör 1971 års lag om anställningsskydd, semesterlagen (1963: 114) och allmänna arbetstidslagen (1970: 103). I några fall får undantag från sådan lagstiftning dock ske genom kollektivavtal, om detta träffas på viss nivå. Enligt t. ex. semesterlagen och allmänna arbetstidslagen skall sådant kollektivavtal på arbetstagarsidan ha slutits eller godkänts av organisation, som enligt lagen (1936: 506) om förenings- och förhandlingsrätt är att anse såsom huvudorganisationen.

### 3.1.2 Uppsägning

#### Allmänt

Ett anställningsavtals varaktighet kan bestämmas på olika sätt. Det förekommer att anställningsavtal sluts för bestämd tid. Denna tid kan vara absolut bestämd, antingen så att en fixerad tidrymd angetts eller så att en viss dag för anställningens upphörande fastställts. Tiden kan också vara relativt bestämd, så att anställningen angetts gälla under en på förhand inte närmare fixerad tidrymd, såsom en säsong, eller under den tid som åtgår för utförande av ett visst arbete. Såvida annat inte avtalats mellan parterna upphör dylika tidsbestämda anställningar utan särskilda åtgärder från parternas sida, när den avtalade tiden gått till ända eller arbetsuppgiften slutförts.

Vanligast är emellertid att en anställning gäller tills vidare. Vardera parten kan få anställningsavtalet att upphöra genom uppsägning. Som regel gäller att viss uppsägningstid skall iakttas innan anställningen upphör att gälla. Under uppsägningstiden är arbetstagaren skyldig att utföra arbete men har å andra sidan rätt till lön och andra förmåner i anställningen. En uppsägning träder i kraft den dag då uppsägningstiden gått till ända, om inte annat föreskrivits eller överenskommits.

I princip kan uppsägning ske muntligen. Uppställs i kollektivavtal krav på skriftlighet, anses detta — om annat inte framgår av avtalet — innebära en ordningsföreskrift och inte ett formkrav som gör uppsägningens giltighet beroende av att den skett skriftligen.

Ett anställningsavtal kan vid vissa allvarigare kontraktsbrott från arbetstagarens sida bringas att upphöra i förtid genom avskedande, varvid eljest gällande uppsägningstid inte behöver iakttas. Detta berörs närmare i avsnitt 3.1.3. Ett anställningsavtal anses även i vissa särskilda fall kunna bringas att upphöra genom uppsägning i förtid, varvid som regel en viss skälig uppsägningstid skall iakttas. Ett sådant fall är när avtalet blivit avsevärt farligare eller mera tyngande än parterna utgått från. Ett annat fall utgörs av arbetsgivarens konkurs.

För statstjänstemän gäller särskilda regler om anställningens upphörande. Enligt statstjänstemannalagen får tjänsteman skiljas från tjänsten endast av allmän domstol eller av Kungl. Maj:t eller myndighet med stöd av bestämmelse i lagen. Förutom dom på avsättning och avsättning i disciplinär väg är uppsägning, pensionering och försättande i disponibilitet de enda formerna för entledigande av statstjänstemän. Tjänsteman, som förordnats tills vidare, får skiljas från tjänsten efter uppsägning, dock endast på objektiv grund. Sådant uppsägning skall ske skriftligen. Detta är ett formkrav, vars underlåtande medför att uppsägningen blir ogiltig.

Motsvarande bestämmelser om anställningens upphörande gäller även för sådana kommunaltjänstemän, beträffande vilka kommunaltjänstemannastadgan är tillämplig (huvudsakligen lärare inom grundskolan och gymnasieskolan samt befattningshavare inom kyrkan).

### *Grunder för uppsägning*

I rättspraxis har antagits, att en arbetsgivare — lika väl som en arbetstagare — har rätt att fritt säga upp ett anställningsavtal som gäller tills vidare. Denna grundsats fastslogs av arbetsdomstolen i en dom år 1932 (nr 100) och har därefter bekräftats i andra domar. Den inskränkningen i denna s. k. fria uppsägningsrätt har emellertid ansetts gälla, att en uppsägning som strider mot lag och goda seder är ogiltig. Genom bestämmelser i kollektivavtal samt i vissa lagar har arbetsgivarens rätt att fritt säga upp en tillsvidareanställning även begränsats under årens lopp. I förarbetena till 1971 års lag om anställningsskydd har vidare uttalats, att genom tillkomsten av denna lag — särskilt bestämmelsen om rätt till återanställning — ytterligare en omständighet tillkommit som i hög grad borde vara ägnad att påverka rättsutvecklingen i riktning bort från grundsatsen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt (prop. 1971: 107 s. 118).

I några lagar återfinns regler om förbud mot uppsägning som sker i vissa syften. Enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt får uppsägning av arbetstagare inte ske i föreningsrättskränkande syfte. Lagen (1939: 727, ändrad senast 1966: 421) om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. innebär, att arbetstagare i princip inte får skiljas från sin anställning på den grund att han har att fullgöra värnpliktstjänstgöring. Motsvarande gäller i fråga om reservofficerare och den som tjänstgör inom krigsmakten enligt visst frivilligt åtagande. Lagen (1945: 844) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m. innehåller ett generellt förbud mot att säga upp arbetstagare därför att denne har slutit trolovning eller ingått äktenskap. Kvinnlig arbetstagare, som sedan minst ett år har stadigvarande anställning hos arbetsgivaren, får inte heller sägas upp på den grund att hon blivit havande eller fött barn. Därutöver gäller att arbetstagare, som sedan minst ett år haft stadigvarande anställning hos arbetsgivaren, inte får sägas upp på den grund att hon i samband med havandeskap eller barnsbörd har avhållit sig från att arbeta under skälig tid, högst sex månader. I en till riksdagen nyligen framlagd proposition (prop. 1973: 47) har uppsägningsförbud föreslagits gälla även under den längre tid under vilken föräldrapenning utgår till henne. Vidare föreslås ett motsvarande uppsägningsförbud gälla då arbetstagare avhåller sig från att arbeta i samband med att han i sitt hem mottager barn såsom fosterbarn eller adoptivbarn. Enligt arbetarskydds-



lagen (1949: 1) får arbetstagare inte på den grund att han utsetts till skyddsombud eller i anledning av hans verksamhet som skyddsombud skiljas från anställningen. Vissa ändringar har på denna punkt föreslagits i prop. 1973: 130. Enligt lagen (1971: 202) om vissa åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbetstagare på den öppna marknaden (1971 års sysselsättningslag) tillkommer ett motsvarande skydd även den som av arbetstagarorganisation utsetts att företräda organisation i frågor enligt lagen.

Såsom tidigare nämnts är arbetsgivarens fria uppsägningsrätt ofta begränsad genom bestämmelser i k o l l e k t i v a v t a l.

För flertalet arbetare i privat verksamhet regleras förutsättningarna för uppsägning i huvudavtalet mellan SAF och LO, vilket antagits som kollektivavtal mellan branschförbunden å ömse sidor med undantag för byggnads- och transportfacken. Enligt avtalet kan tvist om uppsägning, som skett på grund av enskild arbetstagares förhållande, prövas av skiljenämnd (arbetsmarknadsnämnden), om arbetstagaren har en sammanhängande anställningstid av minst nio månader vid företaget och uppnått 18 års ålder. Om uppsägningen finnes inte ha varit sakligt grundad kan nämnden utdöma skadestånd. I avtalet regleras dock inte vad som skall anses utgöra saklig grund för uppsägning. Tvist om uppsägning av annan anledning än enskild arbetstagares förhållande, dvs. på grund av arbetsbrist, kan hänskjutas till arbetsmarknadsnämnden för utlåtande. Nämnden fungerar då inte som skiljenämnd, och dess utlåtande har endast karaktären av en rekommendation. Nämnden har i dessa fall att utföra en lämplighets- och billighetsprövning. I första hand är de berörda arbetstagarnas skicklighet avgörande. Då valet står mellan arbetstagare med lika skicklighet och lämplighet, skall avgörandet träffas med hänsyn till anställningstidens längd och särskilt stor försörjningsbörda (se avsnitt 3.1.5).

De flesta branschavtal inom SAF-LO-området innehåller utöver en hänvisning till huvudavtalet eller till företagsnämndsavtalet mellan dessa parter — vilket innehåller motsvarande bestämmelser — inte några andra regler som inskränker arbetsgivarens rätt att säga upp arbetstagare. I några avtal föreskrivs dock rätt för arbetstagare att återinträda i arbetet efter sjukdom eller värnpliktstjänstgöring.

Utanför SAF-LO-området gäller regler som i allt väsentligt överensstämmer med regleringen på sagda område. Det förekommer dock kollektivavtal som garanterar ett mera långtgående anställningsskydd än som följer av huvudavtalet mellan SAF och LO. Sålunda föreskrivs ibland att uppsägning får ske endast vid bevislig misskötsamhet eller arbetsbrist samt att i händelse av arbetsbrist den som anstälts sist skall sägas upp först. Några avtal innehåller bestämmelser om ytterligare skydd för äldre arbetstagare med lång anställningstid.

För tjänstemän i privat verksamhet gäller på grund av huvudavtal mellan SAF och respektive tjänstemannaförbund (SIF, SALF resp. HTF) bestämmelser om uppsägning som i huvudsak motsvarar de nyss redovisade bestämmelserna i huvudavtalet mellan SAF och LO. I stället för arbetsmarknadsnämnden fungerar enligt dessa avtal tjänstemarknadsnämnden, arbetsledarnämnden resp. SAF-HTF-nämnden. Även utanför SAF-området regleras vanligen förutsättningarna för uppsägning i huvudavtal eller, om sådant saknas, i företagsnämndsavtal eller kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor. Regleringen följer de nyssnämnda huvudavtalen med endast obetydliga avvikelser.

Enligt en mellan SAF samt SIF, SALF och CF i januari 1973 träffad s. k. trygghetsöverenskommelse bör uppsägning av tjänsteman inte ske förrän alla rimliga möjligheter till omplacering (i förekommande fall efter utbildning) prövats, varvid AMS' möjligheter att medverka skall så långt möjligt utnyttjas. Trygghetsöverenskommelsen medför vidare ett förstärkt uppsägningsskydd för tjänstemän som uppnått 55 år och har tio anställningsår. Blir sådan tjänsteman övertalig och kan han bedömas ha speciella svårigheter att få ny godtagbar anställning, bör uppsägning inte ske förrän alla möjligheter prövats att bereda honom fortsatt anställning inom företaget. Tilltänkt sådan uppsägning skall vidare av arbetsgivaren anmälas till ett centralt organ, benämnt trygghetsrådet, och uppsägningen får inte verkställas förrän trygghetsrådet avgett utlåtande i frågan. Även uppsägning av tjänsteman som fyllt 50 år och har tio anställningsår kan, om tjänstemannen bedöms ha speciella svårigheter att få ny godtagbar anställning, av tjänstemannaparten anmälas till trygghetsrådet för utlåtande i frågan.

Inom de statliga bolagen gäller för flertalet arbetstagare bestämmelser i stort sett motsvarande dem som vunnit insteg på den privata sektorn. För tjänstemän som uppnått 55 års ålder och har tio anställningsår medför ett mellan SFO samt SIF, SALF och CF i maj 1972 träffat s. k. trygghetsavtal ett ännu starkare anställningsskydd än som gäller enligt den motsvarande trygghetsöverenskommelsen på den privata sektorn. Om sådan tjänsteman bedöms ha speciella svårigheter att få ny godtagbar anställning får han över huvud taget inte sägas upp på grund av arbetsbrist förrän alla möjligheter prövats att bereda honom fortsatt anställning inom företaget eller inom avtalets giltighetsområde i övrigt. Uppsägning får i dessa fall inte verkställas förrän den godkännts av trygghetsrådet för statsägda bolag.

Bestämmelser om uppsägningsgrunder har för statliga tjänstemän meddelats i statstjänstemannalagen. Statstjänsteman som anställts med fullmakt, konstitutorial eller förordnande på bestämd tid får inte sägas upp. Uppsägning av tjänsteman med förordnande tills vidare får ske endast om tjänstemannen visat bristande lämplighet för tjänsten eller om

det finns anledning att dra in tjänsten eller uppsägningen av annat skäl är påkallad från allmän synpunkt. Tjänsteman som förordnats tills vidare för tillfällig anställning kan dock skiljas från tjänsten med omedelbar verkan, om anställningen inte varat mer än tre månader i följd.

Beträffande arbetare i kommunal verksamhet gäller i princip, att uppsägning inte får ske med mindre objektivt godtagbart skäl föreligger. I kollektivavtal mellan Svenska kommunförbundet och Svenska kommunalarbetsareförbundet (ABK/ABDK 70) finns vidare bestämmelser om att vid arbetsbrist den arbetstagare inom den berörda yrkesgruppen och inom kollektivavtalsområdet, som har den kortaste sammanlagda anställningstiden hos kommunen, skall sägas upp först. Kommunen är skyldig att söka bereda sådan uppsagd arbetstagare annat arbete inom samma eller annat förvaltningsområde.

I fråga om kommunaltjänstemän gäller enligt kollektivavtal (ABT 70 och LABT 70) som princip, att uppsägning får ske endast om saklig grund därtill föreligger. Detta skydd inträder dock först efter sex månaders sammanhängande anställning. För kommunaltjänstemän, beträffande vilka kommunaltjänstemannastadgan är tillämplig, gäller särskilda författningsbestämmelser som motsvarar reglerna för statstjänstemän.

I kollektivavtal föreskrivs ibland att uppsägning får ske endast om saklig grund eller objektivt godtagbara skäl föreligger. Turordningsklausuler, som inte direkt anger att uppsägning får ske endast av vissa skäl utan i stället går ut på att viss turordning skall iakttas vid uppsägning på grund av arbetsbrist, har, då uppsägning skett utan att ha sin grund i arbetsbrist, ansetts innebära att objektivt godtagbar anledning krävs för uppsägning av en företrädesberättigad arbetstagare. I regel innehåller kollektivavtalen inte någon bestämning eller exemplifiering av begreppen "saklig grund" eller "objektiva skäl". Vad som inryms i dessa begrepp har närmare fått klarläggas i r ä t t s p r a x i s.

En jämförelse mellan olika rättsfall försvåras av individuella olikheter avtalen emellan och även av den utveckling som skett beträffande principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt. I rättstillämpningen framträder dock vissa huvudlinjer.

Arbetsbrist har erkänts som en godtagbar grund för uppsägning. En av ekonomiska skäl betingad omläggning av driften har också godtagits som grund för uppsägning. En prövning sker dock av att uppsägningen inte i själva verket har sin grund i andra omständigheter än arbetsbrist. Arbetsgivarens rätt att fritt välja vilka som skall sägas upp i en arbetsbristsituation begränsas vidare ofta genom särskilda turordningsklausuler (se avsnitt 3.1.5).

Den omständigheten att en arbetstagare av sjukdom är förhindrad att förrätta sin tjänst har — när saklig grund krävts för uppsägning — ansetts inte i och för sig kunna åberopas som saklig grund, åtminstone om

sjukdomen inte är obotlig. Inte heller torde upprepade akuta sjukdomsfall, som inte har sin grund i ett och samma förhållande, kunna åberopas i sådant syfte. Saklig grund torde dock anses föreligga, om arbetstagarens allmänna hälsotillstånd är sådant att han inte har de fysiska kvalifikationer, som måste anses erforderliga för arbetsuppgifterna, samt han av denna anledning inte längre kan anses lämplig för yrket. En begränsning av uppsägningsrätten i dessa fall kan dock följa av att arbetsgivaren åtagit sig att utge sjukpension. Rätten till pension har nämligen ansetts inte kunna sättas ur spel genom att arbetstagaren skiljs från tjänsten på grund av sjukdom. När sjukdom inte utgör giltig uppsägningsgrund får arbetsgivaren inte heller som grund för uppsägning åberopa förseelser, vilka i och för sig är av beskaffenhet att berättiga till uppsägning men som kan antagas bottna i sjukdomen.

När arbetsgivaren varit skyldig att tillämpa viss turordning vid arbetsbrist har den omständigheten, att arbetstagaren på grund av hög ålder inte har full arbetsförmåga, ansetts utgöra ett objektivt godtagbart skäl för uppsägning. Dock torde för uppsägningsrätt i ett dylikt fall krävas, att arbetstagarens duglighet och användbarhet understiger genomsnittet i en grad som för arbetsgivaren medför påtaglig olägenhet. Även i övrigt har bristande duglighet och användbarhet i sådan utsträckning som nu nämnts ansetts utgöra saklig grund för uppsägning. Arbetsgivaren torde dock inte kunna åberopa övergående brister på grund av arbetstagarens oerfarenhet.

Andra fall av bristande lämplighet (såsom onykterhet i tjänsten, ordervägran, misshandel av arbetsgivare eller förman samt annat olämpligt uppträdande mot arbetsledningen, brott mot arbetsgivaren, oärlighet och konkurrerande verksamhet) torde vanligen utgöra saklig grund för uppsägning i den mån inte rätt till omedelbart avskedande föreligger (se därom avsnitt 3.1.3). Olovlig utevaro från arbete och samarbetssvårigheter mellan en arbetstagare och arbetsgivaren eller arbetskamrater torde i allmänhet utgöra saklig grund för uppsägning. För rätt till uppsägning i dylika fall har dock ibland fordrats att arbetsgivaren med kraft ingripit mot arbetstagaren innan han skridit till uppsägning.

För att en uppsägningsanledning inte skall förfalla måste uppsägningen komma någorlunda snart. Arbetsgivaren torde inte ha möjlighet att såsom grund för uppsägning åberopa en försummelse, om han inte tidigare reagerat mot försummelser av samma slag.

En mer utförlig redovisning av rättspraxis finns i betänkandet (s. 102 ff).

*Uppsägningstid*

Uppsägningstiden regleras oftast genom avtal. För vissa arbetstagar-kategorier gäller emellertid regler om uppsägningstid i särskild lagstiftning. Enligt 1971 års lag om anställningsskydd gäller, att arbetstagare som varit anställd minst 24 månader under de tre senaste åren äger åtnjuta en uppsägningstid av minst två månader om han fyllt 45 år, minst fyra månader om han fyllt 50 år och minst sex månader om han fyllt 55 år. Reglerna är tvingande till arbetstagarens förmån. Enligt lagen om kommission, handelsagentur och handelsresande upphör handelsresandes anställning att gälla med utgången av tredje kalendermånaden efter den, då uppsägning skedde från någondera sidan, såvitt annat inte följer av avtal, handelsbruk eller annan sedvänja. Kommissionslagstiftningssakkunniga har i betänkandet SOU 1970: 69 föreslagit den ändringen, att uppsägningstiden efter sex månaders anställning skall vara minst den i lagen tidigare angivna samt att avtalsvillkor, varigenom handelsresandens rätt begränsas, skall vara utan verkan. I lagen om arbetstid m. m. i hushållsarbete föreskrivs en ömsesidig uppsägningstid av 14 dagar, om annat inte avtalats.

Om arbetsgivaren försätts i konkurs anses konkursboet kunna säga upp anställningsavtalen att upphöra efter skälig tid oberoende av vilken uppsägningstid som är avtalad.

För det stora flertalet arbetstagare finns regler om uppsägningstiden i kollektivavtal. För praktikanter, provanställda, vikarier samt arbetstagare anställda för viss tid, viss säsong eller visst arbete gäller dock vanligtvis ingen uppsägningstid. Undantag förekommer dock, exempelvis inom jordbruket och byggnadsindustrin.

På grund av en rekommendation som SAF och LO år 1964 utfärdat till sina förbund gäller för flertalet arbetare i privat verksamhet en ömsesidig uppsägningstid av 14 dagar efter nio månaders anställning (vid kortare anställning utgör uppsägningstiden i allmänhet sju dagar för såväl arbetsgivaren som arbetstagaren). För vissa arbetare (t. ex. inom byggnadsämnesindustrin och butikspersonalen inom handeln) gäller dock längre uppsägningstider, varierande mellan tre veckor och tre månader.

Inom byggnads- och anläggningsindustrin, där huvudparten av arbetarna anställs för ett byggnadsobjekt eller en ackordsperiod, gäller minst 14 dagars uppsägningstid. Vid ackordsarbete skall uppsägningen vara verkställd så att anställningen upphör vid ackordsperiodens slut. Annars fortsätter anställningen över närmast följande ackordsperiod.

Även på områden, där arbetsgivaren står utanför SAF, tillämpas vanligen regler motsvarande dem som nu genomgått.

I fråga om tjänstemän i privat verksamhet föreligger något olika bestämmelser inom olika avtalsområden. Enligt det vägledande avtalet,

nämligen kollektivavtalet för tjänstemännen inom verkstadsindustrin, gäller skilda regler för arbetsledare och övriga tjänstemän. Beträffande arbetsledare gäller en ömsesidig uppsägningstid av två månader, om arbetstagaren har mindre än två års anställning, och tre månader, om arbetstagaren har minst två anställningsår. Vid uppsägning från arbetsgivarens sida förlängs uppsägningstiden ytterligare till fyra månader vid fem års anställning och till sex månader vid tio års anställning. För övriga tjänstemän varierar uppsägningstiden efter ålder, lön och anställningstid. Före 23 års ålder gäller en månads ömsesidig uppsägningstid. För tjänstemän med en månadslön, f. n. understigande för män 2 875 kr. och för kvinnor 2 765 kr., gäller efter fem års anställning en ömsesidig uppsägningstid av två månader. Vid uppsägning från arbetsgivarens sida förlängs denna tid efter tio års anställning till tre månader. För tjänstemän med högre månadslön gäller en ömsesidig uppsägningstid av två månader vid mindre än tre års anställning och av tre månader i övriga fall. Vid uppsägning från arbetsgivarens sida förlängs dock uppsägningstiden till fyra månader efter sex års anställning, till fem månader efter nio års anställning och till sex månader efter tolv års anställning.

Enligt trygghetsavtalet mellan SAF samt SIF, SALF och CF skall vid uppsägning på grund av driftsinskränkning de enligt avtalen om allmänna tjänstevillkor gällande uppsägningstiderna förlängas med sex månader för tjänsteman, som uppnått 55 års ålder och har en anställningstid av tio år.

För arbetare inom de statliga bolagen gäller i stort sett samma uppsägningstider som på SAF—LO-området.

Enligt ett mellan SFO samt SIF, SALF och CF träffat avtal om allmänna anställningsvillkor för tjänstemän inom statliga bolag anslutna till SFO, vilket avtal antagits av flertalet bolag, gäller för tjänsteman under 23 år en månads ömsesidig uppsägningstid. I övrigt gäller vid uppsägning från arbetsgivarens sida en uppsägningstid, som varierar mellan en månad t. o. m. två års anställning och sex månader efter tio års anställning. Vid uppsägning från tjänstemannens sida varierar uppsägningstiden mellan en månad vid mindre än fyra års anställning och tre månader vid mera än tio års anställning. Arbetsgivaren kan dock medge att anställningen upphör före uppsägningstidens utgång. Enligt det s. k. trygghetsavtalet mellan nyssnämnda parter skall vid uppsägning från arbetsgivarens sida på grund av driftsinskränkning de tidigare nämnda uppsägningstiderna förlängas med två månader för tjänsteman, som uppnått 40 års ålder och varit anställd fem år vid företaget, samt med fyra resp. sex månader för tjänsteman, som uppnått 50 resp. 55 års ålder och har en anställningstid av tio år.

För statstjänstemän finns regler om uppsägningstid i det allmänna av-löningsavtalet för statliga och vissa andra tjänstemän (AST) och i avlö-

ningsavtalet för s. k. R-tjänstemän (AST-R). Sistnämnda avtal är tillämpligt på extra ordinarie och extra tjänstemän med s. k. R-tjänster, dvs. i huvudsak flertalet av de arbetstagare som före den 1 januari 1972 hade anställning som arbetare. Enligt detta avtal utgör uppsägningstiden för extra ordinarie tjänstemän tre månader vid uppsägning från arbetsgivarens sida och en månad vid uppsägning från tjänstemannens sida, medan för extra tjänstemän gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad. AST gäller för bl. a. statstjänstemän med ordinarie, extra ordinarie och extra tjänst. Enligt avtalet skall tjänsteman, som tillsatts genom fullmakt eller konstitutorial och alltså inte kan skiljas från tjänsten genom uppsägning, iakttä sex månaders uppsägningstid om han själv vill säga upp sig. För tjänsteman som anställd med förordnande tills vidare gäller vid ordinarie anställning sex månaders ömsesidig uppsägningstid, vid extra ordinarie anställning en uppsägningstid av tre månader för arbetsgivaren och en månad för tjänstemannen samt vid extra anställning en månads ömsesidig uppsägningstid. Arbetsgivaren kan dock medge att anställningen upphör utan att tjänstemannen behöver iakttä någon uppsägningstid.

För arbetare i kommunal verksamhet gäller enligt kollektivavtal mellan Svenska kommunförbundet och Svenska kommunalarbetsförbundet (ABK/ABKD 70) en ömsesidig uppsägningstid av 30 dagar, om arbetaren har minst ett års anställningstid i pågående anställning efter fyllda 18 år, samt 14 dagar i övriga fall. Enligt kollektivavtal mellan Svenska landstingsförbundet och Svenska kommunalarbetsförbundet (LABK 70) gäller för bl. a. arbetare, som har fortlöpande regelbunden heltidstjänstgöring och är anställd tills vidare, en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Om anställningen varat minst ett år skall arbetsgivaren iakttä en uppsägningstid av tre månader. Har arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under minst 15 år eller, om han fyllt 40 år, under minst tio år, äger arbetstagaren dock åtnjuta en uppsägningstid av ett år, ifall uppsägningen föranleds av organisatoriska skäl.

För kommunaltjänstemän, som har fortlöpande regelbunden heltidstjänstgöring och är anställda tills vidare, gäller enligt kollektivavtal (ABT 70 och LABT 70) vid uppsägning från arbetsgivarens sida i regel en uppsägningstid av en månad vid mindre än ett års anställning samt sex månader när anställningen varat längre än ett år. Sker uppsägningen på grund av att förvaltningsorganisationen ändrats eller att arbetsuppgifterna upphört förlängs uppsägningstiden till ett år under samma förutsättningar som gäller enligt ABK/ABKD 70 och LABK 70. Vid uppsägning från tjänstemannens sida gäller en uppsägningstid av en månad vid mindre än ett års anställning och tre månader om anställningen varat längre. Arbetsgivaren kan dock medge förkortning av uppsägningstiden. För tjänstemän som exempelvis är timavlönade eller tillfälligt anställda gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Vissa

tjänstemän faller utanför den nämnda avtalsregleringen. För vissa tjänstemän inom specialreglerade kommunala verksamhetsområden (främst befattningshavare på skolområdet och inom kyrkan) gäller sålunda samma regler som för statstjänstemän.

#### *Det ekonomiska skyddet vid uppsägning*

Enligt svensk rätt har arbetstagaren inte någon rätt till arbetsplatsen i den meningen att han kan påfordra att utföra arbete under uppsägningstiden. Däremot kan lön utgå även om arbete inte utförs under uppsägningstiden.

I 1971 års lag om anställningsskydd föreskrivs att sådan arbetstagare över 45 år, på vilken lagen är tillämplig, har rätt till lön under uppsägningstiden även om arbetsgivaren inte kan erbjuda honom arbete. Detta gäller således även om arbetstagaren blir uppsagd under tid då han är permitterad utan lön. Från uppsägningsslönen får arbetsgivaren dock avräkna inkomst, som arbetstagaren under den tid lönen avser förvärvat eller uppenbarligen borde ha kunnat förvärva i annan anställning, genom uppdrag eller genom egen förvärvsverksamhet. Arbetsgivaren får också avräkna utbildningsbidrag enligt arbetsmarknadskungörelsen och ålderspension enligt lagen (1962: 381) om allmän försäkring, i den mån förmånen avser samma tid som lönen samt arbetstagaren blivit berättigad till förmånen efter uppsägningen. I lagen regleras hur lönen skall beräknas för tid då arbetsgivaren inte kan erbjuda arbete. Regleringen innebär i huvudsak att lönen skall beräknas som om arbetstagaren i stället hade semester och varit berättigad till semesterlön.

Om arbetsgivaren försätts i konkurs anses som förut nämnts konkursboet ha rätt att säga upp anställningsavtalet att upphöra efter skälig tid, oberoende av vilken uppsägningstid som är avtalad. Enligt förmånsrättslagen (1970: 979, ändrad senast 1971: 1043) följer allmän förmånsrätt med arbetstagesfordran på lön eller ersättning under skälig uppsägningstid, högst sex månader. Förmånsrätt föreligger dock endast i den mån lönen eller ersättningen överstiger inkomst som arbetstagaren under tid, som lönen eller ersättningen avser, förvärvat eller uppenbarligen borde ha kunnat förvärva i annan anställning, genom uppdrag eller genom egen förvärvsverksamhet. Vad som är skälig uppsägningstid får bedömas med hänsyn bl. a. till anställningens längd och art. Om uppsägningstid är föreskriven i anställningsavtalet eller i kollektivavtal torde den tiden godtas även i konkurs, om inte särskilda skäl talar mot det. Uppsägningstiden torde vidare inte kunna bestämmas så, att den blir kortare än vad som följer av en för arbetstagaren gällande lagstiftning om uppsägningstidens längd (se prop. 1971: 107 s. 60). Enligt lagen (1970: 741, ändrad senast 1971: 1046) om statlig lönegaranti vid konkurs tryggas arbetstagesfordran förmånsberättigade lönefordringar genom en stat-



lig garanti. Garantin utgör maximalt fem gånger basbeloppet enligt lagen om allmän försäkring. Basbeloppet uppgår f. n. till 7 600 kr.

En avtalsbestämmelse om uppsägningstid har i arbetsdomstolens praxis antagits ha den principiella innebörden att arbetstagaren har rätt till lön under uppsägningstiden, även om arbete då inte kan erbjudas. Rätten till lön under uppsägningstid är emellertid enligt praxis inte obegränsad. En förutsättning härför är för det första, att arbetstagaren kunnat utföra arbete under uppsägningstiden. Arbetstagare som på grund av sjukdom inte kan utföra arbete har således inte rätt till lön under uppsägningstiden. Vidare har arbetsgivaren — om annat inte följer av avtalet — rätt att vid utgivande av lön för uppsägningstiden avräkna belopp som svarar mot den arbetsinkomst arbetstagaren har uppburit på annat håll. Sådan avräkning kan ske även om arbetstagaren inte har tagit annat arbete men utan svårighet hade kunnat skaffa sig arbete.

Rätten till lön under uppsägningstid är vidare beroende av om arbetsgivaren är skyldig att under uppsägningstiden tillhandahålla den uppsagda arbetstagaren arbete under full arbetstid (jfr avsnitt 3.1.4). Det anses emellertid åligga arbetsgivaren att vid arbetsbrist planera sina uppsägningar i god tid, så att tillfälle till arbete kan beredas de anställda under uppsägningstiden. Underlåter arbetsgivaren detta kan han bli skyldig att hålla de uppsagda arbetstagarna skadeslösa i den mån de blir utan arbetsinkomst under uppsägningstiden. Det är dock möjligt att ett undantag från rätten till lön under uppsägningstid gäller i det fall att uppsägningen föranleds av ett driftsavbrott som arbetsgivaren inte rimligen kunnat förutse (s. k. force majeure). På den offentliga sektorn gäller dock inte något sådant undantag, och även beträffande tjänstemän i privat verksamhet torde den ordningen i regel tillämpas att lön utbetalas, även om tjänstemannen till följd av force majeure inte kan sysselsättas under uppsägningstiden.

För vissa äldre arbetstagare med lång anställningstid, som sagts upp huvudsakligen på grund av personalinskränkning, gäller att de utöver uppsägningslönen har rätt till avgångsvederlag enligt de system härför, som inrättats för arbetare i privat verksamhet på grund av överenskommelse mellan SAF och LO (AGB-systemet), för tjänstemän i privat verksamhet på grund av överenskommelser mellan dels SAF samt SIF, SALF och CF, dels SAF och HTF/SALF (AGE-systemet) samt för tjänstemän i statliga bolag på grund av trygghetsavtalet mellan SFO samt SIF, SALF och CF (SFO-AGE-systemet). Även statstjänstemän, som blir övertaliga och av denna anledning entledigas från anställning utan att erbjudas annan offentlig anställning som han skäligen bort godta, har enligt ett mellan statens avtalsverk och de statsanställdas huvudorganisationer i december 1972 träffat avtal rätt till avgångsvederlag på villkor likartade dem som gäller enligt AGB-systemet. På det kom-

munala området saknas emellertid egentlig motsvarighet till avgångsvederlag enligt nu angivna system.

Enligt de båda trygghetsöverenskommelserna för tjänstemän i privat verksamhet och i statliga bolag kan viss ersättning utgå, när uppsägning sker av övertalig tjänsteman som uppnått 50 eller, beträffande tjänstemän i statliga bolag, 55 års ålder och som har tio anställningsår samt kan bedömas ha speciella svårigheter att få ny godtagbar anställning. Vidare kan statstjänstemän enligt det förut nämnda, i december 1972 träffade avtalet tillerkännas viss årlig ersättning i stället för avgångsvederlag.

### 3.1.3 Avskedande

Såsom tidigare nämnts kan ett anställningsavtal i allmänhet hävas vid allvarigare kontraktsbrott från motpartens sida. Detta innebär i fråga om en anställning som gäller tills vidare, att eljest gällande uppsägningstid inte behöver iakttas, och beträffande en anställning som gäller för bestämd tid, att anställningen upphör innan denna tid gått till ända. Hävs anställningsavtalet av arbetsgivaren, kallas åtgärden vanligen avskedande.

Bestämmelser om grunder för avskedande finns i några av de författningar, som reglerar anställningsförhållandet för vissa arbetstagarkategorier.

Enligt 1971 års lag om anställningsskydd behöver en arbetsgivare inte iaktta den i lagen föreskrivna uppsägningstiden, om arbetstagaren i väsentlig mån åsidosätter sina skyldigheter mot arbetsgivaren. I förarbetena till lagen framhålls att en preciserad reglering av de situationer, då omedelbart avskedande kan ske, är svår att genomföra, eftersom förhållandena kan växla beroende på bland annat tjänstens art och förseelsens natur. Som exempel på sådana grova avtalsbrott som ofta kan utgöra grund för avskedande nämns stöld på arbetsplatsen, förskingring av anförtrodda medel och onykterhet i tjänsten. En liknande bestämmelse finns i lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete. Som grund för avskedande får enligt de nu nämnda lagarna inte åberopas enbart förhållande som arbetsgivaren känt till viss tid — enligt 1971 års lag om anställningsskydd mer än en månad — före beslutet om avskedande.

Som förut nämnts får enligt statstjänstemannalagen en statstjänsteman skiljas från tjänsten endast av allmän domstol eller av Kungl. Maj:t eller myndighet med stöd av bestämmelse i lagen. Alla statstjänstemän med ämbetsansvar kan dömas till avsättning enligt brottsbalken såsom påföljd för de särskilda ämbetsbrotten tjänstemissbruk, tagande av muta, brott mot tystnadsplikt och tjänstefel. Avsättning innebär förlust av befattningen och förmåner som åtföljer denna, om inte annat är särskilt stadgat i fråga om viss rättighet eller förmån. Till avsättning kan

även dömas såsom påföljd för annat brott, om tjänstemannen därigenom visat sig uppenbarligen inte vara skickad att inneha sin befattning. Är för brottet inte stadgat fängelse i två år eller därutöver får avsättning dock inte ådömas annat än om tjänstens särskilda beskaffenhet kräver det. Med undantag för fullmaktshavare och vissa högre icke ordinarie domare och cheftjänstemän i förvaltningen kan vidare enligt bestämmelser i statstjänstemannalagen samtliga statstjänstemän skiljas från tjänsten genom myndighets beslut om avsättning som disciplinstraff. Avsättning i disciplinär ordning kan ske om tjänstemannen genom fel eller försummelse åsidosätter tjänsteåliggande, dock endast om tjänstemannen gjort sig skyldig till svårare fel eller inte låtit sig rätta av tidigare bestraffning. Området för disciplinansvaret är inskränkt genom att vissa av de särskilda ämbetsbrotten samt grövre allmänna brott inte skall föranleda disciplinär bestraffning utan i stället anmälas till åtal.

Enligt kommunaltjänstemannastadgan gäller i sak samma regler om åtal och disciplinär bestraffning som upptagits i statstjänstemannalagen. För de kommunaltjänstemän, vilka inte omfattas av denna stadga, finns inte någon motsvarande författningsreglering. De är däremot i likhet med övriga ämbetsmän i princip underkastade brottsbalkens regler om avsättning i vissa fall som påföljd för ämbetsbrott.

För innehavare av prästerlig befattning gäller vissa särskilda bestämmelser om skiljande från prästämbetet i lagen (1936: 567) om domkapitel.

Ämbetsansvarskommittén har i sitt slutbetänkande (SOU 1972: 1) Ämbetsansvaret II föreslagit en genomgripande reformering av den offentliga tjänstemannarättens sanktionssystem. Med beaktande av att viss särreglering anses nödvändig för att tillgodose medborgarnas intresse av att offentliga funktioner utan ovidkommande hänsyn fullgörs på ett riktigt sätt har kommittén strävat efter att åstadkomma ett närmande mellan den offentliga och den privata arbetsmarknadens regelsystem. De särskilda ämbetsstraffen föreslås bli avskaffade och ersatta med ett disciplinansvar. Enligt kommitténs förslag skall tjänsteman kunna avskedas, om han begått brottslig gärning varigenom han visar sig uppenbarligen inte vara skickad att inneha sin tjänst. Detsamma skall gälla, om tjänstemannen annorledes än genom brott gjort sig skyldig till grovt åsidosättande av tjänsteåliggande på sådant sätt att han därigenom visat sig uppenbarligen inte vara skickad att inneha sin tjänst. Avsked skall också kunna äga rum om tjänstemannen annorledes än genom brott upprepade gånger åsidosatt tjänsteåliggande såvida disciplinpåföljd, dvs. varning eller penningplikt, ålagts honom under de två senaste åren och han visat sig uppenbarligen inte vara skickad att inneha sin tjänst. Beslut om avskedande skall enligt förslaget kunna prövas av domstol (arbetsdomstolen resp. allmän domstol). Sådant beslut skall inte kunna verkställas förrän det har vunnit laga kraft.

Kollektivavtalen innehåller vanligen en reglering av förutsättningarna för avskedande. För arbetare i privat verksamhet är dessa förutsättningar i allmänhet angivna i branschavtalen. Därvid föreskrivs oftast, att grövre eller upprepade brott mot avtalet eller mot vissa i regel utförligt angivna ordnings- och säkerhetsföreskrifter kan medföra avskedande. Vissa avtal föreskriver i stället att avskedande kan ske vid uppsåtlig eller grovt vårdslös skadegörelse på sak eller person, oärlighet eller bristande nykterhet i tjänsten, vägran att lyda förmans order och upprepade olovlig utevaro. Avskedande kan enligt flera avtal även komma i fråga vid upprepade mindre förseelser. Bestämmelser om avskedande saknas emellertid helt inom några av de största avtalsområdena, exempelvis inom metall-, byggnads- och anläggningsfacken.

Beträffande tjänstemän i privat verksamhet gäller att en tjänsteman kan avskedas, om han begått brott av allvarlig karaktär eller om han i tjänsten begått lagstridig handling eller visat grov försumlighet eller grov oskicklighet eller eljest väsentligen åsidosatt sina skyldigheter mot arbetsgivaren.

För arbetare och tjänstemän i statliga bolag gäller bestämmelser om avskedande av i sak samma innehåll som motsvarande bestämmelser i kollektivavtalen på den privata sektorn.

För statstjänstemän regleras såsom tidigare nämnts förutsättningarna för skiljande från tjänsten genom tvingande bestämmelser i statstjänstemannalagen. Kollektivavtalsbestämmelser om avskedande saknas alltså. Motsvarande gäller för kommunaltjänstemän med statligt reglerade tjänster.

På det kommunala området gäller i övrigt att avskedande kan ske, om arbetstagare inom två år efter varning eller suspension i disciplinär ordning åter gör sig skyldig till fel eller försummelse i tjänsten eller om arbetstagaren eljest visar sig uppenbart olämplig för fortsatt anställning. Innan beslut om avskedande meddelas skall undersökas om det är möjligt och lämpligt att förflytta arbetstagaren till annat arbete.

I rättspraxis framträder en tendens att godta avskedande endast vid kontraktsbrott som är av allvarigare beskaffenhet, även om tillämpligt kollektivavtal inte skulle innehålla någon sådan begränsning.

En arbetstagare torde i princip inte kunna avskedas på grund av sjukdom eller brister i duglighet och användbarhet. Avskedande torde vidare i allmänhet inte kunna tillgripas vid arbetstagares misskötsel av arbetet. Om arbetstagaren uppsåtligen åsidosatt sina förpliktelser mot arbetsgivaren eller visat grov försumlighet eller grov vårdslöshet i arbetet, har avskedande dock ansetts kunna ske. I praxis har avskedande inte kommit i fråga vid bristande samarbete.

Vid olovlig utevaro från arbetet torde avskedande kunna ske endast då arbetstagaren utan giltigt skäl uteblivit från arbetet i strid mot arbets-

givarens uttryckliga förbud eller eljest utan rimlig anledning varit borta under omständigheter som tyder på nonchalans eller liknöjdhet.

Ordervägran har i rättspraxis ansetts utgöra en förselse av allvarlig art som ofta berättigar till avskedande. Undantag kan dock förekomma med hänsyn till de omständigheter under vilka vägran att lyda order skett, exempelvis om ordern avsett något som i och för sig inte är rimligt. Därvid sker bedömningen dock efter objektiva grunder. Arbetstagarens subjektiva uppfattning om vad som är rimligt har ansetts inte kunna inverka på denna bedömning.

Onykterhet i tjänsten är en av de vanligaste anledningarna till avskedande. Domstolarna torde dock alltid pröva om förseelsen är så väsentlig att arbetstagaren skall gå miste om uppsägningstid. Om arbetstagarens uppträdande medför särskilt påtagliga olägenheter för arbetsgivaren synes denne vara berättigad att avskeda arbetstagaren. Beror arbetstagarens spritmissbruk på sjukdom är det sannolikt att han, liksom vid andra fall av sjukdom, inte kan avskedas. På det statligt reglerade området sker avsättning i disciplinär väg vanligen först vid den fjärde förseelsen.

Misshandel av arbetsgivare eller förman torde av hänsyn till ordningen på arbetsplatsen så gott som undantagslöst medföra avskedande. Hur misshandel av arbetskamrat skall bedömas är inte lika klart. Vid missfirmelse och annat förolämpande uppträdande mot arbetsledningen torde avskedande komma i fråga endast i särskilt svåra fall, exempelvis vid upprepade kränkningar eller vid särskild fara för ordningen på arbetsplatsen.

Vid oärlighet i arbetet — vilket enligt många kollektivavtal utgör grund för avskedande — synes domstolarna inte anse som utslagsgivande, om arbetstagarens förfarande är straffbart eller ej. På bedömningen av om avskedande skall ske har även andra omständigheter inverkat, exempelvis det förtroendeförhållande som rått mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Gör arbetstagaren sig uppsåtligen skyldig till brott mot arbetsgivaren torde han emellertid oftast kunna avskedas. Detta synes gälla även om brottet begås utom arbetet.

Att arbetstagaren under anställningstiden bedriver en med arbetsgivarens rörelse konkurrerande verksamhet har i regel ansetts vara ett allvarligt kontraktsbrott som utgör grund för avskedande. Även yppande av yrkeshemligheter eller annat illojalt förfarande mot arbetsgivaren, såsom spridande av ofördelaktiga uppgifter om denne i syfte att åstadkomma skada, torde vanligen medföra avskedande.

Avskedande torde också kunna förekomma som en påföljd för arbetstagare som genom att delta i en vild strejk eller annan olovlig stridsåtgärd allvarligt åsidosatt sin arbetsskyldighet enligt anställningsavtalet.

I rättspraxis har antagits att arbetsgivare som grund för avskedande inte kan åberopa försummelse som ligger långt tillbaka i tiden.

### 3.1.4 Permittering

Permittering innebär, att arbetstagaren vid arbetsbrist får sluta att arbeta utan att anställningen upphör. Arbetstagaren är skyldig att med kort varsel återgå till arbetet, när det hinder som föranledde permitteringen har upphört. Det finns inte några bestämmelser i lag och knappast heller i avtal om arbetsgivarens rätt att besluta om permittering. Däremot finns i fråga om arbetare i privat verksamhet och i statliga bolag kollektivavtalsbestämmelser om varsel, samråd och turordning vid permittering (se 3.1.5).

Innehåller kollektivavtal bestämmelser om uppsägning får enligt arbetsdomstolens praxis permittering inte ske i sådana situationer, där en uppsägning framstår som den naturliga och riktiga åtgärden. I regel bör arbetsgivaren tillgripa uppsägning i stället för permittering, om en uppkommen arbetsbrist kan väntas bli långvarig. Arbetsgivaren får inte, oavsett arbetstillgången, permittera en arbetstagare i stället för att säga upp honom, om avsikten är att arbetstagaren inte vidare skall användas i arbetsgivarens tjänst.

I fråga om sådan arbetstagare över 45 år, på vilken 1971 års lag om anställningsskydd är tillämplig, gäller att arbetstagare som utan föregående uppsägning varit permitterad mer än 14 dagar i följd eller sammanlagt mer än 30 dagar under samma kalenderår är berättigad till lön för överskjutande permitteringstid. Undantag gäller dock för sådan arbetstagare, som permitterats till följd av att säsong för vilken han varit anställd upphört eller till följd av att arbetet inte är av sammanhängande natur. I fråga om beräkningen av lön för överskjutande permitteringstid gäller samma bestämmelser som beträffande lön under uppsägningstid, då arbetsgivaren inte kan erbjuda arbete. Lönen skall alltså i princip beräknas som om arbetstagaren hade haft semester och varit berättigad till semesterlön.

Genom kollektivavtal gäller för arbetare i privat verksamhet och i statliga bolag särskilda regler om permitteringslön. Enligt dessa regler, som är tillämpliga för större delen av industrin, är en permitterad arbetstagare berättigad till permitteringslön under förutsättning dels att han haft tre månaders anställning hos samme arbetsgivare under de senaste 24 månaderna, dels att han är anställd för att utföra arbete under i genomsnitt lägst 18 timmar per vecka. Permitteringslönen, vars belopp varierar mellan olika avtalsområden, utgår under högst tio dagar per år, dock endast under förutsättning att arbetstagaren söker arbete hos arbetsförmedlingen och inte avvisar ett arbete som enligt arbetslöshetsförsäkringens regler är att anse som lämpligt. Permitteringslön utgår endast för dagar som infaller under den s. k. karenstiden, dvs. den väntetid under vilken ersättning inte utgår från erkänd arbetslöshetskassa (nämligen fem dagar under en tid av högst fem kalenderveckor).

För tjänstemän i privat verksamhet och i statliga bolag saknas särskilda bestämmelser om permittering eller permitteringslön. Tjänstemannaorganisationerna har nämligen i princip motsatt sig permittering. I avtalen om allmänna anställningsvillkor finns emellertid vanligen en lönereduceringsregel, som träder i tillämpning för det fall att full sysselsättning inte kan beredas tjänsteman till följd av konflikt mellan arbetsgivare och arbetare. Regeln hänger samman med en kollektivavtalsbestämmelse om förbud att säga upp tjänsteman under sådana omständigheter.

Inte heller för tjänstemän inom den statliga förvaltningen gäller regler om permittering eller permitteringslön. Permittering kan dock undantagsvis förekomma när det gäller vissa AST-R-tjänstemän (dvs. tjänstemän som före den 1 januari 1972 hade ställning som arbetare).

Även på det kommunala området saknas i huvudsak bestämmelser om permittering eller permitteringslön.

I rättspraxis har utkristalliserats vissa principer i fråga om rätten att permittera arbetstagare utan lön. Det avgörande har ansetts vara vilket lönesystem som tillämpas. Bygger avtalet på timlön, anses arbetsgivaren normalt inte vara skyldig att tillhandahålla arbetstagarna arbete i större utsträckning än han själv anser sig kunna erbjuda. Detta betyder, att arbetsgivaren i princip inte är skyldig att utge ersättning vid avbrott i arbetet eller vid permittering, såvida tillämpligt avtal inte innehåller bestämmelser som innefattar undantag härifrån. Denna princip har emellertid inte ansetts gälla för den kommunala sektorn. I fråga om arbetare, avlönade enligt kollektivavtal med veckolönesystem, är rättsläget i viss mån oklart. Arbetsdomstolen har dock i en dom (1948 nr 81 II) uttalat, att redan den omständigheten att en arbetare var avlönad med veckolön innefattade en viss presumtion för att löneavdrag inte skulle få ske för mera tillfälliga och oregelbundna inskränkningar i arbetstiden. Beträffande månadsavlönade torde situationen vara den att sådana arbetstagare inte skall få vidkännas avkortning av lönen på grund av att fullt arbete inte kunnat beredas, såvida inte kollektivavtalet utvisar motsatsen. Månadsavlönade tjänstemän synes inte kunna permitteras utan lön.

### 3.1.5 Företrädesrätt och turordning

En arbetsgivare anses inte ha skyldighet att vid permittering eller uppsägning på grund av arbetsbrist iaktta viss turordning, såvida detta inte avtalats eller följer av lag. Arbetsgivaren anses inte heller ha någon principiell skyldighet att vid nyanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist ge tidigare uppsagda arbetstagare företrädesrätt till anställning.

Bestämmelser i lag om turordning eller företrädesrätt till anställning finns endast i 1971 års lag om anställningsskydd. Enligt denna lag

äger sådan i lagen avsedd arbetstagare, som på grund av arbetsbrist skilts från sin anställning, under sex månader därefter företrädesrätt till ny anställning hos samme arbetsgivare. Företrädesrätten gäller på den privata sektorn samtliga arbetsplatser inom den rörelse i vilken arbetstagaren tidigare var anställd hos arbetsgivaren. Som villkor för företrädesrätten gäller att arbetstagaren kan antas ha tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet, dvs. den kompetens som arbetsgivare i allmänhet kan fordra av dem som söker arbete av ifrågavarande slag. Bland flera företrädesberättigade ges förtur till den som varit anställd längst tid hos arbetsgivaren. Från dessa regler om företrädesrätt har undantagits arbetstagare, som har ålderspension enligt lagen om allmän försäkring. Vidare gäller undantag för statstjänstemän och kommunaltjänstemän med statligt reglerade tjänster.

För sistnämnda två kategorier arbetstagare gäller den i 28 § regeringsformen intagna bestämmelsen om förtjänst och skicklighet såsom enda befordringsgrunder vid tjänstetillsättning. Denna bestämmelse, som syftar till att garantera befordran efter objektiva grunder utan hänsynstagande till ovidkommande omständigheter, torde lägga hinder i vägen för särskilda regler om företrädesrätt till de anställningar som omfattas av bestämmelsen. Motsvarande bestämmelse i förslaget till ny regeringsform (11 kap. 9 § andra stycket) utgör däremot inte hinder mot sådana regler (se prop. 1973: 90 s. 405 f.) Enligt 3 § statstjänstemannalagen och 2 § kommunaltjänstemannalagen råder förbud mot avtal om turordning vid uppsägning eller om företrädesrätt till anställning.

Inom statstjänstemannalagens tillämpningsområde torde i praxis valet mellan flera uppsägbara tjänstemän ske med hänsyn till bl. a. anställningstidens längd, vederbörandes duglighet och tjänstetypen. Samma princip synes gälla på det område som regleras av kommunaltjänstemannastadgan. Vid fastställande av turordningen torde emellertid i första hand anställningstiden fälla utslaget.

Beträffande övriga arbetstagare innehåller k o l l e k t i v a v t a l ofta bestämmelser, som begränsar arbetsgivarens rätt att fritt avgöra vilka arbetstagare som vid minskning i arbetsstyrkan skall permitteras eller sägas upp eller som efter sådan uppsägning skall nyanställas.

För arbetare i privat verksamhet samt i statliga bolag återfinns i gällande företagsnämnds- och huvudavtal regler om viss turordning vid permittering och uppsägning på grund av arbetsbrist. Bestämmelserna innebär, att arbetsgivaren äger behålla de dugligaste och lämpligaste arbetstagarna men att han vid val mellan lika lämpliga och skickliga arbetstagare skall ta hänsyn till anställningstidens längd och särskilt stor försörjningsbörda. Tvist angående turordningen kan hänskjutas till handläggning inför ett paritetiskt sammansatt centralt organ (arbetsmarknadsnämnden, centralrådet för statsägda bolag etc.), som har att



avge en för parterna oförbindande rekommendation angående tvistens lösning. Vidare är arbetsgivare, som inom fyra månader efter permittering eller uppsägning på grund av arbetsbrist avser att återinta resp. anställa motsvarande arbetskraft, skyldig att underrätta arbetstagarorganisationen härom. Därvid har organisationen rätt att samråda med arbetsgivaren om den tilltänkta åtgärden. Uppstår tvist, kan arbetarförbundets styrelse begära att tvisten prövas av det förut nämnda centrala organet, som kan avge rekommendationer i ärendet. Dessa regler gäller dock inte i fråga om arbetare som har en kortare anställningstid än nio månader eller som anställts för viss tid eller visst arbete. För det fall att flera arbetstagare kan komma i fråga för återintagning eller återanställning gäller samma turordningsregler som vid permittering eller uppsägning på grund av arbetsbrist.

För tjänstemän i privat verksamhet samt i statliga bolag gäller på grund av huvudavtal och företagsnämndsavtal bestämmelser om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist, vilka i huvudsak överensstämmer med den motsvarande regleringen för arbetare. Enligt de tidigare nämnda trygghetsavtalen mellan SAF samt SIF, SALF och CF samt mellan SFO och nämnda tjänstemannaförbund kan vidare överläggningar ske mellan arbetsgivaren och berörd tjänstemannaorganisation om återanställning av tjänsteman, som sagts upp på grund av driftinskränkning. Sådana överläggningar måste dock påkallas senast 18 månader efter uppsägningstidens utgång.

För arbetare i kommunal verksamhet finns på Svenska kommunförbundets avtalsområde kollektivavtalsbestämmelser om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och om företrädesrätt till anställning. Enligt bestämmelserna skall vid minskning i arbetsstyrkan vid ett förvaltningsområde den arbetstagare i berörd yrkesgrupp inom kollektivavtalsområdet, som har den kortaste sammanlagda anställningstiden hos kommunen, sägas upp först. Arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning hos kommunen inom sitt gamla kollektivavtalsområde, under förutsättning att han är lika duglig och lämplig som sina medsökande samt att han fullgjort arbete hos kommunen enligt samma kollektivavtal under sammanlagt minst 70 dagar under de senaste två åren. Har flera arbetstagare företrädesrätt i enlighet härmed går den före som kan åberopa den längsta sammanlagda anställningstiden hos kommunen. På det landstingskommunala området gäller i huvudsak motsvarande regler om företrädesrätt till anställning. Däremot saknas på detta område regler om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

Kollektivavtalsbestämmelser om företrädesrätt eller turordning finns inte för kommunaltjänstemän.

I rättspraxis har turordningsklausuler, vilka endast innehåller

regler om turordning efter anställningstid, tolkats så att hänsyn kan tas även till arbetstagarnas duglighet. En avvikelse från turordningen har dock ansetts kunna ske om den berörde arbetstagarens duglighet och användbarhet understiger genomsnittsmåttet i en grad som för arbetsgivaren vållar påtaglig olägenhet. När skillnaden mellan olika arbetstagare varit ringa beträffande anställningstid men betydande i fråga om försörjningsbörda, har någon gång även arbetstagare med tyngre försörjningsbörda men kortare anställningstid ansetts kunna få företräde. I allmänhet har dock anställningstiden tillmätts avgörande betydelse.

Turordningen efter anställningstid gäller endast för arbetstagare tillhörande samma yrkeskategori. Vid mindre utpräglade yrkesarbeten uttunnas emellertid kategoriskillnaden. Det faktum att sådana arbetstagare kan växla befattning utan någon nämnvärd inskolningstid gör att anställningstiden får tillämpning utöver kategorigränserna.

### 3.1.6 Varsel och samråd

I vissa kollektivavtal föreskrivs skyldighet för arbetsgivaren att varsla en representant för arbetstagarna viss tid innan han meddelar beslut om uppsägning eller permittering. Ibland gäller sådan skyldighet även vid återanställning. Varselskyldigheten gäller de individuella arbetstagare som avses med åtgärden. Arbetstagarnas namn skall anges i varselmeddelandet. Syftet med ett varsel i dessa fall är att arbetstagarnas företrädare skall få möjlighet att samråda med arbetsgivaren om den tilltänkta åtgärden innan den vidtas. Ett sådant samråd kan exempelvis leda till att åtgärden begränsas eller till att uppsägningen, permitteringen eller återanställningen kommer att avse andra arbetstagare än de som avsågs i varselmeddelandet. Vidtar arbetsgivaren åtgärd, som strider mot vad som därvid överenskommits eller — om ingen överenskommelse uppnåtts — mot arbetstagarnas önskemål, kan dessa genom sin organisation begära förhandlingar om åtgärden enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt.

För flertalet arbetare i privat verksamhet samt för arbetare i statliga bolag återfinns bestämmelser om varsel och samråd i huvudtavtal eller företagsnämndsavtal. Enligt dessa bestämmelser skall arbetsgivaren vid uppsägning eller permittering av arbetstagare från anställning som varat minst nio månader varsla arbetstagarorganisationens representant på platsen (varselombud) minst 14 dagar i förväg. Påkallas på grund av omständighet, som inte kunnat förutses av arbetsgivaren, en minskning av arbetsstyrkan inom kortare tid än den sålunda föreskrivna varseltiden, skall varsel i stället lämnas så fort det kan ske. Varselmeddelande skall innehålla uppgift om de arbetstagare som arbetsgivaren anser sig böra säga upp eller permittera. Samråd rörande den tilltänkta åtgärden skall på arbetsgivarens eller varselombudets begäran ofördröjligen äga rum mellan dem. Enligt företagsnämndsavtalen skall samrådet äga rum i

företagsnämnden. Från varsel- och samrådsskyldigheten uppställs undantag beträffande arbetstagare, som anställts för viss tid eller för visst arbete, samt för säsongpermittering och korttidspermittering (ej överstigande två veckor). Undantag gäller också vid avskedande.

Enligt huvud- och företagsnämndsavtalen är arbetsgivare, som vidtagit uppsägning eller permittering i fall då de nyss återgivna reglerna om varsel och samråd varit tillämpliga, vidare skyldig att underrätta varselombudet om tillämnad anställning eller återintagning av arbetskraft som uppkommer inom fyra månader efter uppsägningen eller permitteringen. Varselmeddelandet skall innehålla uppgift om de arbetstagare, som enligt arbetsgivaren bör återanställas eller återintas. Varsel bör om möjligt lämnas minst en vecka i förväg. Påkallas från någondera sidan samråd rörande den tilltänkta åtgärden, skall sådant ofördröjligen äga rum.

För tjänstemän i privat verksamhet och i statliga bolag återfinns bestämmelser om varsel och samråd beträffande uppsägning och återanställning endast i de trygghetsavtal, som SIF, SALF och CF ingått med SAF och med SFO. Enligt dessa avtal skall arbetsgivaren, så snart han kan överblicka att planerade åtgärder i fråga om driftinskränkningar och liknande strukturförändringar kan medföra personalförändringar, underrätta berörd tjänstemannaklubb samt därvid lämna uppsägningsvarsel. Enligt avtalen bör överläggningar med anledning av sådant varsel tas upp med skyndsamhet. Vidare föreskriver avtalen att överläggningar om återanställning av tjänsteman, som sagts upp på grund av driftinskränkning, skall kunna ske på endera partens begäran under 18 månader, räknat från den individuella uppsägningstidens utgång. Därjämte stadgas, att arbetsgivaren och tjänstemannaklubben redan i samband med att inskränkningen aviseras skall överlägga om möjligheterna att återanställa uppsagda tjänstemän, om behov av nyanställningar senare skulle uppstå.

För statstjänstemän och arbetstagare på det kommunala området gäller inte några bestämmelser om varsel och samråd beträffande uppsägning, permittering eller återanställning.

Härutöver kan nämnas att bestämmelser om samråd i fråga om nedläggande, inställelse eller väsentlig inskränkning av arbetsgivarens verksamhet återfinns i företagsnämndsavtalen på den privata och kommunala sektorn samt i kungörelsen (1968: 104, senast ändrad 1970: 203) om företagsnämnder m. m. inom statsförvaltningen. Enligt dessa bestämmelser skall samråd äga rum inom företagsnämnden beträffande åtgärdens inverkan på anställningsförhållandena. Bestämmelserna får dock inte åberopas som stöd för yrkande att i företagsnämnden behandla individuella fall. Detta samrådsförfarande tar alltså sikte på den allmänna personalpolitiken.

### 3.1.7 Anställningsskydd vid tvist, skadestånd

I ett anställningsförhållande torde normalt skyldighet föreligga för arbetstagaren att utföra arbete för arbetsgivarens räkning och för arbetsgivaren att till arbetstagaren utge lön och andra förmåner som följer av anställningsavtalet. Däremot torde, som förut nämnts, arbetstagaren enligt svensk rätt inte på detta avtal kunna grunda någon ovillkorlig rätt att få utföra arbete. En arbetsgivare anses nämligen inte kunna av exekutiv myndighet tvingas att låta arbetstagaren utföra arbete. Att arbetsgivaren inte tillhandahåller arbetstagaren arbete innebär dock inte att anställningen upphör.

En uppsägning träder i kraft när uppsägningstiden gått till ända. Om annat inte avtalats eller föreskrivits gäller detta även om tvist råder om uppsägningen och denna därför är föremål för förhandlingar mellan parterna enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt eller för prövning i rättslig ordning. För statstjänstemän och för tjänstemän beträffande vilka kommunaltjänstemannastadgan är tillämplig gäller dock särskilda regler. Blir sådan tjänsteman uppsagd, kan arbetstagarförening som han tillhör begära överläggning i saken (se avsnitt 3.1.8). Begärs överläggning får tjänstemannen inte skiljas från tjänsten förrän överläggningen ägt rum, även om uppsägningstiden gått ut. Beslut om uppsägning får vidare inte verkställas förrän det har vunnit laga kraft.

Uppsägning i strid mot de tidigare nämnda lagbestämmelserna om förbud mot uppsägning i vissa fall är ogill. Anställningen skall således utan hinder av uppsägningen anses bestå. Har en uppsägning stått i strid mot bestämmelser i kollektivavtal om att uppsägning skall vara sakligt grundad torde i princip gälla att arbetstagaren kan vinna domstols förklaring att uppsägningen är ogiltig och att anställningen alltså alltjämt består (se SOU 1969: 20 s. 74 f). En sådan dom torde emellertid inte innebära någon omedelbar rätt för arbetstagaren att återgå i arbetet eftersom den inte kan verkställas av exekutiv myndighet så att arbetstagaren får tillbaka sin gamla befattning. Emellertid har arbetsdomstolen i åtskilliga fall, när uppsägning skett i strid mot bestämmelse i lag eller kollektivavtal eller mot goda seder, ansett sig böra bifalla yrkande om förpliktande för arbetsgivaren att återta arbetstagaren i arbetet, även om — såsom domstolen i en dom uttalat — den rättsliga påföljden av att ett sådant åläggande inte fullgörs praktiskt sett inte kan bli annat än skadestånd. Däremot har ett yrkande om återinsättande i tjänsten inte ansetts kunna bifallas av allmän domstol (se NJA 1960 s. 63).

När uppsägning enligt de på den privata arbetsmarknaden gällande huvudavtalen eller företagsnämndsavtalen skall prövas av särskild skiljenämnd finns inte någon möjlighet att förordna att arbetstagaren skall återgå i arbetet.

Förutom förordnande om återintagning i tjänsten kan skadestånd

förekomma som påföljd vid obehörig uppsägning. Ersättningen skall motsvara i första hand de löneförmåner som skulle ha utgått, om arbetstagaren varit kvar i tjänsten, med avräkning för vad han tjänat eller bort tjäna i en ny anställning. Härutöver har arbetsdomstolen möjlighet att tillerkänna en obehörigen uppsagd arbetstagare ersättning för den ideella skada som han kan ha lidit på grund av uppsägningen. Denna möjlighet har emellertid inte ansetts föreligga för allmän domstol (se bl. a. NJA 1960 s. 63).

### 3.1.8 Förfarandet vid tvist

Enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt kan förhandling äga rum om anställningsvillkoren samt förhållandet i övrigt mellan arbetsgivar- och arbetstagare. Rätt att påkalla förhandling tillkommer arbetsgivaren eller hans organisation samt den arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. När förhandling påkallas är motparten skyldig att inställa sig till förhandlingen för att diskutera tvistefrågan i sak.

Förhandlingskyldighet kan också grundas på avtal. De flesta kollektivavtal innehåller bestämmelser om sådan skyldighet. Dessa bestämmelser reglerar ofta i detalj olika led i förfarandet. Regleringen är utanför de stora huvudavtalens område mycket heterogen. De flesta förhandlingsordningar innehåller emellertid bestämmelser om förhandlingar på två plan, lokala förhandlingar mellan de av frågan berörda parterna på arbetsplatsen under medverkan av den lokala arbetstagarorganisationen samt centrala förhandlingar mellan arbetsgivar- och arbetstagarförbunden. Förhandlingsordningarna innehåller vidare ofta preskriptionsregler och regler om tid för påbörjande av olika led i förfarandet. Såsom tidigare nämnts innehåller huvudavtalen och avtalen om företagsnämnder inom SAF—LO-området därjämte regler om att förhandlingsförfarandet skall föregås av varsel och samråd, när det gäller uppsägning, permittering eller — i vissa fall — nyanställning.

I många förhandlingsordningar föreskrivs att tvist rörande uppsägning, iakttagande av uppsägningstid eller permittering kan — om tvisten inte biläggs vid förhandlingarna — hänskjutas till prövning av en särskild skiljenämnd (arbetsmarknadsnämnden etc.).

I övrigt gäller att tvister rörande kollektivavtal prövas av arbetsdomstolen. Denna domstol är även behörig att ta upp tvister som gäller tillämpningen av vissa lagar beträffande arbetstagare, vars anställningsförhållande regleras av kollektivavtal. De lagar som avses är de förut nämnda lagarna om förbud mot arbetstagar- och arbetsgivaravsäkring med anledning av värnpliktstjänstgöring, äktenskap eller havandeskap m. m. samt lagen om semester, lagen (1970: 215) om arbetsgivares kvittningsrätt och 1971 års lag om anställningsskydd. Vidare har arbetsdomstolen i andra lagar ålagts att ta upp och avgöra vissa mål, oavsett om ett kollektivavtalsreglerat anställningsförhållande föreligger eller inte. Som

exempel kan nämnas mål om tillämpningen av lagen om förenings- och förhandlingsrätt samt mål mot arbetsgivare, som i strid mot arbetarskyddslagen eller 1971 års sysselsättningslag sagt upp skyddsombud eller företrädare för arbetstagarorganisation enligt sistnämnda lag.

Beträffande rätten att föra talan vid arbetsdomstolen gäller regler, som ger organisationerna på arbetsmarknaden en dominerande ställning. Sålunda får förening som slutit kollektivavtal väcka och utföra talan för sina medlemmar utan särskild fullmakt från deras sida. Enskild medlem får inte själv väcka talan, om han inte kan visa att föreningen undandrar sig att tala å hans vägnar. Om någon vill föra talan mot medlem av förening, som slutit kollektivavtal, måste även föreningen stämmas in. Föreningen kan därvid utföra medlemmens talan om denne inte själv gör det. För rätten att få en kollektivavtalstvist prövad av arbetsdomstolen gäller som huvudregel det ytterligare villkoret, att förhandlingskyldighet som kan ha föreskrivits i kollektivavtal måste ha uppfyllts.

För själva rättegången i arbetsdomstolen gäller i huvudsak, men med vissa undantag, rättegångsbalkens bestämmelser om dispositiva tvistemål.

Twister om förhållanden, som inte regleras i kollektivavtal eller avser tillämpningen av någon av de förut nämnda lagarna, prövas av allmän domstol. Därvid gäller om rättegången samma bestämmelser som för tvistemål i allmänhet. Detta innebär bl. a. att endast den enskilde arbetsgivaren och arbetstagaren är parter i målet och att förening vari dessa är medlemmar inte kan utföra deras talan utan fullmakt.

Beträffande statstjänstemän och tjänstemän med statligt reglerade kommunala tjänster gäller att förhandling enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt kan påkallas endast i fråga som får regleras genom avtal. Exempelvis tvister om uppsägning eller avsättning kan således inte bli föremål för förhandling. I fråga om uppsägning kan dock överläggning ske på begäran av arbetstagarförening som tjänstemannen tillhör. Vid sådan överläggning skall myndigheten närmare redovisa skälen för uppsägningen, varvid organisationen kan framföra sina synpunkter på denna. Myndigheten får emellertid inte träffa någon uppgörelse med organisationen i frågan. Twister om uppsägning eller avsättning kan inte heller komma under arbetsdomstolens prövning annat än om föreningsrättskränkning påstås. Avsättning som ämbetsstraff prövas av allmän domstol i brottmål. Beslut om uppsägning eller entledigande i disciplinär väg kan överklagas genom besvär i administrativ ordning, varvid regeringsrätten är sista instans. En uppsägningstvist kan emellertid också komma under prövning av allmän domstol i form av talan om skadestånd på grund av uppsägningen.

### 3.2 Utländska förhållanden

I flera europeiska länder gäller lagstiftning om anställningsskydd. I det följande redovisas huvudinnehållet i den gällande lagstiftningen härom i Finland, Norge och Västtyskland. Vidare berörs kortfattat de hittillsvarande resultaten av det arbete som bedrivs inom EG-kommisionen för att åstadkomma underlag för en gemensam sysselsättningspolitik i medlemsländerna inom de europeiska gemenskaperna (EG). Slutligen lämnas en redogörelse för det huvudsakliga innehållet i en av Internationella arbetsorganisationen (ILO) år 1963 antagen rekommendation (nr 119) angående uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ.

I Finland regleras förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagar i en lag från år 1970 om arbetsavtal.

Enligt denna lag får ett anställningsavtal som gäller tills vidare inte sägas upp av arbetsgivaren utan särskilt vägande skäl. Lagen innehåller en uppräkningslista av skäl, som inte kan anses berättiga till uppsägning. Sådana skäl är arbetstagares sjukdom, såvida sjukdomen inte förorsakat väsentlig och varaktig nedgång i arbetstagarens arbetsförmåga, vidare arbetstagares deltagande i strejk eller annan arbetskamp, arbetstagares politiska, religiösa eller andra åsikter eller deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet samt slutligen tillfällig minskning i arbetet. Påföljden för en obehörig uppsägning är skadestånd. Någon möjlighet att döma till återanställning eller att förklara åtgärden ogiltig finns inte.

Under en provotid, som får uppgå till högst tre månader, kan anställningsavtalet sägas upp ömsesidigt utan uppsägningstid. I övrigt gäller vid tillsvidareanställningar en ömsesidig uppsägningstid motsvarande lönebetalningsperioden, dock minst 14 dagar om annat inte avtalats. Avtal får inte träffas om längre uppsägningstid än sex månader. Uppsägningstiden får vidare inte vara längre för arbetstagaren än för arbetsgivaren. I övrigt råder avtalsfrihet beträffande uppsägningstiden.

Om vägande skäl påkallar det kan en arbetsgivare avskeda en arbetstagar utan iakttagande av uppsägningstid. Såsom vägande skäl bör enligt lagen anses sådant betcende från arbetstagarens sida, som medför att det inte skäligen kan krävas av arbetsgivaren att han fortsätter anställningsförhållandet.

I Norge finns sedan år 1936 en allmän lagstiftning om anställningsskydd. Den nuvarande lagen — lov om arbeidervern — är från år 1956. Lagen har ändrats vid olika tillfällen, senast år 1972. För flertalet offentliga tjänstemän gäller särskilda bestämmelser om anställningsskydd i en lag från år 1918 med senare gjorda ändringar.

I lagen om arbeidervern återfinns en allmän bestämmelse om skydd mot uppsägning, som inte sker på saklig grund. Arbetsgivaren blir ersättningsskyldig om en arbetstagar, som fyllt 20 år och har minst två

års sammanhängande anställningstid vid företaget, får sluta utan att uppsägningen har saklig grund i företagarens, arbetstagarens eller företagets förhållande. Under motsvarande betingelser kan vidare domstol, om det befinns rimligt, förplikta arbetsgivaren att återta den uppsagde arbetstagaren i dennes tidigare eller motsvarande tjänst. Domstolen har därvid att bestämma i vilken utsträckning arbetstagaren dessutom skall ha ersättning för förlorad arbetsförtjänst under den tid han varit uppsagd.

Möjligheten att döma till återanställning har kommit att utnyttjas sparsamt, vilket bl. a. torde hänga samman med att uppsägningstvister ofta tar sådan tid att det i praktiken inte finns utrymme för en tillämpning av bestämmelsen, när tvisten skall slutligt avgöras. Någon sanktion mot en arbetsgivare, som inte ställer sig en dom om återanställning till efterrättelse, finns inte heller. Däremot förekommer det i betydligt större utsträckning att domstol utdömer ersättning till en arbetstagare, som blivit uppsagd utan att saklig grund förelegat för uppsägningen. Vid fastställande av denna ersättning skall enligt lagen hänsyn tas till den arbetsinkomst, som den uppsagde arbetstagaren till följd av uppsägningen gått förlustig, samt till arbetstagarens anställningstid, lön och andra omständigheter som det är rimligt att beakta. Ersättning utgår för såväl ekonomisk som ideell skada. Ersättningen får som regel inte överstiga hälften av arbetstagarens sista årsinkomst vid företaget. Om anställningen varat i tio år kan ersättningen dock sättas till hela årsinkomsten, och om anställningen varat i 20 år kan ersättningen uppgå till tre årslöner.

Lagen om arbeidervern innehåller också regler om uppsägning på grund av sjukdom. Arbetstagare, som efter fyllda 20 år har två års sammanhängande anställning i företaget, får inte sägas upp på grund av sjukfrånvaro under de första tre månaderna efter sjukdomens inträde. Efter tio års anställning förlängs denna tid till ett år.

För offentliga tjänstemän gäller enligt 1918 års lag om offentlige tjenstemenn, att en tjänsteman kan sägas upp efter tre års anställning endast om hans tjänst blivit organisatoriskt överflödig. Om en tjänsteman med mindre än 15 års anställningstid blir uppsagd, skall han såvitt möjligt beredas tillfälle till annan anställning hos samme arbetsgivare. Tjänstemän med längre anställningstid har i stället under vissa förutsättningar rätt till "ventepengar" under två års tid.

Uppsägningstidens längd är enligt arbeidervernloven beroende av avlöningsformen, anställningstiden och åldern. Uppsägningstiderna är ömsesidiga. Såvida annat inte avtalas skriftligen eller fastställts i kollektivavtal gäller minst 14 dagars uppsägningstid vid uppsägning av arbetstagare med tim-, dag-, vecko- eller ackordslön. Under samma förutsättningar gäller vid uppsägning av arbetstagare med månads- eller årslön en minsta uppsägningstid av en månad. Har arbetstagaren efter fyllda



21 år haft en sammanhängande anställning under minst fyra år, är uppsägningstiden minst en månad till slutet av en kalendermånad. För arbetstagare, som varit anställd under en sammanhängande tid av minst tio år inom företaget, gäller en uppsägningstid av minst två månader om han fyllt 50 år och tre månader om han fyllt 60 år. Vid olyckor, naturtilldragelser eller andra oförsedda händelser, som nödvändiggör en total eller partiell inställelse av driften, kan uppsägningstiden nedsättas. För offentliga tjänstemän gäller enligt tjänstemannsloven en uppsägningstid av minst tre månader, om anställningstiden understiger tre år, och sex månader i övriga fall. Genom reglemente kan dessa uppsägningstider dock nedsättas. Även för vissa andra yrkesgrupper gäller genom särskilda lagar andra uppsägningstider än som föreskrivs i arbetdervernloven.

De angivna bestämmelserna i arbetdervernloven gäller inte när arbetstagare kan avskedas utan uppsägningstid. När avskedande kan ske har inte reglerats i arbetdervernloven. Av rättspraxis framgår emellertid, att avskedande kan tillgripas vid grovt kontraktsbrott från arbetstagarens sida. För offentliga tjänstemän gäller en särskild regel om avskedande i tjänstemennsloven. Enligt denna kan en tjänsteman avskedas, om han visar sig varaktigt oförmögen att utföra sitt arbete eller inte längre uppfyller nödvändiga eller föreskrivna krav för anställningen samt om han gör sig skyldig till vissa uppräknade grova tjänsteförsummelse eller visar sig ovärdig sin tjänst etc.

I Västtyskland gäller en omfattande lagreglering av anställningsskyddet. Redan under 1920-talet infördes lagstiftning om uppsägningsskydd och om driftsråd (ett slags företagsnämnder). Nu gällande bestämmelser av intresse återfinns — förutom i Bürgerliches Gesetzbuch — i 1951 års Kündigungsschutzgesetz och den år 1972 reformerade Betriebsverfassungsgesetz, vilka båda sistnämnda lagar är tillämpliga på alla arbetsgivare med minst fem anställda.

För uppsägning av arbetstagare, som fyllt 18 år och har minst sex månaders sammanhängande anställningstid hos arbetsgivaren, krävs enligt Kündigungsschutzgesetz att uppsägningen är "socialt rättfärdig". Arbetsgivaren måste kunna visa väsentliga skäl för uppsägningen. Endast uppsägningar som har sin grund i arbetstagarens uppförande eller tvingande företagsekonomiska förhållanden godtas. Även om en uppsägning föranleds av förhållanden i företagets drift, kan uppsägningen anses socialt orättfärdig, om arbetsgivaren vid valet av arbetstagare inte tagit vederbörlig hänsyn till dessas sociala förhållanden.

En uppsägning som inte är socialt rättfärdig är enligt Kündigungsschutzgesetz ogiltig. På yrkande av arbetstagaren kan domstol i ett dylikt fall förklara att anställningen inte upphört genom uppsägningen. Om arbetstagaren gått utan arbete efter uppsägningstiden till dess att domen fallit, är han berättigad till lön av arbetsgivaren för denna tid. På

arbetstagarens yrkande kan domstolen emellertid i stället förklara att anställningen upphört samt ålägga arbetsgivaren att utge skadestånd. I praktiken lär detta förfaringsätt vara det vanligaste. Skadeståndet har i lagen begränsats till högst 12 månadslöner. Om arbetstagaren är över 50 år och har 15 års anställningstid är maximigränsen 15 månadslöner. Vid 55 års ålder och 20 anställningsår går gränsen vid 18 månadslöner, dock inte om arbetstagaren uppnått pensionsåldern, då huvudregeln om högst 12 månadslöner träder in. Vid bedömningen av ersättningens storlek skall särskild hänsyn tas till anställningstidens längd och arbetstagarens ålder. Ersättningen avser såväl ekonomisk som ideell skada.

Betriebsverfassungsgesetz, som ger driftsråden ett betydande medinflytande i frågor rörande anställningstryggheten, innehåller ytterligare begränsningar av uppsägningsrätten. Enligt denna lag skall driftsrådet en vecka i förväg underrättas om alla tilltänkta uppsägningar från arbetsgivarens sida och om skälen till dessa. Försummas det är uppsägningen utan verkan. Om driftsrådet uttalar betänkligheter mot uppsägningen kan arbetsgivaren visserligen verkställa denna, men driftsrådets betänkligheter anses väga tungt vid en domstolsprövning av uppsägningens giltighet enligt Kündigungsschutzgesetz. Driftsrådet kan vidare direkt motsätta sig en uppsägning på vissa i lagen angivna grunder. Om arbetsgivaren i ett dylikt fall ändå meddelar uppsägningen, kan arbetstagaren hos domstol begära att verkställigheten uppskjuts tills tvisten blivit slutligt prövad. Arbetstagaren har då rätt att vara kvar i anställningen på oförändrade arbetsvillkor. Domstolen kan dock på yrkande av arbetsgivaren genom interimistiskt beslut befria honom från skyldigheten att bereda arbetstagaren fortsatt anställning.

De grunder på vilka ett driftsråd kan motsätta sig en uppsägning är

- 1) att arbetsgivaren vid valet av de arbetstagare som skall sägas upp inte alls eller i otillräcklig omfattning beaktat sociala synpunkter,
- 2) att uppsägningen strider mot turordningar som fastställts av arbetsgivaren och driftsrådet,
- 3) att arbetstagaren skulle kunna få fortsatt anställning på annan arbetsplats inom verksamheten eller i annan verksamhet inom företaget, eller
- 4) att arbetstagaren skulle kunna beredas fortsatt anställning efter omskolning och detta skäligen kan krävas av arbetsgivaren.

Driftsråden har även till uppgift, bl. a., att främja sysselsättning av äldre och handikappade inom företaget och att trygga dessa arbetstagares situation på arbetsplatsen. För handikappade gäller vidare ett särskilt uppsägningsskydd enligt Schwerbeschäftigtengesetz. I denna lag föreskrivs att en arbetsgivare måste ha tillstånd av myndighet för att säga upp en arbetstagare, som i särskild ordning bedömts vara så handikappad på grund av krigsskada, olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom att han förlorat minst halva arbetsförmågan.

Enligt Bürgerliches Gesetzbuch gäller för tjänstemän en uppsägnings-tid av minst sex veckor. Genom kollektivavtal kan denna tid förkortas, dock inte under en månad. Efter fem—tolv års anställning efter fyllda 25 år förlängs uppsägnings-tiden till tre—sex månader. För arbetare gäller enligt lagen en minsta uppsägnings-tid av två veckor. Efter 5—20 års an-ställning efter fyllda 35 år förlängs uppsägnings-tiden till en—tre måna-der. Genom kollektivavtal kan överenskommelse träffas om längre upp-sägnings-tider. För offentligt anställda arbetare gäller längre uppsäg-ningstider, t. ex. tre månader efter tio års anställning. De nu genom-gångna uppsägnings-tiderna gäller ömsesidigt för arbetsgivare och arbets-tagare. Uppsägnings-tiden skall räknas från utgången av ett kvartal.

I Bürgerliches Gesetzbuch finns vidare regler om avskedande utan iakttagande av uppsägnings-tid. Som grund för avskedande anges bl. a. upprepad vägran att utan godtagbart skäl utföra anvisat arbete samt upprepade förseelser trots varning från arbetsledningens sida. Beträf-fande högre tjänstemän gäller att avskedande kan ske t. ex. om ett erfor-derligt förtroendeförhållande till arbetsgivaren allvarligt rubbats.

Inom de europeiska gemenskaperna (EG) arbetas för närvarande på att åstadkomma en gemensam sysselsättningspolitik i de olika medlemsländerna. Såsom ett led i dessa strävanden har EG-kom-missionen år 1972 avgett en rapport med vissa förslag till en sådan ge-mensam politik. Rapporten har utsänts till diskussion i parlamentet samt i ekonomiska och sociala kommittén men har ännu inte blivit föremål för något ställningstagande från medlemsländernas sida.

Rapporten grundar sig i betydande utsträckning på regler, som redan förekommer i ett eller flera medlemsländer. Sålunda hänvisas bl. a. till den tyska lagstiftningen om att en uppsägning måste vara socialt rättfär-dig. Enligt kommissionen är det ett minimikrav att en arbetsgivare alltid lämnar uppgift — skriftligen eller i eljest fastställd form — om orsaken till en uppsägning. Uppsägnings-tidens längd bör enligt kommissionens mening inte understiga sex veckor. Denna tid bör öka med åldern och uppgå till exempelvis minst tre månader vid 40 år och minst sex måna-der vid 50 år. Dessa tider bör ytterligare förlängas efter anställningsti-den. Reglerna om uppsägnings-tidens längd minskar dock enligt kommis-sionen i betydelse i den mån en lämplig ekonomisk gottgörelse utgår och tillgången på nya arbeten är tillfredsställande. I rapporten uttalas vidare, att ett särskilt skydd mot uppsägningar bör gälla för bl. a. äldre och handikappade.

Genom sin anslutning till Förenta Nationerna är Sverige medlem av den internationella arbetsorganisationen (ILO). Organisationen avger förslag till internationella konventioner i arbets-marknadsfrågor, avsedda att ratificeras av organisationens medlemmar. Organisationen avger även rekommendationer, vilka skall övervägas vid

exempelvis lagstiftning men saknar den bindande karaktär som tillkommer en ratificerad konvention.

Vid den internationella arbetskonferensens sammanträde år 1963 antogs en rekommendation (nr 119) angående uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ. Rekommendationen har antagits av Sverige (prop. 1964: 14, 2 LU 1964: 63, rskr. 1964: 329). Rekommendationen är uppdelad på två huvudavsnitt, av vilka det förra anger vissa allmänna tillämpningsnormer och det senare innehåller kompletterande bestämmelser angående driftsinskränkningars genomförande.

Huvudprincipen i rekommendationen är att uppsägning inte bör ske utan att det föreligger ett giltigt skäl, som sammanhänger med arbetstagarens duglighet eller uppförande eller som har sin grund i hänsyn till arbetets behöriga gång. Som exempel på skäl som inte skall anses såsom giltiga anges

1) medlemskap i facklig sammanslutning eller deltagande i facklig verksamhet utanför arbetstiden eller, med arbetsgivarens medgivande, under arbetstiden,

2) den omständigheten att någon ämnar uppträda, uppträder eller har uppträtt såsom ombud för arbetstagarna,

3) den omständigheten att någon i god tro ingivit klagomål eller deltagit i rättsligt förfarande mot en arbetsgivare med påstående om lagövertredelse,

4) ras, hudfärg, kön, civilstånd, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung.

I rekommendationen föreskrivs att en arbetstagare, som anser sig ha blivit obehörigen uppsagd, skall ha rätt att inom rimlig tid överklaga uppsägningsbeslutet inför ett organ som upprättats enligt bestämmelser i kollektivavtal eller inför en opartisk instans, såsom domstol, skiljedomare, skiljenämnd eller liknande organ. Detta innebär dock inte, att besvärsinstansen skall ha rätt att bestämma storleken av företagets arbetsstyrka. Finner besvärsinstansen att uppsägningen var ogrundad, skall den kunna föreskriva att vederbörande arbetstagare — såvida han ej återinsätts i arbete med rätt att i förekommande fall uppbära innehållen lön — skall erhålla antingen ett lämpligt skadestånd eller annan form av ersättning.

Arbetstagare som blir uppsagd bör åtnjuta skäligen uppsägningstid eller skäligen ekonomisk gottgörelse. Han bör vidare tillförsäkras någon form av skydd mot inkomstbortfall. Sådant skydd kan t. ex. bestå av arbetslöshetsförsäkring eller annan form av social trygghet eller avgångsvederlag. Under uppsägningstiden bör arbetstagaren i möjligaste mån ha rätt till ledighet utan löneavdrag för att söka annan anställning. Han har också rätt att utfärd ett av arbetsgivaren utfärdat intyg. Detta får endast innehålla uppgift om de tidpunkter då arbetstagaren tillträdde och slutade sin anställning samt om arten av de arbetsuppgifter med vilka han

varit sysselsatt. Däremot får intyget inte innehålla något för arbetstagaren ofördelaktigt.

I händelse av allvarlig misskötsel kan avskedande ske utan uppsägningstid eller uppsägningslön. Även avgångsvederlag eller liknande förmåner kan dras in. Sådana åtgärder får dock ske endast under förutsättning att det är förenligt med god sed och att de vidtas inom rimlig tid. Innan beslut om avskedande på grund av allvarlig misskötsel träder i kraft, bör arbetstagaren få tillfälle att utan dröjsmål förklara sig.

Frågan huruvida en arbetsgivare bör samråda med arbetstagarnas representanter innan beslut fattas i enskilda uppsägningsfall bör enligt rekommendationen lösas i enlighet med nationell praxis och efter vad som är lämpligt med beaktande av förhållandena i varje enskilt land.

Beträffande driftinskränkningar föreskrivs, att arbetsgivaren snarast bör ta upp samråd med arbetstagarnas representanter rörande alla med inskränkningen sammanhängande frågor, såsom åtgärder för att begränsa inskränkningen, begränsning av övertid, utbildning och omskolning, överflyttningar mellan olika avdelningar, spridning av uppsägningar över en viss tidsrymd, åtgärder för att nedbringa verkningarna för berörda arbetstagare samt urvalet av de arbetstagare som skall drabbas av minskningen. Sådant urval bör ske i enlighet med noga bestämda kriterier, vilka om möjligt bör fastställas i förväg med vederbörligt hänsynstagande till såväl företagets som arbetstagarnas intressen. Därjämte bör sådan arbetstagare ges företräde till återanställning, när arbetsgivaren på nytt anställer arbetskraft. Vid urvalet arbetstagarna emellan bör beaktas dels behovet av att säkerställa företagets effektiva drift, dels den enskilde arbetstagarens förmåga, erfarenhet, skicklighet och yrkesmässiga kvalifikationer, anställningstidens längd, ålder, familjeförhållanden eller varje annat kriterium som befinns lämpligt med hänsyn till de särskilda förhållandena i varje enskilt land.

Rekommendationen äger tillämpning på alla grenar av näringslivet och på alla kategorier av arbetstagare. Från rekommendationens tillämpningsområde kan emellertid undantas arbetstagare som anställts för bestämd tid eller för en bestämd arbetsuppgift, när på grund av arbetets natur anställningsförhållandet icke kan vara av obestämd varaktighet, vidare arbetstagare som fullgör en provotid, såvida denna bestämts på förhand och är av rimlig varaktighet, arbetstagare som anställts tillfälligt för en kortare period samt tjänstemän i den statliga förvaltningen, dock endast i den omfattning som konstitutionella föreskrifter utesluter dem från tillämpningen av en eller flera av bestämmelserna i rekommendationen.

Vad slutligen beträffar reglerna för rekommendationens genomförande stadgas, att rekommendationen kan bringas i tillämpning genom nationell lagstiftning, kollektivavtal, interna reglementen och föreskrifter inom företagen, skiljedom eller beslut av dömande myndighet eller

på annat sätt som är förenligt med nationell praxis och som kan anses lämpligt med beaktande av förhållandena i varje enskilt land. Under år 1973 kommer att särskilt undersökas hur rekommendationen har genomförts i de olika medlemsländerna.

### 3.3 Utredningen

#### 3.3.1 Inledning

Utredningen anför inledningsvis att det är framför allt två förhållanden som träder i förgrunden, när man studerar problemen på dagens arbetsmarknad, nämligen dels den betydande arbetslöshet som har sin grund i pågående strukturförändringar inom näringslivet, dels den utsatta situationen som kännetecknar vissa arbetstagargrupper, inte minst de äldre arbetstagarna. Utredningen konstaterar att svårigheterna på arbetsmarknaden under de senaste åren har varit klart tilltagande och att det inte har påvisats någon omständighet som tyder på att dessa förhållanden skulle radikalt förändras.

Enligt utredningens uppfattning är den tilltagande andelen äldre arbetstagare bland de svårplacerade markant. Den äldre arbetskraft som har friställts på grund av driftsinskränkningar har inte ens under gynnsamma konjunkturbetingelser kunnat få nya arbeten på den öppna arbetsmarknaden i samma takt som friställningarna. Risk föreligger för att de äldre arbetstagarna ställs utanför den ordinarie arbetsmarknaden på grund av de svårigheter som möter när det gäller att vinna ny anställning. Vad som nu har sagts om de äldre arbetstagarna gäller i stor utsträckning även arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Också bland kvinnor och ungdom har arbetslösheten tilltagit oroväckande under de senaste åren.

När det i övrigt gäller förhållandena på arbetsmarknaden ger sig regionala och branschmässiga olikheter till känna. Förhållandevis hög arbetslöshet, särskilt i fråga om den äldre arbetskraften, registreras i de nordliga delarna av landet. I övrigt varierar förhållandena inom olika branscher, yrkesgrupper etc. Särskilt ogynnsamma utvecklingstendenser visar textil- och konfektionsindustrin samt sko- och läderbranschen. Även på tjänstemannasidan har det uppstått en tilltagande, ofta svårbe-mästrad arbetslöshet.

Utredningen anser att det i första hand är angeläget att förbättra skyddet för bestående anställningar. Det ter sig naturligt att bygga vidare på 1971 års lag om anställningsskydd. Den lagstiftning som nu bör komma till stånd bör emellertid inte omfatta enbart den äldre arbetskraften. I stället bör lagstiftningen ta sikte på att så långt möjligt förbättra anställningsskyddet för alla kategorier av arbetstagare. De nya reglerna föreslås bli samlade i en särskild lag om anställningsskydd.

Vissa frågor som hänger samman med anställningsskyddet avser ut-

redningen att behandla i ett senare betänkande. Hit hör frågor om avgångsvederlag och om den föreslagna lagstiftningens effekt på gällande kollektivavtal. Även behövliga följdändringar i gällande lagstiftning kommer att tas upp senare. Slutligen avser utredningen att i det kommande betänkandet behandla frågor om rättegången i arbetstvister och om domstolsorganisationen på det arbetsrättsliga området.

### *3.3.2 Den föreslagna lagens huvudgrunder och tillämpningsområde*

En av huvudbestämmelserna i den föreslagna nya lagen om anställningsskydd är en regel som ersätter den nuvarande principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt med krav på saklig grund för uppsägning. Uppsägningsmöjligheterna begränsas när det gäller äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Genom turordningsregler vid uppsägning eller permittering ges ett särskilt skydd åt äldre arbetstagare med lång anställningstid. Har arbetstagare på grund av nedsatt arbetsförmåga blivit föremål för särskilda åtgärder från arbetsgivarens eller samhällets sida, får han enligt förslaget ett särskilt skydd vid driftinskränkningar. Uppsägningstidens längd regleras. Varsel och överläggning skall äga rum innan beslut får meddelas om uppsägning, avskedande, permittering eller annan liknande åtgärd. Genom regler om företrädesrätt får arbetstagare som har slagits ut på grund av arbetsbrist viss förtur till ny anställning hos samme arbetsgivare. Lagförslaget innehåller slutligen regler för det fall att tvist uppkommer om uppsägning. Utgångspunkten är att arbetstagaren får gå kvar i anställningen till dess att tvisten har blivit prövad och att anställningen skall bestå, om det konstateras att arbetstagaren har blivit utsatt för en obefogad uppsägning.

Enligt utredningens uppfattning bör lagstiftningen om anställningsskydd så långt möjligt omfatta alla kategorier av arbetstagare. Undantag bör således inte göras för särskilda yrkesgrupper, anställningstyper eller branscher. Även arbetstagare som intar en företagsledande ställning eller är medlem av arbetsgivarens familj omfattas sålunda av lagstiftningen. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för viss tid eller säsong eller för utförande av visst arbete, liksom arbetstagare som är sysselsatt i deltidsarbete eller hemarbete eller som innchar bisyssla, vikariatsanställning eller provanställning. Utanför lagstiftningen faller emellertid sådana som inte är anse som arbetstagare, t. ex. uppdragstagare eller delägare i rörelse.

Utredningen anser inte att det bör ställas upp krav på att arbetstagaren skall ha uppnått viss ålder för att han skall omfattas av lagstiftningen. Som senare skall beröras närmare anser dock utredningen att man på vissa punkter, där ett utvidgat anställningsskydd kommer i fråga, bör kräva en viss kvalifikationstid för att arbetstagaren skall komma i åtnjutande av de särskilda rättigheterna.

Även om målsättningen bör vara ett för alla arbetstagare gemensamt

anställningsskydd, anser utredningen inte att en sådan ordning kan genomföras fullt ut. Bl. a. är det nödvändigt att införa undantag som tar sikte på de speciella förhållanden som råder på den offentliga tjänstemannasektorn. De undantag som sålunda görs kommer att behandlas närmare i ett följande avsnitt.

Vissa särregler behövs också med hänsyn till de olika anställningsformer som finns på den svenska arbetsmarknaden. Om en anställning ingås för en på förhand bestämd tid eller säsong eller om en anställning avser utförande av visst arbete ligger det ofta i själva anställningsavtalets natur att anställningen upphör utan någon särskild åtgärd från parternas sida när den överenskomna tiden har gått till ända eller då arbetet har blivit slutfört. Ofta är det tillfälliga eller kortvariga anställningar som ges denna form. Det förekommer emellertid enligt utredningen också att arbetstagare fortsätter hos samme arbetsgivare under många år genom en rad, på varandra följande tidsbegränsade anställningar. Starka krav har framförts — exempelvis från byggnadsarbetarnas och skogsarbetarnas organisationer samt från vissa lärargrupper — om att arbetstagare som visserligen har anställts för viss tid eller för visst arbete men som har en lång anställningstid eller anställning av fortlöpande karaktär inte lämnas utanför det nu aktuella anställningsskyddet. Utredningen har velat tillmötesgå dessa krav. Eftersom uppsägning oftast inte förekommer vid de anställningar som det är fråga om, bör man enligt utredningens uppfattning finna regler som kan ersätta bestämmelserna om uppsägningsgrunder, uppsägningstider etc.

De särskilda skyddsregler som bör införas för arbetstagare som är anställda för viss tid, viss säsong eller visst arbete kan emellertid inte gå lika långt som de bestämmelser som föreslås för tillsvidareanställning. Användandet av de nu berörda anställningsformerna bör därför enligt utredningens uppfattning begränsas. Förbud bör införas mot att använda de angivna anställningsformerna, om dessa inte föranleds av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller står i överensstämmelse med sedvänja inom branschen. Vidare föreslår utredningen att, i de fall då sådan anställningsform som nu har berörts i och för sig är tillåten, det dessutom måste ha träffats en särskild överenskommelse i förväg om begränsningen till viss tid, viss säsong eller visst arbete.

Även om det införs en lagstiftning om allmänt anställningsskydd, är det enligt utredningens uppfattning nödvändigt att öppna möjlighet för arbetsmarknadens parter att på vissa punkter ersätta eller komplettera lagstiftningen med egna branschpassade föreskrifter. Liksom hittills bör exempelvis förhandlingar kunna föras i uppsägningsfrågor, men då med utgångspunkt från ett lagfäst anställningsskydd. I väsentliga trygghetsfrågor anser utredningen dock att lagstiftningen måste ges en tvingande karaktär. Den bör också ges en sådan avfattning att anställningsskyddet inträder oberoende av om arbetstagaren är organiserad eller ej.



För att man skall erhålla en garanti för att den nu berörda avtalsfriheten inte begagnas på ett sätt som innebär en försämring av det lagfästa skyddet bör det enligt utredningens mening krävas att uppgörelser träffas på förbunds nivå. Härigenom torde inga andra ändringar i lagstiftningen komma att godkännas än sådana som är naturliga för avtalsområdet i fråga. Har kollektivavtal ingåtts, bör arbetsgivaren få tillämpa det även på arbetstagare som inte är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av annat kollektivavtal.

Även om flertalet av bestämmelserna i den nya lagen om anställningsskydd bör vara tvingande, bör detta enligt utredningens uppfattning inte hindra en arbetstagare att för sin del ta på sig förpliktelser, t. ex. i fråga om uppsägningstid, som går längre än vad lagstiftningen föreskriver. Det ligger vidare i sakens natur att parter, som är överens om att en anställning skall upphöra, även skall kunna träffa avtal om exempelvis uppsägningstidens längd, storleken av ekonomisk gottgörelse etc., även om uppgörelsen avviker från lagstiftningen. En sådan uppgörelse kan inte sällan betraktas som en uppsägning från den anställdes sida. Där emot bör arbetstagaren själv inte på förhand kunna avstå från sina lagfästa rättigheter.

Utredningen anser sig inte böra föreslå några särskilda bestämmelser angående lagstiftningens tillämplighet på internationella förhållanden. Som en allmän regel bör dock gälla att lagstiftningen genom sin karaktär av skyddslagstiftning äger tillämpning på varje anställning med dominerande anknytning till Sverige eller svenska förhållanden. Lagreglerna bör tillämpas på exempelvis arbete som utförs av svenska arbetstagare vid ett svenskt företags filialföretag i utlandet.

### *3.3.3 Anställningsskyddet vid uppsägning*

#### *Grunder för uppsägning m. m.*

Utredningen föreslår, som tidigare har berörts, att arbetstagarna skall skyddas mot obefogade uppsägningar genom en huvudregel om att uppsägningen skall vara sakligt grundad. Regeln om saklig grund för uppsägning föreslås bli kompletterad med en regel om att uppsägning inte får ske utan att arbetsgivaren, där så skäligen kan krävas, har erbjudit arbetstagaren annan anställning hos arbetsgivaren.

Vad gäller regeln om saklig grund för uppsägning påpekar utredningen inledningsvis att betydande förändringar har ägt rum på den svenska arbetsmarknaden sedan principen om den fria uppsägningsrätten stadfästes av arbetsdomstolen. En rad lagar har tillkommit för att skydda arbetstagaren mot uppsägningar av ovidkommande skäl som exempelvis hans organisationstillhörighet, verksamhet inom arbetarskyddet, familjeförhållanden etc. I statstjänstemannalagen har endast vissa

uppsägningsgrunder godtagits, och på kollektivavtalsområdet har kravet på saklig grund införts genom ändringar i huvudavtalen på den privata sektorn. Även i rättspraxis kan en omsvängning skönjas.

Enligt utredningens mening är det knappast möjligt att generellt slå fast vad som utgör saklig grund för uppsägning. Uppsägningsfallen är sinsemellan så olika och förhållandena varierar så kraftigt mellan olika arbetsplatser att det inte går att uttala vad som är saklig grund utan att uttalandet sätts i relation till det individuella fallet. Utredningen betonar emellertid att, även om man i den nu aktuella lagstiftningen använder samma uttryck som redan förekommer i kollektivavtal, detta inte innebär att innebörden av uttrycket måste bli densamma som har kommit till uttryck i rådande praxis.

När det gäller de närmare omständigheter som kan återopas för uppsägning anser utredningen att arbetsbrist i princip får anses utgöra saklig grund. Givet är emellertid att arbetsgivaren, när han lägger om driften eller inskränker verksamheten, alltid bör ha arbetstagarnas anställningstrygghet för ögonen, så att kortsiktiga ekonomiska motiv inte får föranleda angrepp på denna trygghet. Naturlig avgång eller successiv avveckling bör ofta kunna ersätta drastiska friställningar. Vidare bör arbetstagarna i de nu avsedda fallen i görligaste mån beredas fortsatt anställning. Givetvis bör det inte vara möjligt för en arbetsgivare att vidta s. k. rationaliseringsåtgärder i den dolda avsikten att göra sig fri från en viss arbetstagare som annars inte hade kunnat skiljas från anställningen.

I fråga om uppsägningar som hänför sig till den enskilde arbetstagarens förhållanden går utredningen först in på sådana fall då arbetstagaren på ett eller annat sätt har misskött sig eller visat bristande lämplighet. Enligt utredningens uppfattning bör bedömningen i fortsättningen inte så mycket inriktas på vad som har förekommit i det särskilda fallet och arbetstagarens skuld därtill utan i stället på de slutsatser om arbetstagarens lämplighet som kan dras av det inträffade. Först vid klart dokumenterad olämplighet bör kravet på saklig grund anses uppfyllt. Olovlig utevaro bör exempelvis betraktas som ett fall av försummelse i arbetet, och bedömningen bör kunna påverkas av arbetstagarens sätt att sköta arbetet i övrigt. När det gäller bristande samarbete får det ske en avvägning mellan arbetsgivarens intresse av lugn på arbetsplatsen och arbetstagarens behov av trygghet i anställningen. Arbetsgivarna måste räkna med särdrag hos sina anställda, och problemen kan ofta lösas genom omplacering.

En annan grupp av uppsägningsfall föreligger när arbetstagaren på grund av tilltagande ålder, sjukdom, nedsatt arbetsförmåga etc. inte längre förmår fullgöra de arbetsuppgifter som har lagts på honom. Här bör enligt utredningens uppfattning ske ett ökat hänsynstagande till arbetstagarnas behov av trygghet. Enbart tilltagande ålder bör således inte få accepteras som saklig grund för uppsägning. Endast om ålder eller

sjukdom har kommit till uttryck i en stadigvarande och väsentlig nedsättning eller förlust av arbetsförmågan bör kraven för uppsägning anses uppfyllda. I begreppet saklig grund bör vidare inrymmas en skyldighet för arbetsgivaren att, innan uppsägning sker, överväga alla de möjligheter som finns att inom ramen för anställningen omplacera arbetstagaren till andra, för honom mera lämpade arbetsuppgifter.

Som en allmän inskränkning i rätten att säga upp arbetstagaren på grund av förhållande som hänför sig till honom personligen, bör enligt utredningen gälla att uppsägningen inte får grundas enbart på omständighet som arbetsgivaren har känt till mer än en månad innan varsel lämnades.

Även om det i och för sig skulle föreligga saklig grund för uppsägning anser utredningen, som tidigare har berörts, att uppsägning inte bör få ske utan att arbetstagaren bereds annan anställning hos arbetsgivaren, om detta skäligen kan krävas. En sådan regel bör tillämpas bl. a. i det fallet att en arbetstagare på grund av nedsättning i arbetsförmågan inte längre förmår fullgöra det arbete som han tidigare har utfört, samtidigt som reträttposter av olika slag finns tillgängliga. Det kan också tänkas att viss verksamhet läggs ned, samtidigt som nya arbetsplatser upprättas där den uppsagde arbetstagaren efter omskolning kan beredas sysselsättning. Vid en driftsinskränkning kan det naturligtvis uppkomma tvekan vilka av de uppsagda arbetstagarna som i första hand bör komma i åtnjutande av ett begränsat antal andra befattningar som arbetsgivaren kan erbjuda. Utredningen föreslår inte någon särskild regel om turordning för dessa fall. Har de tillgängliga platserna fördelats i samförstånd med arbetsmarknadsmyndigheterna eller den berörda arbetstagarorganisationen, utgör detta emellertid ett indicium på att arbetsgivaren har fullgjort vad på honom ankommit.

Utredningen anför att det under utredningsarbetet har förts fram krav om särskilda skyddsregler för arbetstagare som på grund av sin verksamhet, exempelvis som fackliga förtroendemän, kan komma i utsatt ställning i förhållande till arbetsgivaren. Sådana skyddsregler finns i bl. a. arbetarskyddslagen och 1971 års sysselsättningslag. Utredningen finner det dock mindre lämpligt att i en allmän lagstiftning om anställningsskydd införa särskilda regler endast för en viss grupp av arbetstagare. Dessa omfattas likaväl som övriga arbetstagare av huvudregeln om saklig grund för uppsägning, och det ligger i sakens natur att strängare krav måste ställas på vad som utgör saklig grund allt efter den mera utsatta position som arbetstagaren intar. Enligt utredningens mening behövs det inte heller särskilda regler till skydd mot angrepp på arbetstagares nationalitet, religion, hudfärg etc. eller på hans politiska uppfattning eller hans sysslande med offentliga uppdrag. Sker uppsägning av sådan anledning är det — även utan en uttrycklig bestämmelse — självklart att uppsägningen inte kan anses sakligt grundad.

Enligt utredningens åsikt bör en uppsägning kringgärdas med vissa formföreskrifter. Sålunda föreslås att en uppsägning från arbetsgivarens sida alltid skall vara skriftlig. Med en sådan regel undviks bl. a. tvister om huruvida en uppsägning har kommit till stånd eller ej. Det bör emellertid inte föreligga något hinder för arbetsgivaren att meddela en uppsägning muntligt, bara den därefter bekräftas skriftligen. Uppgift om de närmare omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen skall enligt förslaget lämnas skriftligen, om arbetstagaren begär det. Har en arbetsgivare underlåtit att iaktta de nu berörda formföreskrifterna, medför detta i princip att uppsägningen blir ogiltig.

Utredningen framhåller att de föreslagna skyddsreglerna inte omfattar uppsägning för omreglering av anställningsvillkoren, eftersom sådan uppsägning inte syftar till att anställningsförhållandet skall upphöra. Vidare avser skyddsreglerna endast uppsägning från arbetsgivarens sida. Utredningen anser det inte möjligt att konstruera en regel som med erforderlig tydlighet fångar upp fall då en uppsägning visserligen formellt görs av den anställda själv men då uppsägningen har framtvingsats av arbetsgivaren eller har sin grund i åtgärder från arbetsgivarens sida, t. ex. trakasserier, hot etc. Enligt utredningens mening får man lita till att de rättstillämpande organen i förekommande fall löser uppkomna situationer i linje med de intentioner som ligger bakom utredningens förslag. Har en arbetsgivare genom otillbörligt handlande förmått arbetstagaren att själv säga upp sig, bör uppsägningen kunna undanröjas.

Ett särskilt fall av anställnings upphörande är då arbetstagaren avgår med pension. Utredningen erinrar om att det på den offentliga sektorn är regel att en arbetstagar på grund av gällande pensionsreglementen är skyldig att avgå med pension vid en viss tidpunkt. Någon uppsägning behövs inte i dessa fall. På den privata sektorn har det visserligen utbildats mer eller mindre fasta normer inom de olika företagen om när arbetstagar lämnar anställningen med pension, men några regler om avgångsskyldighet finns för det mesta inte. Eftersom det inte är ovanligt att en arbetstagar går kvar i anställningen efter uppnådd pensionsålder, har det vid tillämpningen av 1971 års lag om anställningsskydd uppkommit tvekan om hur uppsägningsbestämmelserna skall tillämpas för det fall att arbetsgivaren vill att arbetstagaren skall lämna anställningen med pension. Utredningen föreslår därför en särskild regel för dessa fall. Eftersom formlig uppsägning enligt utredningens uppfattning är en mindre lämplig åtgärd i de typiska pensionsfallen, föreslås att arbetsgivaren skall vara skyldig att underrätta arbetstagaren en månad i förväg om den förestående pensionsavgången. Detta gäller i det fallet att arbetstagaren har uppnått den för anställningen gällande högsta åldersgränsen för pension eller, om sådan inte finns, den för folkpension gällande åldersgränsen. Vill arbetsgivaren att arbetstagaren skall avgå t. ex. vid en nedre pensionsgräns, bör enligt utredningens mening uppsägning

fordras. Detsamma bör gälla för det fall att anställningen har fortgått efter den övre pensionsgränsen. Om inte särskilda skäl föranleder annat, utgör enligt utredningen redan det förhållandet att den övre pensionsgränsen är överskriden saklig grund för uppsägning.

### *Uppsägningstidens längd*

Utredningen påpekar att uppsägningstiden har bl. a. den funktionen att arbetstagaren får skäligt rådrum för att inrätta sig efter den omställning som anställningens upphörande innebär och att söka sig en annan anställning. Uppsägningstiden ger också utrymme för förhandlingar eller för överläggningar med arbetsgivaren om annat arbete. Om uppsägningstiden även förenas med en lönegaranti, får arbetstagaren ett ekonomiskt skydd för det fall att arbete inte kan erbjudas honom under uppsägningstiden.

När det gäller uppsägningstidens längd bygger utredningens förslag på de regler som finns i 1971 års lag om anställningsskydd. Sålunda anser utredningen att uppsägningstiden liksom i den lagen bör sättas i relation till arbetstagarens ålder. Som skäl härför åberopas bl. a. att en regel som i stället följer anställningstidens längd skulle kunna motverka den rörlighet på arbetsmarknaden som får anses önskvärd. Oavsett vilken princip som väljs för att bestämma uppsägningstidens längd, blir skillnaderna inte så stora i fråga om merparten av arbetstagarna, eftersom lång anställningstid kommer till uttryck också i stigande ålder.

Grundregeln i fråga om uppsägningstid bör vara att det för såväl arbetsgivaren som arbetstagaren gäller en uppsägningstid av en månad. Härigenom ges ett skäligt rådrum åt alla parter som berörs av en uppsägning. Vid uppsägning från arbetsgivarens sida skall emellertid enligt utredningens förslag uppsägningstiden förlängas så, att den utgör två månader, om arbetstagaren 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 och sex månader om han har fyllt 45 år. Efter fyllda 45 år bör arbetstagaren behålla sexmånaderssskyddet tills han uppnår den högsta gränsen för pension eller, om någon sådan inte finns angiven för anställningen, folkpensionsåldern. Efter denna tidpunkt bör grundregeln om en månads uppsägningstid på nytt träda i funktion.

För att en arbetstagare skall få åberopa reglerna om förlängning av uppsägningstiden bör det enligt utredningens mening, liksom enligt 1971 års lag om anställningsskydd, krävas en viss kvalifikationstid. Kvalifikationstiden bör dock förkortas i förhållande till nämnda lag. Utredningens förslag om kvalifikationstid innebär att arbetstagaren skall ha varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt tolv månader under de två senaste åren. Vid beräkning av denna kvalifikationstid saknar anställningens art eller omfattning betydelse. Bortsett

från sexmånadersfallet krävs inte att anställningstiden är sammanhängande.

Såväl när det gäller kvalifikationstid vid uppsägning som i andra fall när anställningstid har betydelse, bör arbetstagaren i viss utsträckning kunna tillgodoräkna sig anställning även hos tidigare arbetsgivare. Utredningen föreslår i detta hänseende regler som bygger på 1971 års lag om anställningsskydd. Reglerna innebär för det första att, om arbetstagar övergår till anställning hos annan arbetsgivare inom samma koncern, han har rätt att återopa även sin anställning hos den tidigare arbetsgivaren. Detsamma gäller, om det mellan arbetsgivarna föreligger intressegemenskap som kan jämföras med koncernförhållande. Sådan intressegemenskap kan föreligga vid exempelvis konsortier och tysta bolag. Utredningen föreslår vidare att, om en ny arbetsgivare inträder i ett anställningsförhållande eller det annars äger rum en förändring på arbetsgivarsidan, detta inte skall medföra att en ny anställning skall anses föreligga, förutsatt att driften fortsätter oberoende av förändringen. Det bör därvid vara likgiltigt om den tidigare rörelsen har överlåtits till annan person, ombildats till bolag eller uppgått i en koncern eller konsortium eller om ägaren har försatts i konkurs. Huvudregeln i samband med företagsöverlåtelse etc. blir således att, om den nye arbetsgivaren övertar arbetskraften för i stort sett samma arbetsuppgifter som tidigare, han också tar på sig ansvaret för de rättigheter som arbetstagarna har tjänat in i den tidigare anställningen.

Enligt utredningens mening bör de föreslagna minimireglerna om uppsägningstid och kvalifikationstid vara dispositiva. På förbunds nivå bör kollektivavtal kunna träffas om längre eller kortare uppsägningstid för såväl arbetsgivaren som arbetstagaren. Avtal bör vidare kunna träffas om villkor av en helt annan konstruktion än lagens.

#### *Det ekonomiska skyddet vid uppsägning*

Som tidigare berörts anser utredningen att reglerna om uppsägningstid liksom i 1971 års lag om anställningsskydd bör förenas med garanti för bibehållen lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden. Detta bör gälla oberoende av om arbetstagaren kan beredas arbete eller ej. Reglerna bör på denna punkt vara tvingande och gälla även i fall då en arbetstagar på grund av tvist om uppsägningen får stå kvar i anställningen efter uppsägningstidens utgång (jfr 3.3.8). Utredningen föreslår vidare en regel enligt vilken uppsägningslönen och övriga anställningsförmåner inte får understiga vad som normalt skulle ha utgått till arbetstagaren, om han hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Uppsägningstid skall alltså jämföras med arbetad tid, vilket bl. a. får den effekten att arbetstagaren kvalificerar sig för semester utan hinder av att arbete inte utförs. Det får enligt utredningen ankomma på arbetsmarknadens parter att precisera den principiella föreskriften i konkreta kol-

lektivavtalsbestämmelser, anpassade efter de speciella förhållanden som råder inom varje bransch.

Enligt utredningens mening talar övervägande skäl för att man i den nya lagen inte för in någon regel om avräkning för lön på annat håll motsvarande den avräkningsregel som finns i 1971 års lag om anställningsskydd. En avräkningsregel kan bl. a. få den effekten att, om en arbetstagare efter viss tids arbetslöshet får ett nytt arbete med högre lön än i den tidigare anställningen, avräkning med den överskjutande delen kan ske för den tid som han gick utan arbete, trots att den högre lönen berodde på ökade arbetsinsatser e. d. Härtill kommer att arbetstagaren i många fall kan utsättas för särskilda bekymmer, om han skulle kastas från den ena anställningen till den andra under uppsägningen, och att uppsägningslönen härvidlag bör kunna tjäna som viss kompensation. Utredningen menar vidare att det är mera realistiskt att räkna med att arbetstagaren snabbt söker sig ut i arbetslivet igen, om möjlighet finns till en viss kompensation härför än om motsatsen skulle gälla. Mot bakgrund av det anförda föreslår utredningen att någon avräkning inte skall ske på uppsägningslönen om arbetstagaren uppbär lön på annat håll under uppsägningstiden.

De förordade reglerna om rätt till lön m. m. förutsätter att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande under uppsägningstiden. Sålunda bör enligt utredningen uppsägningslön inte utgå för tid då arbetstagaren är sjuk eller tjänstledig. Står arbetstagaren till arbetsgivarens förfogande, bör han normalt också ha rätt att utföra arbete. Utredningen föreslår därför en bestämmelse om att arbetstagare inte skall få avstängas från arbete med anledning av en uppsägning, om inte särskilda skäl föreligger.

För att den uppsagde arbetstagaren inte skall få försämrade möjligheter att vinna anställning på den ort där han tidigare har vistats föreslår utredningen vidare en regel om att arbetsgivaren under uppsägningstiden inte får utnyttja den rätt att förflytta arbetstagaren till annan ort som annars kan tillkomma honom, om arbetstagarens möjligheter att söka ny anställning därigenom inte obetydligt försämrats. Vidare föreslår utredningen att, om arbetstagare har sagts upp eller varslats om att fortsatt anställning inte kommer att erbjudas honom, arbetsgivaren i skälig omfattning skall bereda honom tillfälle att med bibehållna förmåner besöka arbetsförmedlingen under arbetstid. Detta gäller dock inte för det fall att arbetstagaren har väckt talan eller påkallat förhandling med yrkande att anställningsförhållandet skall förklaras bestå.

### 3.3.4 Avskedande

Utredningen föreslår att avskedande skall få ske, om en arbetstagare grovt åsidosätter sina åligganden i anställningen. Detta innebär att det måste föreligga ett flagrant fall av misskötsamhet eller illojalitet. Som

exempel nämner utredningen otillbörlig konkurrens samt oegentligheter och andra uppsåtliga brott som riktar sig mot arbetsgivaren.

Avskedande bör enligt utredningens förslag kunna ske både vid tillsvidareanställning och vid anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete. För att man skall få en spärr mot förhastade beslut föreslås en regel om att arbetstagaren före avskedandet alltid skall beredas tillfälle till överläggning med arbetsgivaren. Även arbetstagarens organisation skall få tillfälle till det, om inte arbetstagaren motsätter sig det. Ett sådant överläggningsförfarande anser utredningen i många fall kunna få till följd att ett avskedande omvandlas till en överenskommelse om uppsägning eller någon annan mindre uppseendeväckande åtgärd. Några tidsfrister eller andra regler bör enligt utredningens mening inte föreskrivas beträffande rätten till överläggning. Det ligger emellertid i sakens natur att skäligt rådrum måste beredas arbetstagaren eller organisationens företrädare för att man skall kunna tala om en överläggning.

Liksom en uppsägning skall ett avskedande enligt förslaget alltid meddelas i skriftlig form. Vidare är arbetsgivaren skyldig att på arbetstagarens begäran uppgge de omständigheter som läggs honom till last. Underlåter arbetsgivaren att iaktta dessa formföreskrifter, kan avskedandet förklaras ogiltigt.

Tre ledamöter har reserverat sig mot förslaget om vem som skall beredas tillfälle till överläggning med arbetsgivaren om ett tilltänkt avskedande. Enligt reservanternas mening bör arbetstagarens organisation alltid beredas tillfälle till sådan överläggning, även om arbetstagaren skulle motsätta sig det. Som skäl härför åberopas bl. a. att ett beslut om avskedande kan tillkomma i en upphetsad situation och att arbetstagaren som följd härav kan komma att acceptera ett avskedande, som han annars inte skulle ha godkänt, och motsätta sig att den fackliga organisationen kopplas in. Han kan också av andra skäl som han sedan vid närmare eftertanke ångrar avstå från hänvändelse till organisationen. Av hänsyn till den enskilde arbetstagaren är det därför nödvändigt att den fackliga organisationen regelmässigt bereds tillfälle till överläggning vid avskedande. Oavsett förhållandena i det individuella fallet är en sådan regel också påkallad för att bereda organisationerna allmän överblick och kontroll över åtgärder av detta slag. Den avtalsslutande organisationen bör enligt reservanterna beredas tillfälle till överläggning även i fall då den arbetstagare som avses bli avskedad är oorganiserad eller organiserad i en annan organisation.

### 3.3.5 *Permittering*

Enligt utredningens mening behövs regler som hindrar att uppsägningsbestämmelserna kringgås genom ett otillbörligt användande av permitteringsinstitutet. Sålunda bör permittering få företas endast om åtgärden bedöms vara av tillfällig natur eller är en följd av att arbetet är



säsongsbetonat eller eljest till sin natur inte sammanhängande. Detsamma bör gälla annan åtgärd som är jämförlig med permittering, t. ex. beslut om korttidsarbete.

Liksom 1971 års lag om anställningsskydd bör enligt utredningen den nya lagen innehålla regler om ekonomisk gottgörelse vid permittering. Reglerna gäller vid permittering som sker av annan orsak än att arbetet är säsongsbetonat eller annars till sin natur inte sammanhängande. Har sådan permittering varat mer än två veckor i följd eller sammanlagt mer än trettio dagar under samma kalenderår, har arbetstagaren enligt förslaget rätt till lön och andra anställningsförmåner för överskjutande permitteringstid. Vid tillämpningen av denna regel krävs det inte att permitteringen har pågått full dag. Arbetsgivaren kan alltså inte kringgå regeln genom att använda korttidsarbete. Arbetsgivaren kan enligt utredningen inte heller befria sig från ersättningsskyldighet genom att återinta arbetstagaren en dag varannan vecka. En sådan åtgärd kan man enligt utredningens mening komma till rätta med genom skadeståndstalan.

I fråga om storleken av de förmåner som utgår efter viss tids permittering föreslås samma regler som beträffande lön under uppsägningstid. Principen är alltså att förmåner inte får understiga vad som normalt skulle ha utgått till arbetstagaren, om han hade fått behålla sina arbetsuppgifter i full utsträckning.

### 3.3.6 Företrädesrätt och turordning

Utredningen framhåller att de föreslagna reglerna om skydd vid uppsägning givetvis får en begränsad effekt, om arbetsgivaren tvingas vidta driftsinskränkningar. När det gäller inskränkningar som rör en del av arbetsstyrkan, kan ofta de regler som avgör vilka av arbetstagarna som får gå kvar upplevas som mest väsentliga för anställningstryggheten. Detsamma gäller turordningen arbetstagarna emellan i fall då arbetstagaren åter skall ta in en del av den uppsagda arbetsstyrkan. Läggs verksamheten ned helt, ger självfallet inte ens turordningsregler något skydd.

Mot bakgrund härav anser utredningen att den nya lagen om anställningsskydd bör innehålla regler om turordning vid uppsägning som sker på grund av arbetsbrist. Reglerna bör kompletteras med bestämmelser om företrädesrätt och turordning vid nyanställning. Genom sådana bestämmelser förhindras bl. a. kringgående av uppsägningsskyddet genom att arbetsgivaren vidtar förmenta driftsinskränkningar som efterföljs av nyanställning av andra arbetstagare.

Utredningen ansluter sig huvudsakligen till den uppfattning som har legat till grund för turordningsregeln vid återanställning i 1971 års lag om anställningsskydd. Sålunda bör arbetstagarnas lämplighet eller duglighet inte sättas i första rummet, utan turordningen bör bestämmas på grundval av omständigheter som tar sikte på den arbetskraft som behöver särskilt skydd. Utredningen anser inte att man bör införa en generell

regel om särskild förtur för t. ex. arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. I stället bör turordningen bestämmas enligt objektiva kriterier såsom arbetstagarens ålder eller anställningstidens längd. Utredningen menar att principen om anställningstidens längd är så vedertagen att den bör behållas. Eftersom lång anställningstid också innebär tilltagande ålder, tillgodoses härigenom i viss mån även åldersaspekten. Principen om anställningstidens längd som den avgörande faktorn bör emellertid nyanseras i någon mån. Sålunda föreslår utredningen att arbetstagare som har fyllt 45 år skall för varje därefter påbörjad anställningsmånad tillgodoräknas en extra anställningsmånad, dock sammanlagt högst 60 sådana anställningsmånader. Därmed får den äldre arbetskraften ett särskilt skydd.

Turordningsreglerna skall i uppsägningsfallen tillämpas såvitt avser arbetstagare inom samma verksamhet. Med begreppet verksamhet avses förvaltningsenhet, företagsenhet eller annan därmed jämförlig enhet. Har ett företag en olikartad produktion i olika fabriksenheter på skilda platser i landet och skall verksamheten inskränkas i en av fabriker, är det sålunda de där sysselsatta arbetstagarna som kommer i fråga vid beräkningen av turordningen, inte företagets anställda i en helt annan produktion eller på annan ort. Vad som närmare utgör den berörda enheten får avgöras med utgångspunkt från vad som är naturligt på det ena eller andra stället. Det förhållandet att olika avdelningar är lokalt åtskilda bör enligt utredningen inte utan vidare leda till att de anses utgöra skilda enheter.

När det har fastställts vilken verksamhet som berörs, skall valet träffas med utgångspunkt från arbetstagarnas anställningstid inom denna verksamhet. Härvid skall företrädesrätten för varje kategori av arbetstagare bestämmas för sig. Detta innebär att, om en arbetstagare tidigare har varit placerad i en annan enhet inom företaget eller i en annan förvaltningsenhet hos samme arbetsgivare eller om han har varit anställd i ett företag som tillhör samma koncern, så får han inte åberopa sådan tidigare anställningstid. Även anställningstid i en annan yrkeskategori faller utanför.

Den förordade regeln om företrädesrätt vid nyanställning omfattar dels arbetstagare som har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist, dels arbetstagare som har anställts för viss tid, viss säsong eller visst arbete och som inte får fortsatt anställning på grund av arbetsbrist. Sådan arbetstagare har under en tid av ett år efter anställningens upphörande företrädesrätt till ny anställning inom den verksamhet där han tidigare var sysselsatt. En förutsättning är dock att arbetstagaren vid anställningens upphörande har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt minst tolv månader eller, vid säsonganställning, minst sex månader under de två senaste åren. Vidare krävs att arbetstagaren har tillfredsställande kvalifikationer för den nya anställningen samt att han har anmält öns-

kan om återanställning. Avvisar arbetstagaren ett arbete hos arbetsgivaren som han skäligen bort godta, går han förlustig sin företrädesrätt.

Om flera arbetstagare önskar komma i fråga för återanställning, gäller enligt förslaget samma turordningsregler som vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Detta innebär bl. a. att endast anställningstid inom den aktuella verksamheten och kategorin får återopas.

Utredningen erinrar om att 1971 års lag om anställningsskydd innehåller en bestämmelse att arbetstagare som har blivit återanställd enligt reglerna om företrädesrätt omedelbart skall komma i åtnjutande av de förlängda uppsägningstiderna utan att behöva intjäna den eljest gällande kvalifikationstiden. Lagförslaget innehåller en motsvarande regel som innebär att arbetstagaren i förekommande fall skall anses omedelbart kvalificerad för det särskilda anställningsskyddet.

Utredningen föreslår att reglerna om turordning och villkor för företrädesrätt skall göras dispositiva. Därigenom kan exempelvis regeln om den verksamhet inom vilken turordning skall gälla anpassas till de förhållanden som råder inom speciella branscher eller yrken. Vidare kan ökad hänsyn tas till arbetstagarens personliga förhållanden, exempelvis hans sociala situation. En tillräcklig garanti för att den äldre och handikappade arbetskraften skyddas och ett värn mot köpslagan i samband med turordningsdiskussioner får enligt utredningen anses ligga i att det är arbetstagarnas organisationer som på förbunds nivå bestämmer om avsteg skall göras från lagreglerna.

Ett särskilt skydd bör enligt utredningens mening ges åt arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som med stöd av den föreslagna lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder eller eljest har beretts en särskild sysselsättning hos arbetsgivaren. Sådan arbetstagare skall stå utanför den konkurrens som avgörs genom turordningsreglerna och sålunda alltid ges företräde till fortsatt anställning, om inte särskilda skäl föranleder annat. Företrädesrätt till fortsatt eller ny anställning kan dock enligt förslaget aldrig tillkomma arbetstagare som har uppnått den högsta pensionsgräns som gäller för anställningen eller, om någon sådan gräns inte finns, folkpensionsåldern.

Utredningen föreslår att samma turordningsregler skall gälla vid permittering som vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Står sålunda vid permittering valet mellan flera arbetstagare inom en viss verksamhet, skall företrädesrätt till fortsatt arbete ges åt den arbetstagare som kan återopa den längsta anställningstiden inom verksamheten. Företrädesrätten bestäms inom varje arbetstagarkategori med utgångspunkt från anställningstiden inom denna. Liksom i uppsägningsfallet kan arbetstagare tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad, dock högst 60, för varje anställningsmånad som påbörjats efter det att han fyllt 45 år.

Utredningen föreslår inte några regler om turordning vid omplacering

eller befordran inom företaget och inte heller för det fallet att flera arbetstagare gör anspråk på annat arbete i samband med uppsägning.

En ledamot av utredningen har reserverat sig mot förslaget att turordningen mellan olika arbetstagare skall bestämmas med utgångspunkt från varje arbetstagares anställningstid inom den berörda verksamheten och med varje kategori tagen för sig. Reservanten påpekar att förslaget innebär bl. a. att en arbetare som har befordrats till förman inte får tillgodoräkna sig hela den tid som han har tjänstgjort på den berörda arbetsplatsen utan endast den tid som han har haft i sin nya befattning. Vidare förlorar en arbetare sin turordning, om han flyttar till en annan enhet inom samma företag, t. ex. från den ena till den andra fabriken.

Enligt reservantens uppfattning är de föreslagna reglerna alltför snäva och schematiska. De motverkar bl. a. en önskvärd rörlighet inom företagen och innebär, särskilt i en lågkonjunktur, att en arbetstagare riskerar sin anställningstrygghet, om han accepterar ett avancemang eller annan förändring av sina arbetsuppgifter. Även om reglerna kan ersättas eller modifieras av kollektivavtal, anser reservanten att man bör kunna kräva av en lagstiftning om anställningsskydd att dess regler i huvudsak skall kunna tillämpas direkt utan att parterna skall behöva avtala om speciella villkor.

Reservanten föreslår att företrädesregeln vid uppsägning ges det innehållet att, om uppsägning skall ske på grund av arbetsbrist och valet står mellan flera arbetstagare inom samma kategori, företrädesrätt till fortsatt anställning ges åt den arbetstagare på orten som kan återropa den längsta totala anställningstiden inom företaget. På motsvarande sätt bör företrädesrätten till ny anställning avgöras med utgångspunkt från den totala anställningstiden vid företaget. Slutligen bör enligt reservantens mening den kategori arbetsledare som kan återropa anställningstid som arbetare ha företrädesrätt före arbetare med kortare anställningstid och således få återgå till sin förutvarande anställning.

### 3.3.7 Varsel och överläggning

När det gäller en arbetstagares fortsatta anställning är det enligt utredningens mening angeläget att parterna överlägger i saken innan man på vardera sidan kommit att binda sig för en bestämd uppfattning. Många kollektivavtal har också regler om varsel och samråd innan beslut meddelas om uppsägning, permittering eller återintagning av arbetstagare. Enligt utredningens åsikt bör man bygga vidare på detta system. I enlighet härmed föreslår utredningen att arbetsgivaren alltid skall vara skyldig att varsla, om det uppkommer fråga om uppsägning eller permittering av arbetstagare eller då avtal skall träffas om nyanställning till vilken företrädesrätt gäller. Varsel skall också lämnas när fortsatt anställning inte kan erbjudas arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren för viss tid, viss säsong eller visst arbete under sammanlagt minst

tolv månader eller, vid säsonganställning, sex månader under de två senaste åren.

Undantag från den förordade varselskyldigheten gäller i fråga om vissa fall av permittering. Sålunda kan varsel underlåtas, om permitteringen är av enstaka och kortvarig karaktär eller om den är naturlig i viss anställning. Vidare föreskrivs, som har nämnts tidigare, en under rättelseplikt i stället för varselskyldighet för vissa fall av avgång med pension.

När det gäller frågan vem varsel skall lämnas till och hur lång varseltiden skall vara är det enligt utredningens mening nödvändigt med olika regler för skilda typfall. Att basera förfarandet uteslutande på facklig medverkan finner utredningen olämpligt med tanke på att reglerna kommer att omfatta även oorganiserade arbetstagare och med hänsyn till att situationer kan uppstå då en arbetstagare inte vill att hans förestående uppsägning skall behandlas av den fackliga organisationen. Individuella uppsägningsfall föreslås därför bli varslade till arbetstagaren personligen för att efterföljas av varsel till hans organisation, om arbetstagaren inte motsätter sig det. Varsel skall i detta fall ske minst två veckor i förväg.

När arbetsgivarens åtgärd däremot har kollektiv natur — såsom vid uppsägning på grund av arbetsbrist eller vid permittering eller nyanställning — och det gäller att välja ut vilka arbetstagare som skall beröras av den förestående åtgärden, anser utredningen att varsel alltid bör lämnas till den närmast berörda organisationen. Varseltiden skall vid uppsägning eller permittering vara minst en månad. Om det inträffar omständighet som medför att varsel inte kan lämnas inom denna tid, skall varsel i stället lämnas så snart det kan ske.

För det fall att visstidsanställning e. d. inte förlängs föreslår utredningen att varsel skall lämnas till arbetstagare personligen minst en månad i förväg. Arbetstagare som vid anställningens upphörande eller den nya säsongens början har fyllt 45 år men inte uppnått den tidigare angivna pensionsgränsen har dock rätt till en varseltid av tre månader.

Om varsel har lämnats, har arbetstagaren resp. arbetstagarorganisationen enligt förslaget rätt till överläggning med arbetsgivaren om den tilltänkta åtgärden. Sådan överläggning skall påkallas senast en vecka efter det att varslat lämnades. Har överläggning påkallats, får arbetsgivaren inte vidta uppsägning eller permittering förrän överläggning har ägt rum eller tillfälle till överläggning lämnats.

Har uppsägning ägt rum utan föregående varsel och överläggning, kan detta enligt utredningens förslag föranleda att uppsägningen förklaras ogiltig. Med undantag av varsel vid individuell uppsägning är dock varselreglerna dispositiva såtillvida att de kan sättas ur spel genom kollektivavtal på förbunds nivå.

Mot utredningens förslag i frågan vem varsel skall lämnas till har tre

Iedamöter reserverat sig. Enligt reservanternas uppfattning bör den fackliga organisationen regelmässigt varslas även vid individuella uppsägningar. Som skäl härför åberopas samma omständigheter som har anförts till stöd för att organisationen alltid skall beredas tillfälle till överläggning vid avskedande.

### 3.3.8 Anställningsskyddet vid tvist

Om en arbetstagare anser sig ha blivit uppsagd i strid mot lagens bestämmelser om uppsägning, kan man enligt utredningens uppfattning tänka sig två typfall. I det ena fallet anser arbetstagaren redan från början fortsatt anställning omöjlig, varvid det ligger i hans eget intresse att så snart som möjligt lämna anställningen för att söka sig annat arbete. Enligt de tidigare behandlade bestämmelserna är han tillförsäkrad oavkortad lön under uppsägningstiden. Därjämte kan han enligt förslaget av domstol tillerkännas skadestånd för den kränkning som han har utsatts för. I det andra typfallet är det väsentligt för arbetstagaren att behålla den anställning som han har blivit uppsagd från. Uppsägningen skall då på yrkande av arbetstagaren kunna förklaras ogiltig med påföljd att anställningsförhållandet består. Arbetstagaren kan även i detta fall erhålla skadestånd för den kränkning som uppsägningen har inneburit.

Om en arbetstagare har blivit avskedad eller permitterad i strid mot bestämmelserna i lagen eller om han inte har kommit i åtnjutande av företrädesrätt till ny anställning, kan han på samma sätt som vid uppsägning tillerkännas skadestånd. Han har också möjlighet att få bifall till yrkande om att bli återanställd eller, vid permittering, återtagen i arbete. Bifalls yrkandet kan han liksom i uppsägningsfallet tillerkännas skadestånd för den kränkning som han har utsatts för.

För det fall att arbetstagaren för talan mot en uppsägning med yrkande att anställningsförhållandet skall förklaras bestå, krävs det enligt utredningens uppfattning regler som förebygger att uppsägningsskyddet blir illusoriskt genom att arbetstagaren efter en tid inte längre får stå kvar i arbete. Utredningen föreslår därför en regel att arbetstagaren inte får skiljas från anställningen förrän tvisten har blivit prövad, trots att uppsägningstiden kan ha gått till ända dessförinnan. På yrkande av arbetsgivaren kan domstol dock förordna att regeln inte skall äga tillämpning. Ett sådant förordnande kan meddelas i fall då övervägande skäl talar för att arbetstagarens talan kommer att ogillas.

Utredningen föreslår vidare att, om det föreligger tvist om uppsägning, arbetstagaren inte får avstängas från arbete i annat fall än då särskilda skäl föreligger. Har arbetsgivaren med åberopande av särskilda skäl avstängt arbetstagaren från arbete, kan domstol pröva den frågan särskilt och förordna att arbetstagaren skall återinsättas i arbete. Motsvarande förordnande kan meddelas i fall då avskedande eller permitter-

ring har ägt rum eller då arbetstagaren inte har fått företrädesrätt till ny anställning.

De föreslagna reglerna innebär att arbetstagaren får en långtgående rätt att kvarstå i arbetet när tvist har uppkommit. Denna rätt till arbetsplatsen är dock inte ovillkorlig. I den mån arbetsgivaren har avtalsenlig rätt att omplacera arbetstagare med hänsyn till arbetets behöriga gång eller att permittera dem vid arbetsbrist, kan han vidta motsvarande åtgärder även mot den som är uppsagd. Åtgärderna får dock i princip inte företas på den grund att uppsägning har ägt rum. Ett undantag härifrån anser utredningen dock kunna gälla i vissa fall t. ex. när en arbetstagare har blivit uppsagd på grund av bråk med arbetskamraterna. I sådant fall bör han i avvaktan på tvistens lösning kunna överflyttas till en annan avdelning för undvikande av ytterligare bråk.

Finner domstolen att en uppsägning har skett i strid mot lagen, bör enligt utredningen uppsägningen normalt förklaras ogiltig och anställningsförhållandet förklaras bestå, under förutsättning att arbetstagaren har framställt yrkande med detta innehåll. Enligt utredningens mening kan denna regel dock inte göras undantagslös. Sålunda måste det någon gång inträffa att utsikterna att arbetsgivaren skall efterkomma en dom på fortsatt anställning är så små att arbetstagarens intressen bättre gagnas genom en dom av annat innehåll. I enlighet härmed föreslår utredningen att, om det finns synnerliga skäl mot att anställningsförhållandet förklaras bestå, domstolen i stället skall kunna ålägga arbetsgivaren att utge särskilt skadestånd till arbetstagaren.

Har avskedande skett i strid mot lagen eller har arbetstagare inte erhållit ny anställning i enlighet med bestämmelserna om företrädesrätt, kan domstolen som nyss berördes förelägga arbetsgivaren att återanställa arbetstagaren. Ett föreläggande om återanställning efter avskedande kan dock meddelas endast om det saknas grund för såväl avskedande som uppsägning. I företrädesrättsfallet torde det enligt utredningen få krävas att en viss anställning står till förfogande för att ett föreläggande om återanställning skall kunna meddelas. Har arbetsgivaren redan besatt den anställning som arbetstagaren gör anspråk på, kan domstolen sålunda inte förordna att den anställda skall träda tillbaka till förmån för den arbetstagare som har väckt talan.

Om domstolen förklarar att en uppsägning skall anses ogiltig och att anställningen skall bestå, blir konsekvensen enligt utredningen bl. a. att arbetstagaren i avtalsenlig ordning har rätt att utan avräkning uppbära lön så länge han står till arbetsgivarens förfogande. Genom att arbetstagaren på detta sätt kan bli tillförsäkrad en "livslön" får det antas att han normalt återtas i arbete för den händelse inte någon annan uppgörelse kommer till stånd. Rätten till lön ger dock inte någon absolut garanti för att arbetsgivaren återinsätter arbetstagaren i arbete. För att komma till rätta med denna situation har utredningen övervägt olika slags vitesbe-

stämmelser. Enligt utredningens mening får det emellertid förmodas att, om arbetstagaren inte återinsätts i arbete, han i längden finner situationen ohållbar och önskar frigöra sig från anställningen mot ekonomisk ersättning. Utredningen föreslår därför att, om ett anställningsförhållande har förklarats bestå men arbetstagaren inte återtas i arbete, domstolen skall på talan av arbetstagaren kunna förklara anställningsförhållandet hävt och ålägga arbetsgivaren att utge ett särskilt skadestånd.

Utredningen har inte ansett det lämpligt med regler om rätt för arbetstagaren att med exekutivt tvång återuppta sina arbetsuppgifter.

Vad som nu har sagts om det fall då domstolen har förklarat att en anställning skall bestå skall äga motsvarande tillämpning när domstolen har förelagt arbetsgivaren att återanställa eller återta en arbetstagare.

### 3.3.9 Skadestånd

Som framgått av föregående avsnitt anser utredningen att, om en arbetstagare har blivit obehörigen uppsagd, han bör vara berättigad till skadestånd för den kränkning han har utsatts för, oavsett om anställningsförhållandet förklaras bestå eller inte. Detsamma gäller, om arbetstagaren har blivit obehörigen avskedad eller permitterad eller om han inte har kommit i åtnjutande av sin företrädesrätt till ny anställning. Skadestånd kan utgå även i andra fall då arbetsgivaren åsidosätter sina skyldigheter enligt lagen, exempelvis vägrar att fullgöra sina ekonomiska förpliktelser. En annan grupp av fall då skadestånd kan utdömas är då en arbetsgivare genom olika åtgärder söker kringgå lagens bestämmelser. Sådana åtgärder bör enligt utredningen drabbas inte bara av ogiltighetspåföljd utan också av ett kraftigt skadestånd på grund av det otillbörliga syftet med åtgärden. Som nämnts i föregående avsnitt kan skadestånd dessutom utdömas i fall då en arbetsgivare vägrar att efterkomma domstols förordnande om att anställningsförhållandet skall bestå eller att arbetstagaren skall återanställas eller återtas i arbete.

Skadestandsreglerna tar i första hand sikte på den skada som har åsamkats arbetstagaren. I vissa fall kan emellertid den berörda organisationen ha rätt till skadestånd, t. ex. vid brott mot bestämmelserna om varsel. Utredningen anser vidare att arbetstagaren bör vara skadeståndsskyldig, om han inte iakttar den uppsägningstid som har föreskrivits för honom.

Vid bedömandet om och i vad mån skada har uppstått skall man enligt utredningens förslag ta hänsyn även till s. k. ideell skada, dvs. omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndets belopp sättas ned i förhållande till vad som annars skulle ha utgått. En sådan nedsättning bör enligt utredningen ske, om exempelvis bestämmelserna om uppsägningslön mer än väl kompenserar arbetstagaren för den skada han har lidit eller om det har rört sig om en ursäktlig felbedömning från arbetsgivarens sida.



När det gäller skadeståndets storlek påpekar utredningen att det i arbetsmarknadsnämndens praxis oftast har förkommit belopp på 5 000—10 000 kr. vid obefogad uppsägning. Det har också inträffat att skadeståndet har satts i relation till anställningstidens längd, t. ex. en månadslön för varje anställningsår. Det synsätt som ligger bakom den föreslagna lagen om anställningsskydd motiverar emellertid enligt utredningen en höjning av skadeståndsbeloppen. Utredningen har övervägt att införa en undre gräns med årslönen som riktpunkt. En sådan regel föreslås dock inte, eftersom den i många fall kan verka stel och möjligen föranleda rättstillämpningen att i samtliga fall hålla sig ungefär vid denna gräns.

Utredningen framhåller att det i vissa situationer är befogat att utdöma högre skadestånd än annars. Utöver det förut berörda fallet att arbetsgivaren genom olika åtgärder söker kringgå lagens bestämmelser anför utredningen som exempel den situationen att en arbetstagare visserligen yrkar att en uppsägning skall förklaras ogiltig och att anställningsförhållandet skall bestå men domstolen finner det utsiktslöst att meddela ett sådant förordnande och i stället dömer ut skadestånd. Uppenbarligen måste skadeståndet härvid i de flesta fall vida överstiga den ersättning som bör utgå till en arbetstagare som får återgå i arbete. Hän-syn får tas till bl. a. den framtida lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan gå förlustig, hans framtida möjligheter till annan arbetsinkomst samt det förhållandet att ersättningen utgår i form av ett engångsbelopp. Det anförda bör utgöra en riktpunkt även i sådana fall då en arbetsgivare vägrar att efterkomma domstols förordnande att anställningsförhållandet skall bestå eller att arbetstagaren skall återanställas eller återtas i arbete och arbetstagaren med anledning härav yrkar att anställningsförhållandet skall hävas och att särskilt skadestånd skall dömas ut. I sådana fall får emellertid också beaktas att domstolen från början har ansett att ett återtagande rimligen kunnat ske och att arbetsgivaren har visat tredska i förhållande till såväl domstolen som arbetstagaren. Detta förhållande bör enligt utredningens mening komma till uttryck i det skadestånd som döms ut, om inte särskilda skäl möter här- emot.

### 3.3.10 Domstolsförfarandet

Som tidigare nämnts avser utredningen att i ett särskilt betänkande föreslå regler om domstolsorganisationen i arbetstvister och förfarandet i sådana tvister över huvud taget. Enligt utredningens hittillsvarande överväganden finns det inte något skäl att införa arbetsdomstolar i form av t. ex. länsarbetsrätter. Däremot torde hinder inte möta mot att i vissa arbetstvister låta tingsrätterna utgöra första instans med arbetsdomstolen som fullföljdsinstans. Detta skulle kunna gälla exempelvis i fall då en oorganiserad arbetstagare för talan i en uppsägningstvist. Om det

däremot i ett uppsägningsfall har förekommit lokal och central förhandling och arbetstagarens talan förs av hans organisation, skulle talan kunna anhängiggöras direkt i arbetsdomstolen. Utredningen anser vidare att det på olika punkter bör ske en samordning av det processuella förfarandet vid tingsrätterna och vid arbetsdomstolen. Uppsägningsstvisterna bör kunna handläggas även vid skiljenämnd eller skiljedomstol.

I förslaget har intagits en regel om att mål om tillämpningen av lagförslaget skall handläggas enligt lagen om rättegång i arbetstvister. Något förslag till sådan lag finns emellertid inte i det nu aktuella betänkandet.

Vissa processuella regler föreslås redan i det nu aktuella betänkandet. Dessa regler gäller bl. a. handläggningstiden. Enligt utredningens mening måste det anses vara ett intresse för parterna på ömse sidor att tvister om uppsägning, permittering eller återanställning bringas ur världen så snart som möjligt. Utredningen föreslår därför att arbetstagare som vill att anställningsförhållandet skall bestå eller att han skall bli återanställd eller återtagen i arbete skall vara skyldig att väcka talan härom senast tre veckor efter det att arbetsgivaren vidtog den klandrade åtgärden. Är det föreskrivet i kollektivavtal att förhandling skall äga rum för biläggande av tvist och har förhandling påkallats inom treveckorstvisten, skall talan i stället väckas inom tre veckor efter det att förhandlingarna avslutades, dock senast inom sex månader efter det att den omtvistade åtgärden vidtogs.

Enligt utredningens mening bör tvister lösas utan alltför långt dröjsmål även i fall då arbetstagaren inte vill att anställningsförhållandet skall bestå c. d. utan endast yrkar skadestånd. Eftersom fackliga förhandlingar kan förekomma även i sådana tvister, anser utredningen att en sex månaders talefrist, räknad från skadans uppkomst, bör införas för dessa fall.

Utredningen föreslår inte någon tidsfrist för det fall att en arbetsgivare vägrar att efterkomma domstols förordnande att anställningsförhållandet skall bestå eller att arbetstagaren skall återanställas eller återtas i arbete och arbetstagaren med anledning härav vill väcka talan. Det förhållandet att arbetstagaren dröjer med att väcka talan torde dock enligt utredningen få tillmätas viss betydelse, t. ex. när det gäller att bestämma skadeståndets storlek.

Talan om rätt att få stå kvar i arbetet, om återgång i arbete efter permittering eller om återanställning skall enligt förslaget handläggas skyndsamt. Detsamma gäller talan om skadestånd med anledning av att arbetsgivaren inte respekterar en dom varigenom förordnats att anställningsförhållandet skall bestå eller att arbetstagaren skall återanställas eller återtas i arbetet.

Om arbetstagaren har väckt talan — eller påkallat förhandling — med yrkande att vinna ny anställning eller att få återgå i arbete efter

permittering kan domstolen meddela interimistiskt beslut om att arbetstagaren skall återtas i arbetet.

Enligt utredningens mening är det befogat med en särskild regel om rättegångskostnader vid tvist om uppsägning, återanställning e. d. Bakgrunden är att rättegångskostnaderna ofta kan beräknas uppgå till sådana belopp att arbetstagaren inför risken att behöva stå för dessa kostnader drar sig för att väcka talan. Även om arbetstagaren har viss möjlighet till fri rättshjälp, får han därigenom inte täckning för den ersättning som han kan förpliktas utge till arbetsgivaren. Vidare gäller inte de s. k. rättsskyddsförsäkringarna i anställningstvister. Utredningen betonar emellertid att kostnadsaspekterna spelar en mindre roll för organiserade arbetstagare som företräds av sin organisation. Det är då i regel organisationen som svarar för de egna kostnaderna och ersätter arbetsgivarens kostnad, om målet förloras.

Mot bakgrund av det anförda föreslår utredningen att domstolen i mål om tillämpning av lagen om anställningsskydd skall kunna förordna att arbetsgivaren skall bära sin rättegångskostnad, om arbetstagaren förlorar målet men han hade skäligen anledning att få tvisten prövad. Det får enligt utredningen överlämnas åt rättspraxis att ge denna regel dess praktiska innebörd. I övrigt skall rättegångsbalkens bestämmelser om rättegångskostnad i tvistemål tillämpas.

Utredningen erinrar slutligen om att både lagen om arbetsdomstol och 1971 års lag om anställningsskydd innehåller bestämmelser om självständig talerätt för arbetstagarorganisation. En bestämmelse härom bör tas in även i den nu aktuella lagen. Utredningen föreslår därför att arbetstagarorganisation skall ha rätt att väcka och utföra talan vid arbetsdomstolen för den som är eller varit medlem i organisationen. Undantag härifrån görs dock för det fallet att målet avser uppsägning, företrädesrätt till ny anställning, avskedande eller särskilt skadestånd på den grunden att arbetsgivaren inte har efterkommit domstols förordnande om fortsatt anställning etc., under förutsättning att tvisten rör förhållande som hänför sig till arbetstagaren personligen. I sådana fall kan organisationen föra talan endast efter fullmakt från arbetstagaren.

Tre ledamöter av utredningen har reserverat sig mot detta förslag och anser att organisationerna bör ha en självständig talerätt i samtliga mål som rör tillämpningen av den föreslagna lagen om anställningsskydd.

### *3.3.11 Särskilda regler för offentliga tjänstemän m. m.*

Utredningen erinrar om att det på den offentliga tjänstemannasektorn finns en vidsträckt specialreglering som tar över den allmänna arbetsrättsliga lagstiftningen. Bl. a. får avtal inte träffas i fråga om anställnings ingående och upphörande. I dessa och andra avscenden finns grundläggande bestämmelser i statstjänstemannalagen. Vidare innehåller

regeringsformen regler om bl. a. domares oavsättlighet och om förtjänst och skicklighet som enda befordringsgrunder vid tillsättning av statlig tjänst. Utöver nämnda lagbestämmelser finns för statstjänstemännens del en mängd föreskrifter i stadgor, instruktioner, brev etc. För det kommunala skolväsendet, skogsvårdsstyrelserna, försäkringskassorna osv. finns motsvarande bestämmelser.

De regler som finns på den offentliga sektorn innebär i vissa fall ett långtgående anställningsskydd. Sålunda kan tjänstemän som är anställda med fullmakt eller konstitutorial över huvud taget inte sägas upp. Även i övrigt gäller särskilda regler beträffande såväl uppsägning som skyldigheten att avgå vid sjukdom eller viss ålder. I den mån anställningsskyddet på den offentliga sektorn går längre än som följer av den nu föreslagna lagstiftningen, får förslaget enligt utredningen inte tas till intäkt för en försämring av den redan befintliga tryggheten. I övrigt bör utgångspunkten vara att i görligaste mån anpassa det offentliga anställningsskyddet till de principer som införs för den enskilda arbetsmarknaden. I ett senare betänkande kommer utredningen att föreslå sådana ändringar i lagstiftningen om offentliga tjänstemän som föranleds av den allmänna lagstiftningen om anställningsskydd. Utredningen har ansett sig av tidsskäl vara förhindrad att i det nu aktuella betänkandet inventera alla de specialförfattningar som berörs av de föreslagna bestämmelserna.

Den speciella reglering som finns på den offentliga sektorn medför emellertid, att vissa undantag måste göras från de allmänna bestämmelserna om anställningsskydd. Sålunda kan företrädesrätt till återanställning inte anordnas så, att den kommer i strid med regeringsformens bestämmelser om förtjänst och skicklighet som grund för tjänstetillsättning. Även i övrigt kan det enligt utredningens mening bli nödvändigt att föreslå särskilda lösningar för den offentliga sektorn. Som exempel nämner utredningen den speciella ordning för prövning av avskedsfrågor som ämbetsansvarskommittén har föreslagit.

Även hänsynen till allmän verksamhet kan kräva särskilda regler, t. ex. när det gäller arbete enligt arbetsmarknadskungörelsen (1966: 368) eller annan motsvarande författning. Sålunda bör exempelvis arbetstagare som har anvisats beredskapsarbete inte kunna göra anspråk på långa uppsägningstider, rätt till fortsatt anställning etc. I vissa fall, såsom vid värnpliktstjänstgöring, kan särskild lagstiftning behövas om uppsägningsförbud. Vidare kan en särskild skyddslagstiftning visa sig nödvändig för vissa arbetstagargrupper, exempelvis sjömän.

Enligt utredningens mening är det mindre lämpligt att tynga den allmänna lagstiftningen om anställningsskydd med specialbestämmelser av nu angivet slag. I stället föreslår utredningen en bestämmelse som innebär att, om lag eller annan författning innehåller bestämmelser som avviker från lagen om anställningsskydd, dessa bestämmelser i stället skall tillämpas.

### 3.3.12 Övergångsbestämmelser

Vad först gäller lagens ikraftträdande framhåller utredningen att den föreslagna lagstiftningen på många punkter innebär en radikal förändring av de förhållanden som hittills har rått på den svenska arbetsmarknaden. Det får antas att lagen, om den genomförs, i vissa fall kommer att föranleda omfattande förändringar i de huvudavtal och kollektivavtal om anställningsvillkor som f. n. gäller. De förhandlingar som härvid måste komma till stånd tar erfarenhetsmässigt betydande tid i anspråk. Enligt utredningens uppfattning torde lagen därför knappast kunna träda i kraft tidigare än sex månader efter det att den har antagits. Utredningen anmärker att den 1 juli 1974 synes utgöra en lämplig tidpunkt.

En väsentlig fråga är giltigheten av bestående förbundsavtal på de punkter där lagstiftningen föreslås bli dispositiv. Utredningen anför som exempel industritjänstemännens s. k. femårsavtal om allmänna anställningsvillkor och det därtill knutna huvudavtalet mellan SAF och tjänstemännens huvudorganisationer. Även om de nämnda avtalen efter uppsägning utlöper först vid utgången av mars 1975, förutsätter utredningen att parterna finner anledning till förhandling om de förändringar som betingas av lagen. Samtidigt understryker utredningen att det från många synpunkter är önskvärt att bestående rättsförhållanden i minsta möjliga mån rivs upp, så att lagen kan genomföras utan genomgripande förändringar i övrigt.

Utredningen har stannat för att det som regel bör vara tidpunkten då en viss åtgärd gått i verkställighet som blir avgörande för bedömningen av om den nya lagstiftningen skall äga tillämpning eller ej. Har uppsägningstiden eller permitteringsperioden börjat löpa, har avskedande ägt rum eller har eljest anställningen upphört före lagens ikraftträdande bör inte nya lagen gälla. Den bör inte heller äga tillämpning trots att den ifrågavarande åtgärden, t. ex. en permittering, till viss del skulle fortgå efter ikraftträdandet, ej heller om de eventuella effekterna av den tidigare vidtagna åtgärden — exempelvis företrädesrätt till ny anställning — skulle inträffa därefter. Utredningen har ansett det olämpligt att skilda regelsystem skall vinna tillämpning i fråga om en och samma åtgärd. Det ligger å andra sidan i sakens natur, att vissa regler bör få tillbakaverkande kraft. Om det för tillämpningen av en lagregel t. ex. krävs att arbetstagaren kan återopa en viss anställningstid, bör få återopas även sådan anställningstid som ligger i tiden före lagstiftningens ikraftträdande.

I den mån lagstiftningen enligt den anförda huvudregeln skall äga tillämpning i ett visst fall, bör den enligt utredningen samtidigt gälla utan inskränkningar. Skall vissa förfaranden, t. ex. uppsägning eller permittering, enligt lagen föregås av varsel och överläggning bör det alltså krävas, att dessa åtgärder vidtas även om det skulle medföra att uppsäg-

ningar, avsedda att gå i verkställighet strax efter lagens ikraftträdande, skulle få uppskjutas en tid för att det lagstadgade varsel- och överläggningsförfarandet skall genomföras.

### 3.3.13 Skiljaktig mening

Som framgått av det föregående (se avsnitten 3.3.4, 3.3.5, 3.3.7 och 3.3.10) har några av utredningens ledamöter reserverat sig mot vissa delar av utredningsförslaget. Därutöver har direktören Lindström, SAF, avgett reservation mot betänkandet i dess huvuddrag.

Lindström framhåller inledningsvis att det vid en lagstiftning som den förevarande i ovanligt hög grad måste bli fråga om en avvägning mellan olika intressen. Enligt Lindströms mening har utredningens majoritet vid denna avvägning ensidigt beaktat den enskilde individens intressen och ägnat alltför liten uppmärksamhet åt de allvarliga problem som måste uppstå för företagen, om det mycket långtgående förslaget genomförs. En följd av lagstiftningen blir att företagen ytterst noga måste pröva de personer man överväger att anställa. Risk finns att man i tveksamma fall föredrar att inte anställa någon, framför att ta någon om vars lämplighet man ej är helt övertygad. Det sagda gäller inte minst den svårplacerade arbetskraften. Lagen skulle då få verkningar motsatta dem som man har avsett att uppnå. Mot lagförslaget kan också helt allmänt invändas att det är alltför komplicerat.

När det gäller förslagets olika delar anser Lindström för det första att lagens giltighetsområde är alltför vidsträckt. Från tillämpningsområdet bör undantas anställning där arbetstagaren ej har fyllt 18 år eller där han ej har varit anställd hos arbetsgivaren i sex månader.

Lindström accepterar den föreslagna huvudregeln om att en uppsägning skall vara sakligt grundad. Vid tolkningen av begreppet saklig grund bör man emellertid även i framtiden utgå från praxis sådan denna kommit till uttryck i arbetsdomstolens domar under senare år. Lindström anser vidare att, om man vid en bedömning av samtliga föreliggande omständigheter kommer fram till att saklig grund föreligger, arbetsgivaren måste ha rätt att upplösa anställningsförhållandet. Lindström godtar således inte den föreslagna regeln om att en uppsägning som i och för sig är sakligt grundad inte får ske utan att arbetstagaren har erbjudits annan anställning hos arbetsgivaren. Mot förslaget att uppsägning alltid skall ske i skriftlig form görs inte någon anmärkning. Däremot är det enligt Lindströms mening orimligt att ett bristande iakttagande av denna formföreskrift skall leda till att uppsägningen blir ogiltig.

När det gäller uppsägningstiderna anser Lindström att de bör sättas i relation till anställningstiden inom företaget. För att de längre uppsägningstiderna skall gälla bör samma kvalifikationskrav ställas upp som i 1971 års lag om anställningsskydd, dvs. att arbetstagaren har varit an-

ställd hos arbetsgivaren minst 24 månader under de tre senaste åren. Vidare bör det gälla viss ömsesidighet mellan parterna, så att även arbetstagarna blir skyldiga att i vissa fall iaktta längre uppsägningstid. Lindström föreslår att uppsägningstiden skall vara två månader för båda parterna, om anställningen har varat mindre än 5 år, tre månader för arbetstagaren och fyra månader för arbetsgivaren i fall då anställningen har varat 5—14 år samt tre månader för arbetstagaren och sex månader för arbetsgivaren, om anställningen har varat i 15 år eller däröver.

Lindström godtar i och för sig majoritetens förslag om rätt för arbetstagaren att behålla lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden. Regeln härom bör dock göras dispositiv. Lindström motsätter sig förslaget att arbetstagaren skall kunna kvalificera sig för semester under uppsägningstiden och anser vidare att avräkning på uppsägningslönen bör ske enligt samma regler som finns upptagna i 1971 års lag om anställningsskydd.

Förslaget att arbetstagaren normalt inte skall få avstängas från arbete med anledning av en uppsägning innebär enligt Lindströms mening att man inför en ny princip i svensk rätt. Lindström anser det orimligt att arbetsgivaren inte skulle få avlägsna en arbetstagare från arbetsplatsen, om han inte anser sig kunna ha kvar honom. När det gäller personal i företagsledande ställning, inbegripet verkställande direktör eller motsvarande, synes följderna av förslaget helt ohållbara. Komplikationer uppstår också vid nedläggningar och driftsinskränkningar. Om arbete helt saknas, finns inte ens de fysiska förutsättningarna för den föreslagna regelns tillämpning. Lindström anser vidare att det inte finns något behov av de föreslagna bestämmelserna om inskränkning i arbetsgivarens rätt att förflytta arbetstagaren till annan ort och om skyldighet för arbetsgivaren att bereda arbetstagaren tillfälle att besöka arbetsförmedlingen.

Reglerna om turordning hör enligt Lindströms uppfattning till de delar av förslaget som inger de allvarigaste betänkligheterna. Framför allt gäller detta regeln om anställningstid som grund för urvalet av de arbetstagare som måste lämna företaget. För att ett företag skall kunna utvecklas och ge tryggad anställning på längre sikt är det utomordentligt angeläget att arbetsgivaren i största möjliga utsträckning har rätt att använda den arbetskraft som är mest lämpad för arbetet. Den föreslagna bestämmelsen ger emellertid knappast någon möjlighet att ta hänsyn till skicklighet och lämplighet, när en driftsinskränkning skall ske. Enligt Lindströms mening bör turordningsregeln utformas så, att anställningstiden får betydelse först då valet står mellan arbetstagare som besitter lika stor skicklighet och lämplighet.

När det gäller rätten till återanställning anser Lindström att den, i överensstämmelse med vad som har föreskrivits i 1971 års lag om anställningsskydd, bör gälla endast under sex månader och endast för sådan arbetstagare som har varit anställd hos arbetsgivaren minst 24 må-

nader under de tre senaste åren. Han anser vidare att den särskilda regeln till skydd för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga har fått en alltför vidsträckt utformning. Företrädesrätt bör tillkomma endast personer som på grund av fysisk eller psykisk sjukdom eller skada har betydande svårigheter att erhålla sysselsättning på den ordinarie arbetsmarknaden.

Bestämmelsen om avsked bör enligt Lindströms åsikt formuleras på samma sätt som i 1971 års lag om anställningsskydd och alltså omfatta fall då arbetstagaren i väsentlig mån åsidosätter sina skyldigheter mot arbetsgivaren. När det gäller varselskyldigheten godtar Lindström utredningsförslaget utom såvitt gäller arbetstagare som har anställts för viss tid e. d. Varselskyldighet bör i sådana fall föreligga endast om arbetstagaren har varit anställd minst 24 månader under de tre senaste åren. Vidare bör varseltiden alltid vara en månad, oavsett om arbetstagaren har fyllt 45 år eller inte.

Mot de föreslagna reglerna om anställningsskyddet vid tvist kan man enligt Lindström rikta tre huvudanmärkningar. Den första är att regelsystemet är utomordentligt komplicerat och svårtolkat. Vidare anser han att den föreslagna proceduren är mycket tidsödande och att påföljderna för arbetsgivaren vid överträdelse av lagen är orimligt hårda.

Enligt Lindströms uppfattning bör, när uppsägningstiden har löpt ut, anställningsförhållandet alltid upphöra och något kvarstående i anställningen inte komma i fråga. Arbetstagaren bör då endast kunna erhålla skadestånd. Som skäl för denna uppfattning anför Lindström bl. a. att, om förhållandena har utvecklats därhän att arbetsgivaren har sagt upp en anställd, det inte torde finnas förutsättningar för fortsatt samarbete. Detta gäller även om saklig grund i lagens mening ej skulle vara styrkt. Speciella förhållanden föreligger givetvis beträffande personal i företagsledande ställning, där en rätt till fortsatt anställning skulle vara särskilt olycklig. Även beträffande medlemmar av arbetsgivarens familj kan svårigheter uppkomma. Lindström frågar sig också vilken uppgift bestämmelserna skall fylla och hur de skall fungera vid en nedläggning av företaget eller vid en driftsinskränkning. Om arbetstagaren i princip skulle vara berättigad till full lön fram till pensionsåldern även om han inte erbjuds eller utför något arbete, skulle de ekonomiska konsekvenserna för arbetsgivaren bli helt orimliga.

Enligt Lindströms uppfattning bör skadestånd vara den enda påföljden för arbetsgivaren även i fall då han har förfarit felaktigt i samband med avskedande, återanställning eller permittering. Har avskedande ägt rum, torde möjligheter till fortsatt samarbete knappast finnas, och det skulle då te sig stötande att en arbetsgivare skulle tvingas återanställa arbetstagaren. Har felaktig återanställning skett och den lediga platsen således blivit besatt, är det orimligt att förplikta arbetsgivaren att åter-



anställa även den förfördelade och ge honom lön, fastän det inte finns något arbete att utföra. Motsvarande gäller vid permittering.

Även förslaget att särskilt skadestånd skall kunna utgå, om arbetsgivaren vägrar att följa domstolens dom på fortsatt anställning e. d., är enligt Lindströms mening orimligt. Förslaget innebär att arbetstagaren i sin hand får något som närmast är ett utpressningsmedel att användas för den händelse han överväger att ta ett annat arbete och därför vill upplösa det gamla anställningsförhållandet. Han kan då förhandla med arbetsgivaren om frivillig överenskommelse att återtagande i arbete ej skall ske och göra detta under hot om skadestandsprocess. Situationen blir särskilt gynnsam för arbetstagaren genom att skadeståndet kan uppgå till betydande belopp och den föreslagna lagtexten inte innehåller någon avräkningsregel för framtida arbetsinkomst.

## 4 Anställningsfrämjande åtgärder

### 4.1 Nuvarande förhållanden

#### 4.1.1 Inledning

Arbetsmarknadspolitikens primära uppgift är att genom stöd och service i olika former ge den enskilde möjlighet till meningsfull sysselsättning i ett så fritt valt yrke som möjligt.

För en framgångsrik arbetsmarknadspolitik är det av betydelse att arbetsmarknadsmyndigheterna kan fortlöpande hållas underrättade om det vid varje tillfälle aktuella sysselsättningsläget och få preciserade besked om de förändringar däri, som kan komma att ske inom den närmaste framtiden. En redogörelse för gällande föreskrifter, som syftar till att ge dessa myndigheter sådan information, lämnas i avsnitt 4.1.2.

Den utveckling som näringslivet undergått i vårt land på senare tid har medfört stora svårigheter för vissa arbetstagargrupper. Särskilt gäller detta äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga, vilka ofta har svårt att anpassa sig till det moderna arbetslivets krav och som efter friställningar löper en risk att bli ställda utanför den ordinarie arbetsmarknaden. Särskilda åtgärder har därför behövt vidtas för att öka deras möjligheter att behålla eller erhålla anställning på den öppna arbetsmarknaden. Dessa åtgärder, som framför allt har tagit sikte på att åstadkomma en bättre anpassning av arbetet och arbetsmiljön till människans fysiska och psykiska förutsättningar, behandlas i avsnitt 4.1.3.

#### 4.1.2 Uppgifter av arbetsgivare till arbetsmarknadsmyndigheter

För de företag, som är anslutna till SAF och Sveriges Industriförbund, gäller sedan år 1965 en rekommendation om anmälan till arbetsmarknadsverket om planerade väsentliga utökningar av arbetsstyrkan. Rekommendationen har intagits i ett cirkulär, som utfärdats av nämnda organisationer efter överläggningar med AMS.

Enligt cirkuläret bör företagen så snart det är möjligt ta kontakt med länsarbetsnämnderna och anmäla sina behov av arbetskraft. Vid denna första kontakt behöver dock några mera preciserade besked inte lämnas. Efter denna kontakt bör den fortsatta planeringen rörande arbetskraften ske i nära samråd med länsarbetsnämnderna. En mera preciserad anmälan om behovet av arbetskraft bör tillställas länsarbetsnämnderna om möjligt senast två månader innan arbetskraften erfordras. Det framhålls dock att det rekommenderade förfarandet inte kan tillämpas när det föreligger ett kontinuerligt behov av arbetskraft utan samband med utökning av arbetsstyrkan.

År 1968 träffade AMS samt SAF, Industriförbundet, LO och TCO en överenskommelse om varsel till arbetsmarknadsverket rörande beslutade driftsförändringar. Överenskommelsen, som ersatte en tidigare överenskommelse om varsel i dessa fall, har genom särskilda avtal gjorts tillämplig även på andra delar av arbetsmarknaden.

Enligt överenskommelsen skall arbetsgivare, som fattar beslut om driftsförändring vilken medför uppsägning eller permittering — inbegripet permittering av säsongarbetare — av minst fem anställda, lämna varsel härom till arbetsmarknadsverket så snart det kan ske. Detsamma skall gälla vid fortlöpande arbetstidsförkortning (korttidsarbete) under den i anställningsavtal angivna arbetstiden. Varsel behöver emellertid inte lämnas i fråga om anställningar som är tidsbestämda eller har tillfällig karaktär.

Om driftsförändringen väntas innebära antingen uppsägning eller permittering för längre tid än två veckor skall varsel lämnas senast två månader innan åtgärden träder i kraft. Om uppsägningar berör flera än 50 anställda skall varsel emellertid lämnas senast tre månader före uppsägningarnas ikraftträdande. Driftsförändring, som innebär att en driftsenhet med flera än 100 anställda läggs ned, skall varslas senast fyra månader före avvecklingens påbörjande. Skyldigheten att lämna varsel inom dessa tider gäller endast under förutsättning att driftsförändringen rimligen bort kunna förutses inom den angivna tiden.

Varsel skall enligt överenskommelsen lämnas till länsarbetsnämnden i det län, där den berörda driftsenheten är belägen. Varslet skall innehålla uppgifter om bl. a. orsaken till den beslutade driftsförändringen, den tidpunkt då denna är avsedd att genomföras samt antalet anställda som berörs. Sedan varsel lämnats skall länsarbetsnämnden så snart det kan ske tillställa en förteckning över den personal, som kommer att sägas upp eller permitteras.

Om ett omedelbart offentliggörande av en beslutad driftsförändring kan befaras medföra påtaglig skada för företaget, får varsel lämnas till länsarbetsdirektören personligen med anhållan att varslet tills vidare behandlas förtroligt. Om denna anhållan avser att varslet skall behandlas på detta sätt under sådan tid, att de i överenskommelsen angivna mini-

mitiderna därigenom skulle komma att underskridas, skall länsarbetsdirektören — om han bedömer att detta kan medföra avsevärda olägenheter från arbetsmarknadssynpunkt — underställa AMS frågan.

Frågor om tillämpningen eller tolkningen av överenskommelsen skall prövas av AMS. Om det finns skäl att ifrågasätta, att någon inte iakttagit sin varselskyldighet, och AMS inte under hand kan få rättelse till stånd samt finner frågan vara principiellt betydelsefull, skall yttrande inhämtas från berörda huvudorganisationer. Vid den prövning av frågan huruvida varselskyldigheten fullgjorts, som härvid kan bli aktuell, bör skälig hänsyn tas till de särskilda omständigheter som förelegat i varje särskilt fall. Någon påföljd för underlåtenhet att iaktta överenskommelsens bestämmelser om varselskyldighet har emellertid inte föreskrivits.

Överenskommelsen innehåller även en bestämmelse om att en särskild samrådsgrupp kan tillsättas i samband med driftsförändringar. Sådan samrådsgrupp, som kan påkallas av länsarbetsnämnden, har till uppgift att så länge omständigheterna ger anledning därtill följa omställningens förlopp och föreslå de åtgärder som detta kan ge anledning till. I samrådsgrupp bör ingå representanter för länsarbetsnämnden, arbetsgivaren, de anställda samt vederbörande kommun.

I särskilda anvisningar till länsarbetsnämnderna har AMS understrukit angelägenheten av att samrådsgrupper tillsätts, såvida inte återverkingarna på arbetsmarknaden kan väntas bli mycket ringa. Den huvudsakliga uppgiften för samrådsgruppen är att stödja och underlätta arbetsförmedlingens arbete. I gruppen bör diskuteras vad länsarbetsnämnden planerat och vad som kan göras för att underlätta omställningen av den friställda arbetskraften. Gruppen kan även själv föreslå åtgärder i detta syfte. Arbetstagare med särskilda svårigheter att finna ny anställning, främst äldre och handikappade, kan upptas till särskild behandling. Samrådsgruppen upplöses, när omställningen av den friställda arbetskraften blivit genomförd.

Enligt Kungl. Maj:ts cirkulär (1969: 706) om anmälan av personalinskränkning och personalantagning m. m. är statliga myndigheter skyldiga att i viss omfattning anmäla förändringar i sysselsättningsläget inom den statliga sektorn, såvitt gäller civila anställningar.

Sålunda skall myndighet så snart det kan ske till vederbörande länsarbetsnämnd anmäla sådan planerad eller beslutad uppsägning eller permittering för längre tid än två veckor, som sker på grund av personalinskränkning och som omfattar minst fem anställda på samma ort. Anmälan om uppsägning av tillfälligt anställda behöver dock inte ske. När det är möjligt skall myndigheten lämna föreskriven anmälan senast två månader, innan uppsägningen eller permitteringen är avsedd att träda i kraft, om åtgärden avser färre än 50 anställda, senast tre månader i förväg om åtgärden avser 50—100 anställda och senast fyra månader i förväg om flera än 100 anställda berörs. Anmälan om sådan personalin-

skränkning som nu nämnts skall innehålla uppgift om antalet anställda som berörs, deras yrkestillhörighet, tidpunkten då anställningen skall upphöra och orsaken till den beslutade åtgärden. I så god tid som möjligt skall myndigheten dessutom tillställa länsarbetsnämnden en förteckning över de av åtgärden berörda personerna.

I cirkuläret åläggs myndigheterna vidare att till vederbörande arbetsförmedling utan dröjsmål anmäla avsedd antagning av personal för stadigvarande eller tillfällig anställning. Sådan anmälan behöver dock inte ske beträffande vissa angivna anställningar och inte heller om personalbehovet tillgodoses genom anställning av personal, som i samband med omorganisation eller omlokalisering eller av personalvårdsskäl behöver beredas annan statsanställning eller som på grund av bestämmelser i kollektivavtal har företrädesrätt till anställningen.

Fråga om dispens från skyldighet enligt cirkuläret prövas av AMS.

Enligt 1 § i 1971 års sysselsättningslag kan länsarbetsnämnd infordra vissa grundläggande uppgifter om arbetskraftsstrukturen på olika arbetsplatser och om uppsägningar och permitteringar av äldre arbetstagare (se vidare avsnitt 4.1.3).

Utöver de uppgifter av mera preciserat slag som nu genomgått insamlar arbetsmarknadsmyndigheterna även vissa översiktliga planeringsdata av betydelse för arbetsmarknadspolitiken. Sålunda inhämtar länsarbetsnämnderna varje kvartal uppgifter från ett urval av företagen för bedömning av sysselsättningsläget det närmaste halvåret. Rörande byggssektorn insamlar AMS ett omfattande material om pågående och väntade investeringar i byggnader. Sysselsättningen inom skogsbruket följs genom kvartalsvisa enkäter. Härutöver kan nämnas att genom lagen (1972: 826) om uppgiftsskyldighet i vissa planeringsfrågor tillkommit ett informationssystem, som syftar till att ge offentliga organ snabb information om företagens lägesbedömningar och framtidsplaner. Enligt denna lag skall näringsidkare, efter anmodan av myndighet som Konungen bestämmer, i fråga om arbetsställe inom länet skriftligen till länsstyrelsen översiktligt redovisa den väntade ekonomiska utvecklingen av verksamheten samt planerade eller väntade utvidgningar eller inskränkningar i produktionen, sysselsättningen eller driften. Sådan uppgiftsskyldighet får åläggas två gånger årligen och avse förhållande under de fem närmast följande åren.

#### *4.1.3 Åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga*

På arbetsmarknaden har sedan länge förekommit samverkan i olika former mellan arbetsgivare och arbetstagare för att åstadkomma bättre förhållanden i arbetslivet för dem som har eller söker arbete. Denna samverkan har haft det dubbla syftet att öka arbetstillfredsställelsen och främja produktiviteten.

På arbetsarskyddets område sker ett organiserat samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i syfte att främja säkerheten och sundheten i arbetet. Detta samarbete var till en början huvudsakligen inriktat på mera tekniska anordningar för att förhindra olycksfall i arbetet men har senare kommit att alltmera omfatta även åtgärder för att förebygga hälsoskador till följd av arbetet och arbetsförhållandena. Grundläggande bestämmelser om denna samverkan meddelas i arbetsarskyddslagen (1949: 1). Förslag till nya bestämmelser i detta hänseende har nyligen lagts fram (prop. 1973: 130). Inom ramen för företagshälsovården och rationaliseringsverksamheten vid företagen vidtas även åtgärder för att anpassa arbete och arbetsmiljö till arbetstagarnas förutsättningar. Vidare kan erinras om den samverkan som sker i företagsnämnderna i syfte att ge de anställda insyn och visst medinflytande i arbetsgivarnas allmänna personalpolitik. Samverkan mellan arbetsgivare och anställda sker även i annan form, t. ex. i olika samrådsgrupper, personalkommittéer, omplaceringskommittéer etc. I denna samrådsverksamhet har på senare tid ägnats särskild uppmärksamhet åt de äldres och handikappades problem i arbetslivet.

En närmare redogörelse för arbetsmarknadsparternas åtgärder för att anpassa arbete och arbetsmiljö till arbetstagarnas förutsättningar finns i betänkandet (s. 224 ff).

Genom lagstiftning har tillkommit vissa bestämmelser som syftar till att främja rekrytering av äldre arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden och att åstadkomma förbättrade arbetsförhållanden för sådana arbetstagare.

Enligt 1971 års sysselsättningslag kan länsarbetsnämnd förelägga arbetsgivare, som inom länet sysselsätter minst fem arbetstagare, att lämna vissa uppgifter om den hos honom anställda arbetskraften. Dessa uppgifter kan avse antalet anställda arbetstagare samt dessas namn, ålder, kön, nationalitet, arbetsplats och huvudsakliga arbetsuppgifter. Uppgifterna skall lämnas på tider som nämnden bestämmer. Vidare kan länsarbetsnämnden förelägga sådan arbetsgivare att till nämnden fortlöpande anmäla uppsägningar och permitteringar för längre sammanhängande tid än 14 dagar av arbetstagare som omfattas av 1971 års lag om anställningsskydd. Föreläggande om uppgiftsskyldighet kan förenas med vite. Innan föreläggande meddelas skall arbetsgivaren och berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer beredas tillfälle att yttra sig. Uppgifterna utgör underlag för länsarbetsnämndens bedömningar av förutsättningarna att förbättra de äldres sysselsättningsmöjligheter.

Finner länsarbetsnämnden anledning anta att arbetsgivare med minst fem anställda inom länet sysselsätter färre äldre arbetstagare än vad som är rimligt med hänsyn till ålderssammansättningen på tillgänglig arbetskraft och förhållandena i övrigt, bör nämnden överlägga i saken med arbetsgivaren samt berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

När skäl därtill föreligger skall nämnden, på grundval av vad som förekommit vid överläggningarna, meddela arbetsgivaren anvisningar beträffande åtgärder som bör vidtas för att bereda äldre arbetstagare bättre sysselsättningsmöjligheter. Nämnden kan därvid anmoda arbetsgivaren att i samband med nyanställningar öka andelen äldre arbetstagare i arbetsstyrkan i enlighet med vad nämnden närmare anger. Om arbetsgivaren undandrar sig att medverka vid dessa överläggningar eller om han inte följer sådana anvisningar som nu sagts, skall länsarbetsnämnden anmäla detta till AMS. I ärende, som hänskjutits till AMS av länsarbetsnämnd eller som AMS upptagit efter anmälan av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller på eget initiativ, kan AMS kalla arbetsgivaren samt berörda organisationer till överläggningar. Kallelse av arbetsgivare kan förenas med vite. AMS kan även förelägga arbetsgivaren vid vite att förete handlingar som kan antas ha betydelse för bedömningen av arbetsgivarens personalpolitik. I ärende som nu sagts har AMS samma möjlighet som länsarbetsnämnd att meddela arbetsgivare anvisningar om sysselsättning av äldre arbetstagare. Om sådan anvisning av AMS inte följs och det med hänsyn till omständigheterna är uppenbart att rättelse inte kan åstadkommas på annat sätt, kan AMS förordna att arbetsgivaren inte får anställa andra arbetstagare än dem som den offentliga arbetsförmedlingen har anvisat eller godtagit. Iakttas inte detta förordnande kan arbetsgivaren dömas till böter eller fängelse i högst ett år.

Lagen (1971: 1204) om byggnadstillstånd m. m. ger Kungl. Maj:t fullmakt att förordna, att byggnadsarbete inte får påbörjas utan särskilt tillstånd (byggnadstillstånd), om sådant förordnande behövs med hänsyn till samhällsekonomiska förhållanden eller läget på arbetsmarknaden eller andra väsentliga allmänna intressen. Byggnadstillstånd får förenas med villkor i fråga om den arbetsstyrka som skall utföra byggnadsarbetet och om tidpunkten för arbetets påbörjande. Sådant villkor beslutas av länsarbetsnämnd. Bedrivs byggnadsarbete utan erforderligt tillstånd eller i strid mot villkor som nu sagts kan AMS eller, efter dess bemyndigande, länsarbetsnämnd föreskriva förbud vid vite att fortsätta arbetet. I ett av AMS år 1972 utfärdat cirkulär med allmänna föreskrifter angående tillämpningen av författningarna om byggnadsreglering framhålls, att det i beslut om villkor rörande arbetsstyrkan alltid skall anges storleken och sammansättningen av den arbetsstyrka som må sysselsättas vid arbetet samt att det därjämte kan föreskrivas att under arbetets bedrivande viss del av arbetsstyrkan skall utgöras av äldre arbetstagare. Som allmän regel kan enligt AMS gälla, att minst 25 % av arbetsstyrkan bör vara över 50 år. Annan ålderssammansättning kan dock bestämmas, om de lokala förhållandena motiverar detta. Denna allmänna regel överensstämmer med vad som förordats av AMS under tidigare gällande byggnadsreglering.

För att stimulera till anställning av arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga och för att anpassa arbetet till den äldre och handikappade arbetskraftens förutsättningar kan vissa arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel utnyttjas.

Enligt Kungl. brev den 2 juni 1972 utgår bidrag till företag, kommunal eller landstingskommunal myndighet eller inrättning eller statligt affärsdrivande verk, som i halvskyddad sysselsättning mot avtalsenliga förmåner anställer handikappad med så nedsatt arbetsförmåga att han eljest inte skulle kunna beredas sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden. Såsom villkor för bidrag gäller att hänvisning till anställningen skall ske genom den offentliga arbetsförmedlingen och att nedsättningen i arbetsförmågan skall vara klarlagd genom arbetsvårdsbedömning. Även handikappad, som redan är anställd hos företag, kommunal eller landstingskommunal myndighet eller inrättning, kan efter arbetsvårdsbedömning av arbetsförmedlingen placeras i halvskyddad sysselsättning, om nedsättningen i arbetsförmågan är avsevärd eller annat särskilt skäl föreligger, som innebär att arbetstagaren eljest inte kan behålla sin anställning. Av totala antalet halvskyddade platser vid ett företag får emellertid högst hälften besättas med redan anställda som överförs inom företaget. Bidrag till halvskyddad sysselsättning utgår med 40 procent av den lön arbetstagaren erhåller i anställningen, dock att bidrag utgår med minst 1 200 kronor om året för varje belagd godkänd plats.

I stället för bidrag enligt bestämmelserna om halvskyddad sysselsättning kan enligt nyssnämnda Kungl. brev den 2 juni 1972 utgå bidrag till offentlig eller enskild arbetsgivare för fortlöpande arbetsbiträde åt synskadad eller annan svårt handikappad person, om denne på grund av sitt handikapp åsamkar arbetsgivaren utgifter för sådant biträde i en utsträckning som väsentligen överstiger vad som kan anses vara normalt för befattningen. Bidrag till arbetsbiträde utgår efter prövning i varje särskilt fall med f. n. högst 3 000 kronor per halvår.

Enligt 60 § arbetsmarknadskungörelsen (1966: 368, omtryckt 1972: 300) kan vid anställning av handikappad eller, om särskilda skäl föreligger, för anställd som blivit handikappad utgå bidrag till arbetsgivaren till sådan särskild anordning på arbetsplatsen, som är nödvändig för att den handikappade skall kunna utföra arbetet. Sådant bidrag utgår med belopp som motsvarar hela kostnaden, om anordningen saknar värde för annan arbetstagare än den handikappade, och med lägst halva och högst hela kostnaden i annat fall. Bidraget får dock inte överstiga 20 000 kronor. Även till kostnaderna för sådan teknisk utredning, som kan behöva ske för detaljutformningen av erforderliga ändringar av arbetsplatser eller arbetsmaskiner, kan motsvarande bidrag utgå till arbetsgivaren.

Handikappad kan enligt 58 § arbetsmarknadskungörelsen utfå bidrag

till kostnaden för speciella arbetstekniska hjälpmedel som han behöver för att kunna utöva arbetsanställning. Sådant bidrag utgår med högst 15 000 kronor.

Slutligen kan nämnas att bidrag i särskilda fall kan utgå till företag, som förbinder sig att för anställning i företaget utbilda arbetstagare över 50 år, som kan antas inte få stadigvarande arbete utan sådan utbildning, eller arbetstagare med svårare handikapp (se Kungl. brev den 3 juni 1966 och den 25 maj 1967). Om särskilda skäl föreligger kan bidrag också utgå för utbildning av person, som ådragit sig handikapp under anställning i företaget. Bidrag för yrkesutbildning av äldre eller handikappade bestäms till visst belopp, som fastställs av länsarbetsnämnden. Bidraget kan utgå under högst sex månader för en och samma person. Till denne skall företaget utge avtalsenliga förmåner under utbildningstiden.

Sedan en tid tillbaka bedrivs ett samarbete mellan arbetsmarknadsverket och parterna på arbetsmarknaden i syfte att åstadkomma förbättrade anställningsmöjligheter för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga.

Redan 1961 inleddes i de lokala sysselsättningsnämnder, som då började inrättas vid vissa arbetsförmedlingar, en samverkan mellan arbetsmarknadsverket samt representanter för arbetsgivare och fackliga organisationer för att åstadkomma en förbättring av de äldres villkor på arbetsmarknaden. Verksamheten i dessa nämnder kom emellertid rätt snart att avstanna samt befinner sig numera under avveckling.

Ett avgörande steg för samarbetet mellan arbetsmarknadsmyndigheterna och parterna på det lokala planet togs år 1970, då AMS i ett cirkulärmeddelande till länsarbetsnämnderna framhöll betydelsen av att arbetsmarknadsverket i ökad utsträckning driver en aktiv politik för att åstadkomma en bättre anpassning av arbetet till människans fysiska och psykiska förutsättningar. Länsarbetsnämnderna anmodades därför att ta initiativ till överläggningar med arbetsgivarna och med arbetstägarnas organisationer inom företagen för att underlätta för svårplacerad arbetskraft att få eller behålla anställning på den öppna arbetsmarknaden. Bl. a. borde möjligheter skapas att inom företagen undersöka vilka förändringar av arbetsplatser, maskiner och verktyg m. m., som kunde behöva vidtas för detta ändamål.

För anpassningsarbetet har arbetsmarknadsverket prövat olika samarbetsformer. En av dessa är den vid vissa företag i huvudsakligen Västernorrlands län bedrivna försöksverksamheten med s.k. anpassningslag, bestående av representanter för företaget, den fackliga organisationen och arbetsförmedlingen. Denna verksamhet hade till syfte att göra det möjligt för företagen att behålla och rätt utnyttja sin arbetskraft, så att uppsägningar eller avskedanden så långt möjligt kunde förebyggas. Som en förutsättning för sin medverkan i anpassnings-



lagen krävde arbetsförmedlingen en förbindelse från företagets sida att inte säga upp någon anställd på grund av sociala, medicinska eller andra skäl, förrän anpassningslaget avgett en rekommendation i ärendet och dessförinnan haft skälig tid att utreda tänkbara lösningar inom företagets ram. Anpassningslagen hade även till uppgift att öka förutsättningarna och nyanställa personer med svårigheter att få arbete på den öppna arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingen deltog synnerligen aktivt i denna försöksverksamhet, som på grund härav blev mycket personalkrävande. Erfarenheterna från verksamheten var utpräglat positiva. Ett stort antal omplaceringar kunde genomföras, och ett flertal personer med grava handikapp kunde nyanställas. Kvinnor fick också i ökad utsträckning arbete inom verksamhetsområden, som av hävd varit förbehållna männen. Åtskilliga halvskyddade platser skapades, och statliga bidrag till särskilda anordningar på arbetsplatsen utanordnades i flera fall. Genom sin medverkan i anpassningslagen fick arbetsförmedlingen vidare en mer detaljerad förtrogenhet med företagens arbetskraftssituation och ett mer nyanserat underlag för det sedvanliga förmedlingsarbetet.

Efter tillkomsten av 1971 års sysselsättningslag har AMS efter samråd med organisationerna på arbetsmarknaden beslutat att den samverkan mellan arbetsmarknadsmyndigheter samt arbetsgivare och arbetstagare, som avses i denna lag, skall bedrivas i form av s. k. anpassningsgrupper. I samband härmed har den nyss beskrivna verksamheten med anpassningslag upphört och i stället bedrivits i denna nya form.

I olika cirkulär och cirkulärmeddelanden har AMS lämnat länsarbetsnämnderna vissa riktlinjer för verksamheten med anpassningsgrupper. Länsarbetsnämnderna har därvid ålagts att medverka till att det vid företag, myndigheter och motsvarande arbetsplatser med minst 50 anställda bildas anpassningsgrupper, i vilka den lokala arbetsförmedlingen kan samråda med arbetsgivaren och berörda organisationer för att åstadkomma ökade anställningsmöjligheter inte bara för äldre utan även för personer med arbetshinder. Avsikten är att verksamheten i takt med tillgängliga resurser skall utvidgas till företag med mindre än 50 anställda, där det kan bildas anpassningsgrupper branschvis eller ortsvis. De uppgifter som anpassningsgrupperna skall ha motsvarar i stort sett dem som genom 1971 års sysselsättningslag lagts på länsarbetsnämnderna i fråga om äldre arbetstagare. Anpassningsgrupperna skall nämligen verka för en positivare inställning i arbetslivet till äldre arbetstagare och personer med arbetshinder samt föreslå åtgärder, som kan underlätta för sådana arbetstagare att stanna kvar i arbetet eller göra det lättare att på arbetsplatsen nyanställa sådana personer. Vidare skall anpassningsgrupperna söka utröna i vad mån åldersstrukturen inom företagen avviker från vad som kan anses vara rimligt. För att undvika dubbelarbete skall anpassningsgrupperna där-

jämte tas i anspråk för samverkan i alla frågor som berör anpassningen inom ett företag. Några särskilda förutsättningar för att ta upp överläggningar i en anpassningsgrupp har inte uppställts utöver kravet att företagen skall ha ett visst antal anställda. Meningen är att anpassningsgrupperna skall vara permanenta. Någon anledning har därför inte ansetts föreligga för att grupperna skall vara verksamma endast i sådana fall, då företaget — såsom sägs i 1971 års sysselsättningslag — inte sysselsätter en rimlig andel äldre arbetstagare. Anpassningsgrupperna skall arbeta fristående från företagsnämnder och personalkommittéer men bör samverka med dessa organ. Anpassningsgrupperna skall i sitt arbete kunna ge rekommendationer till arbetsgivare, fackföreningar, arbetsmarknadsmyndigheter, företagsnämnd, enskilda anställda m. fl. De har inte tillagts några befogenheter att avgöra ett ärende. Om ingen lösning kan nås, kan ärendet i stället överlämnas till länsarbetsnämnden.

I en av AMS efter samråd med arbetsmarknadens parter utfärdad handledning för arbetet i anpassningsgrupperna har en exemplifiering av gruppernas arbetsuppgifter lämnats. Enligt handledningen bör anpassningsgrupperna verka för att åstadkomma opinionsbildning och påverkan av attityderna gentemot äldre och handikappad arbetskraft. När det gäller åtgärder för att öka nyanställningen av äldre och handikappade bör anpassningsgrupperna enligt handledningen aktualisera möjligheterna att anställa sådana personer samt lämna förslag till åtgärder för att underlätta intern omplacering i syfte att friställa arbetsplatser som passar för äldre och handikappade. Vidare kan anpassningsgrupperna initiera och i förekommande fall medverka till en genomgång av arbetsställena för att klarlägga exempelvis vilka arbetsuppgifter, som utan förändring kan utföras av äldre och handikappade arbetstagare, samt vilka ergonomiska och andra förändringar, t. ex. i fråga om arbetstiden, som kan göras för att underlätta för sådana arbetstagare att klara arbetet. Anpassningsgrupperna bör även göra en översyn av ålderssammansättningen inom arbetsstället och därvid undersöka om denna avviker från sammansättningen vid andra liknande arbetsställena och vad orsaken i så fall kan vara. Anpassningsgrupperna skall dessutom undersöka i vilken omfattning de arbetsmarknadspolitiska hjälpmedlen kan utnyttjas för att öka nyanställningen av äldre och handikappade. När det gäller åtgärder för redan anställda, som anpassningsgrupperna enligt den nämnda handledningen kan vidta, märks bevakning av lediga arbetstillfällen som är lämpade för äldre och handikappade samt bevakning av vilka arbetstagare som kan behöva omplaceras. Enligt handledningen kan det slutligen bli aktuellt för anpassningsgrupperna att till skyddsorganisationen på arbetsstället föreslå åtgärder i samband med nyinvesteringar för att arbetstillfällena för äldre och handikappade skall kunna ökas, exempelvis genom att vid ny-

och ombyggnader av lokaler åtgärder vidtas för att dessa skall uppfylla de krav som uppställs i 42 a § i byggnadsstadgan (1959: 612), samt att vid inköp av maskiner, verktyg och annan utrustning hänsyn tas till ergonomiska synpunkter. I handledningen betonas dock, att dubbelarbete bör undvikas mellan anpassningsgruppen och skyddsorganisationen.

Enligt AMS kan det i inledningsskedet ta tid innan anpassningsgrupper bildats och kommit i arbete. Arbetsförmedlingen skall medverka i anpassningsgrupperna i samband med att de börjar sitt arbete och när behov föreligger av att utnyttja arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel. Avsikten är att arbetsförmedlingen därefter snarast möjligt skall öka sina insatser i dessa grupper. Arbetet i anpassningsgrupperna är dock enligt länsarbetsnämnderna mycket personalkrävande.

I februari 1973 hade 2 142 anpassningsgrupper bildats. Enligt länsarbetsnämndernas beräkningar kommer denna siffra att uppgå till mer än 3 500 i juli 1973.

I särskilda byggarbetsnämnder sker en samverkan mellan arbetsmarknadsverket, kommuner och byggarbetsmarknadens parter om säsongutjämning av byggnadssysselsättningen. Dessa nämnder tjänstgör som rådgivande organ åt länsarbetsnämnderna, vilka med stöd av byggarbetsnämndernas ställningstaganden avger rekommendationer om lämplig tidpunkt för igångsättning av individuella byggnads- och anläggningsarbeten. Enligt en av AMS i samråd med arbetsmarknadsparterna utfärdad instruktion till byggarbetsnämnderna har dessa även fått i uppgift att genom information till berörda parter om byggnadsarbetarkårens åldersfördelning och om sysselsättningen i skilda åldersgrupper verka för en jämn sysselsättning av byggnadsarbetare oavsett ålder. Mellan AMS och parterna på byggarbetsmarknaden föreligger vidare enighet om att det för byggnadsbranschens del är lämpligt att byggarbetsnämnderna även tjänstgör som forum för det samarbete med arbetsmarknadsverket, som inletts i samband med tillkomsten av 1971 års sysselsättningslag, samt att byggarbetsnämnderna skall handha de arbetsuppgifter som inom andra branscher skall ankomma på de förut beskrivna anpassningsgrupperna. Byggarbetsnämnderna skall i enlighet härmed verka för förbättrade arbetsförhållanden och ökade anställningsmöjligheter för äldre arbetstagare samt i detta syfte medverka till en anpassning av arbetsplatser och arbetsuppgifter så att de svarar mot den äldre arbetskraftens förutsättningar. Nämnderna skall också främja ett bättre tillvaratagande av de äldres yrkeskunnande och erfarenhet.

## 4.2 Utredningen

### 4.2.1 Inledning

Utredningen framhåller inledningsvis att ett lagfäst anställningsskydd inte innebär någon fullständig trygghet i anställningen i den bemärkelsen, att de som omfattas av skyddet kan kvarbli i sina anställningar under alla förhållanden. Att friställningar kan komma att ske till följd av driftsinskränkningar och driftsnedläggelser, som har sin grund i förändringar inom produktionslivet eller försämrade konjunkturer, torde nämligen vara ofrånkomligt. För de arbetstagare som blivit friställda innebär det av utredningen föreslagna anställningsskyddet, att de i vart fall kan få sin försörjning tryggad under en längre omställningsperiod. Enligt utredningen kan skyddet för de friställda arbetstagarna emellertid betecknas som fullgott först om de kan erhålla ny anställning innan denna period gått till ända. Om detta skall lyckas är i stor utsträckning beroende av att arbetsmarknadsmyndigheterna så tidigt som möjligt erhåller kännedom om väntade friställningar, så att erforderliga insatser kan göras för att bereda arbetstagarna ny anställning.

För närvarande gäller för stora delar av den privata arbetsmarknaden ett på frivilliga överenskommelser baserat system med varsel till arbetsmarknadsmyndigheterna om planerade driftsinskränkningar och driftsnedläggelser. Liknande regler gäller även för statliga myndigheter. Ett effektivt fungerande varselsystem har enligt utredningen stor betydelse för en framgångsrik arbetsmarknadspolitik och därmed även för anställningstryggheten i vidsträckt bemärkelse. Mot bakgrund härav föreslår utredningen lagregler om varsel till arbetsmarknadsverket om driftsinskränkningar och driftsnedläggelser (se avsnitt 4.2.2).

Enligt utredningen visar erfarenheterna från senare år, att även med ett effektivt varselsystem vissa grupper av de arbetstagare som drabbas av driftsinskränkningar riskerar att stå utan arbete lång tid efter det att deras uppsägningstider gått till ända. I sämsta fall kan de över huvud taget inte beredas ny anställning på den öppna arbetsmarknaden. Detta gäller främst för äldre och handikappade. De ökande svårigheterna att bereda dessa grupper anställning på den öppna arbetsmarknaden har lett till att samhället i en tilltagande utsträckning fått skapa arbetstillfällen för dessa arbetstagare i olika former av s.k. skyddad sysselsättning (arkivarbeten, särskilda beredskapsarbeten, hemarbeten, skyddade verkstäder m. m.). Utredningen anser emellertid att man bör satsa på åtgärder för att åstadkomma att sådana arbetstagargrupper inlemmas i det reguljära arbetslivet i stället för att genom en omfattande utbyggnad av den skyddade sektorn minska företagens och myndigheternas intresse att inom ramen för sin verksamhet bereda arbete även åt svårplacerad arbetskraft.

Genom tillkomsten av 1971 års sysselsättningslag har arbetsmark-

nadsverket fått ökade möjligheter att inleda samarbete med företagen om åtgärder, som bör vidtas för att bereda äldre arbetstagare bättre sysselsättningsmöjligheter. Lagen ger vidare arbetsmarknadsverket befogenhet att, om enighet inte kan uppnås vid detta samarbete, meddela arbetsgivaren anvisningar om vilka åtgärder som denne bör vidta i sådant syfte. I det praktiska arbetet har det samarbete som avses i lagen bedrivits i form av särskilda anpassningsgrupper, vilka under medverkan av parterna på arbetsmarknaden börjat inrättas vid företag med minst 50 anställda. Anpassningsgrupperna har därvid även fått i uppgift att behandla frågor rörande personer med arbetshinder.

Enligt utredningens mening måste det i princip anses vara en riktig väg att angripa de äldres — och även de handikappades — sysselsättningsproblem på det sätt som skett genom 1971 års sysselsättningslag. De närmare lösningar som lagen anvisar är emellertid närmast av provisorisk karaktär. Utredningen har därför utarbetat förslag till lagregler som syftar till att särskilt skydda äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga (se avsnitt 4.2.3).

Lagregler om varsel till arbetsmarknadsmyndighet samt om åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga har intagits i en lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

#### 4.2.2 Varsel om driftsinskränkningar

Utredningen konstaterar till en början att varsel som lämnas i god tid om driftsinskränkningar utgör en av de viktigaste informationskällorna för arbetsmarknadsmyndigheterna beträffande väntade förändringar av sysselsättningen i företagen. Genom ett system med tidiga och preciserade varsel kan dessa myndigheter få rådrum för att lösa frågan om sysselsättningen av den friställda arbetskraften. Vidare får myndigheterna tillfälle att överlägga med företagen om uppskov med de varslade friställningarna till en tidpunkt som kan framstå som bättre från arbetsmarknadspolitisk synpunkt. De varselrapporter, som regelbundet insänds till AMS, utgör även ett väsentligt informationsunderlag för bedömningen av det aktuella läget på arbetsmarknaden och kan läggas till grund för planeringen av sysselsättningspolitiken i stort.

Ett system med varsel om planerade driftsinskränkningar är således av stort värde från flera synpunkter. Enligt utredningen är det emellertid inte utan vidare givet att ett sådant varselssystem bör bli föremål för lagreglering. Utredningen anför att ett regelsystem som bygger på frivilliga överenskommelser kan ha vissa fördelar framför lagstiftning. En reglering genom överenskommelser medför emellertid inte någon garanti för att alla arbetstagare kommer i åtnjutande av det skydd som ett effektivt fungerande varselssystem kan innebära. Vidare visar till-

gänglig statistik att de företag, som omfattas av gällande varselöverenskommelse, i åtskilliga fall inte iakttagit de föreskrivna varseltiderna. Enligt utredningen kan det inte uteslutas att frånvaron av påföljder för brott mot överenskommelsen kan ha bidragit till denna bristande efterlevnad. En sanktion för överträdelse av varselreglerna synes därför påkallad. Utredningen framhåller även att de varseltider, som överenskommelsen innehåller, i vissa fall inte synes vara tillräckligt långa för att kunna tillgodose syftet att bereda arbetsmarknadsverket det rådrum som kan behövas, särskilt vid friställningar av större omfattning. Dessutom finns behov av att kunna samordna reglerna för varsel till arbetsmarknadsverket med reglerna om varsel i den föreslagna lagen om anställningsskydd. På grund härav och då försök att genom förhandlingar ändra varselöverenskommelsen misslyckats föreslår utredningen att frågan om varsel beträffande driftsinskränkningar regleras i lag.

Lagregleringen bör i första hand ta sikte på sådana fall, där driftsinskränkningen kan medföra uppsägning. Vid fastställande av varseltidernas längd i dessa fall bör en avvägning göras mellan å ena sidan den tid, som arbetsmarknadsverket behöver för att bereda de uppsagda arbetstagarna annan sysselsättning eller göra insatser av annat slag, och å andra sidan den tid, som arbetsgivarna rimligen kan överblicka vid planeringen av sin verksamhet. Enligt utredningen bör varseltiderna vid dylika driftsinskränkningar differentieras efter det antal arbetstagare som berörs av driftsinskränkningen.

Den enda tidpunkt som det av praktiska skäl är möjligt att ta som utgångspunkt för beräkning av varseltiderna är enligt utredningen den tidpunkt då arbetsgivaren skall genomföra driftsinskränkningen, dvs. när de uppsagda arbetstagarna får lämna företaget därför att arbete inte längre kan beredas dem där. Med en sådan beräkningsmetod finner utredningen det vara en rimlig avvägning att varseltiderna vid driftsinskränkningar som kan medföra uppsägning bestäms till två månader om högst 25 arbetstagare berörs, till fyra månader om flera än 25 men högst 100 arbetstagare berörs och till sex månader om flera än 100 arbetstagare berörs.

En driftsinskränkning kan även leda till att vissa arbetstagare blir föremål för permittering eller därmed jämförlig åtgärd såsom korttidsarbete. Enligt utredningen torde den föreslagna lagen om anställningsskydd medföra att det i regel knappast blir erforderligt med några särskilda insatser från arbetsmarknadsmyndigheternas sida för att bereda arbetstagarna annan anställning under tid då de är föremål för permittering eller liknande åtgärder. Sådana åtgärder kan emellertid utgöra tecken på att företagets ställning börjat bli osäker och att det därför föreligger en risk för att friställningar så småningom måste ske. Utredningen framhåller att det för arbetsmarknadsmyndigheternas del synes vara av värde att så tidigt som möjligt få kännedom härom. En skyldig-

het att lämna varsel till dessa myndigheter bör därför gälla även i dessa fall. Varseltiden bör — i likhet med den motsvarande skyldigheten enligt den föreslagna lagen om anställningsskydd — bestämmas till en månad.

Utöver uppsägning och permitteringsåtgärder kan en driftsinskränkning medföra att vissa arbetstagare med anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete inte erbjuds fortsatt anställning när den tidigare anställningen upphör eller den nya säsongen skall börja, trots att en fortsättning från början varit avsedd av parterna. Enligt utredningen föreligger det i dessa fall på samma sätt som vid uppsägning ett intresse för arbetsmarknadsmyndigheterna att genom varsel i förväg erhålla visst rådrum för att bereda arbetstagarna ny anställning på annat håll. Varsel bör i dessa fall — i enlighet med vad som i motsvarande fall skall gälla enligt huvudregeln i den föreslagna lagen om anställningsskydd — lämnas minst en månad innan den nya anställningen skulle ha börjat. Däremot finns det enligt utredningen inte någon anledning att föreskriva skyldighet att lämna varsel viss tid innan en sådan anställning som nu nämnts upphör, om någon fortsättning av anställningen inte varit avsedd.

I vissa fall kan det enligt utredningen inträffa, att en arbetsgivare på grund av reglerna om varsel i den föreslagna lagen om anställningsskydd lämnar varsel till den närmast berörda arbetstagarorganisationen om de uppsägningar, permitteringar eller andra åtgärder, som föranleds av en driftsinskränkning, innan arbetsgivaren enligt de nu förordade varselreglerna skulle vara skyldig att lämna varsel till arbetsmarknadsverket om denna driftsinskränkning. I sådana fall bör arbetsgivaren enligt utredningen vara skyldig att varsla arbetsmarknadsverket samtidigt som han lämnar varsel till arbetstagarorganisationen. Genom en bestämmelse med detta innehåll uppnås den samordning mellan de olika varselssystemen, varom tidigare talats. Motsvarande bör även gälla i det fall att arbetsgivaren till följd av föreskrift i kollektivavtal lämnar varsel till arbetstagarorganisationen innan skyldighet att varsla arbetsmarknadsverket inträtt enligt de förut angivna lagreglerna.

Utredningen framhåller att det ibland kan uppkomma extraordinära situationer, vilka gör det nödvändigt att omedelbart eller inom en mycket snar framtid inskränka eller lägga ned driften, s. k. force majeure. Som exempel nämner utredningen att ett företags lokaler brinner ned eller att plötsliga offentliga restriktioner försvårar fortsatt verksamhet. I ett dylikt fall, när arbetsgivaren helt saknat möjlighet att förutse den inträffade utvecklingen, bör det enligt utredningen vara tillräckligt om han lämnar varsel så snart det kan ske.

Efter mönster av den nuvarande varselöverenskommelsen bör enligt utredningens mening ett undantag från varselskyldigheten göras i fråga om driftsinskränkningar som berör färre än fem arbetstagare. Däremot

anser utredningen det vara mindre lämpligt att i lag uppställa särskilda undantagsbestämmelser för branscher, där det kan råda speciella förhållanden som påkallar särregler. I den mån sådana avvikelser är påkallade bör enligt utredningens mening erforderliga föreskrifter i stället kunna meddelas av Kungl. Maj:t eller, efter Kungl. Maj:ts bemyndigande, av AMS.

Enligt utredningens uppfattning framstår en straffrättslig påföljd för underlåtenhet att varsla till arbetsmarknadsmyndighet som mindre lämplig. Om påföljden skall få någon verkan bör den nämligen kunna anpassas efter den ekonomiska ställningen hos det företag, som underlåtit att fullgöra varsel skyldighet, och bestämmas så att företaget inte gör någon ekonomisk vinning av sin underlåtenhet. Det skulle även kunna upplevas som stötande att införa en straffpåföljd på ett område, som sedan lång tid varit föremål för avtalsreglering mellan parterna. Utredningen har därför valt att föreslå en påföljd av offentlig-rättslig karaktär, innebärande att arbetsgivare som inte lämnat varsel till arbetsmarknadsmyndigheterna i rätt tid kan förpliktas att till statsverket utge viss avgift, benämnd varselavgift. Denna avgift bör enligt utredningens mening endast kunna åläggas av domstol på talan av AMS.

Utredningen tar slutligen upp frågan om lagreglering av verksamheten med samrådsgrupper. Sådana grupper kan enligt varselöverenskomsten tillsättas vid varslade driftsinskränkningar för att följa omställningens förlopp samt diskutera och till länsarbetsnämnden föreslå åtgärder för att underlätta denna omställning. Enligt utredningen har man från arbetsmarknadshåll upplyst att dessa samrådsgrupper spelat en viktig roll när det gällt att lindra verkningarna för de berörda arbetstagarna. Utredningen har emellertid inte funnit anledning att lagreglera verksamheten med dessa samrådsgrupper. Denna verksamhet synes nämligen i hög grad bygga på frivillig medverkan av de berörda parterna och torde enligt utredningen inte kunna främjas av något slags tvångsregler. Utredningen förutsätter att de riktlinjer för verksamheten, som AMS tidigare utfärdat, kommer att iakttas även framdeles.

#### *4.2.3 Åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga*

Utredningen framför till en början vissa allmänna synpunkter på den översyn av 1971 års sysselsättningslag, som det ankommer på utredningen att företa.

Enligt utredningen är sysselsättningsproblemen likartade för äldre arbetstagare och för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. I båda fallen rör det sig om arbetstagare, som kan förväntas prestera en begränsad arbetsinsats och som till följd härav löper en särskild risk att förlora det arbete som de en gång haft. När de söker nya anställningar ter de sig



vidare ofta som mindre attraktiv arbetskraft för arbetsgivarna. Deras möjligheter att erhålla nya anställningar begränsas även av att de ofta är både yrkesmässigt och geografiskt mindre rörliga än andra arbetstagare. Problemet att söka åstadkomma förbättrade anställningsmöjligheter för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga synes vidare kunna angripas på samma sätt. Både äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga bör därför omfattas av den föreslagna lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder. Däremot är enligt utredningen sysselsättningsproblemen för andra grupper av arbetstagare med svårigheter att hävda sig på den öppna arbetsmarknaden — t. ex. kvinnor och ungdomar — av annan karaktär än för äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga. Dessa problem bör därför angripas efter andra linjer och i ett annat sammanhang.

Problemen för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga bör enligt utredningen lösas i nära samverkan mellan arbetsmarknadsverket samt arbetsgivare och arbetstagare på det lokala planet. Den verksamhet, som börjat bedrivas i särskilda anpassningsgrupper, bör på allt sätt stödjas. Vid en fortsatt utbyggnad av denna verksamhet måste man enligt utredningen räkna med att det kan uppkomma fall, där en arbetsgivare motsätter sig medverkan i denna verksamhet. Utredningen anser därför att arbetsgivarna — utöver den i 1971 års sysselsättningslag angivna skyldigheten att delta i överläggningar inför länsarbetsnämnd resp. AMS samt berörda organisationer — även bör åläggas skyldighet att delta i sådana överläggningar, som på det lokala planet under medverkan av arbetsförmedlingen äger rum bl. a. i en anpassningsgrupp.

Utöver vissa allmänna bestämmelser om de åtgärder, som överläggningarna mellan arbetsmarknadsverket, arbetsgivare och arbetstagare bör kunna ta sikte på, synes det enligt utredningen inte vara nödvändigt med någon närmare reglering av dessa åtgärder. Förutom åtgärder, som avser enskilda fall, eller vissa konkreta åtgärder, såsom tekniska anordningar på arbetsplatsen, bör överläggningarna allt efter omständigheterna kunna gälla vissa mera allmänna principer för arbetsgivarens personalpolitik i fråga om äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga eller åtgärder av mera övergripande natur, såsom översiktliga ergonomiska genomgångar av arbetsplatserna vid företaget.

Om arbetsgivaren motsätter sig de åtgärder, som diskuterats vid överläggningarna, bör arbetsmarknadsverket enligt utredningen kunna utfärda föreskrifter för arbetsgivaren om vad denne skall vidta för att anställningsmöjligheterna för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga skulle kunna förbättras. Utredningen påpekar emellertid, att det därvid finns anledning att gå fram med försiktighet. Arbetsmarknadsverket bör inte föreskriva sådana åtgärder, som det tillkommer annan myndighet, exempelvis arbetarskyddsstyrelsen, att be-

sluta om. Arbetsmarknadsverket bör inte heller fatta beslut i frågor som kan komma att bli föremål för sedvanliga tvistehandlingar mellan arbetsgivare och arbetstagare, exempelvis beträffande arbetstagares rätt till viss anställning. Utredningen framhåller vidare att det från rättssäkerhetssynpunkt är nödvändigt, att arbetsmarknadsverkets föreskrifter inte är alltför allmänt hållna utan tar sikte på vissa direkt angivna åtgärder. Såsom anförts i förarbetena till 1971 års sysselsättningslag måste vid meddelandet av föreskrifter även beaktas, att verksamhetens fortbestånd inte äventyras av de föreskrivna åtgärderna.

I arbetet på att finna lämpliga lösningar på de problem, som redan anställda äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga kan möta i arbetslivet, synes enligt utredningens mening den nyligen påbörjade verksamheten i anpassningsgrupper kunna spela en betydelsefull roll. Sålunda kan anpassningsgrupperna medverka till att arbetsplatser och arbetsuppgifter anpassas till arbetstagarnas särskilda förutsättningar, så att någon nedsättning i arbetsförmågan om möjligt inte behöver uppkomma på grund av mindre lämpliga arbetsförhållanden. Vidare kan anpassningsgrupperna ta initiativ till åtgärder för att förbättra arbetsförhållandena för de arbetstagare, som börjat få svårigheter att klara sina arbeten, samt bidra till de arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel som finns tillgängliga verkligen kommer till användning.

Anpassningsgrupperna har vidare en viktig uppgift att fylla, när det gäller att avgöra om även andra åtgärder (omplacering e. d.) kan vidtas för att man skall kunna undvika uppsägning av sådana äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, som börjat få anpassningssvårigheter av olika slag. Utredningen betonar dock, att överläggningarna i dessa fall inte skall avse den rättsliga frågan huruvida saklig grund för uppsägning kan anses föreligga. Denna fråga får enligt utredningen tas upp till behandling vid sedvanliga tvisteförhandlingar mellan parterna, om uppsägning — trots anpassningsgruppens arbete — skulle bli aktuell. Överläggningarna i anpassningsgrupperna bör enbart inriktas på frågan om vilka åtgärder som kan vidtas för att minska arbetstagarens anpassningssvårigheter, så att uppsägning överhuvudtaget inte behöver komma i fråga.

Om samförståndslösningar inte kan uppnås beträffande åtgärder för att underlätta arbetsförhållandena för de arbetstagare som det nu är fråga om kan arbetsmarknadsverket, såsom tidigare nämnts, meddela arbetsgivaren föreskrifter.

Utredningen framhåller att åtgärder vidare kan behöva vidtas för att få till stånd en ökad rekrytering av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga.

I diskussionen om hur detta skall kunna ske har på den senaste tiden frågan om införande av särskilda kvoteringsbestämmelser fått en särskild aktualitet. Utredningen har därför tämligen utförligt behandlat

denna fråga. Utredningens överväganden i denna del mynnar ut i slutsatsen, att en kvotlagstiftning inte är någon tillfredsställande lösning på problemet att åstadkomma ökade anställningsmöjligheter för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Bland annat skulle en sådan lagstiftning — särskilt om den gjordes tillämplig på arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga — medföra åtskilliga komplikationer av lagteknisk och administrativ art. Det skulle t.ex. bli nödvändigt med en fullständig registrering av alla äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga. Även om en sådan registrering gick att genomföra skulle en på grundval därav fastställd generell kvot komma att slå ojämnt. Utredningen framhåller, att en tillräckligt flexibel kvot i själva verket inte torde kunna uppnås annat än om den fastställs för varje företag för sig med beaktande av samtliga föreliggande omständigheter. Enligt utredningen skulle en kvotlagstiftning troligen inte heller förbättra situationen för de äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga, som har störst svårigheter att erhålla anställning på den öppna arbetsmarknaden. Utredningen erinrar dessutom om den tidigare angivna utgångspunkten för utredningens översyn av 1971 års sysselsättningslag, nämligen att sysselsättningsproblemen för dem som är äldre eller har nedsatt arbetsförmåga i första hand bör lösas i samverkan mellan arbetsmarknadsverket, arbetsgivare och arbetstagare. En sådan automatiskt verkande lagstiftning, som en kvotlagstiftning utgör, skulle strida mot denna utgångspunkt och bl. a. rycka undan grunden för en stor del av anpassningsgruppernas verksamhet.

Så länge lösningar uppnås i samförstånd bör någon begränsning inte gälla för de åtgärder som därvid kan komma i fråga. Dessa lösningar bör därför kunna inrymma alltifrån en utfästelse av arbetsgivaren att anställa flera äldre eller personer med nedsatt arbetsförmåga, utan att något visst antal eller någon viss andel nämns, till ett åtagande av arbetsgivaren att anställa vissa angivna personer som arbetsförmedlingen har svårigheter att bereda anställning. Om arbetsgivaren av olika skäl inte infriar sina åtaganden får undersökas, om detta beror på omständigheter som han inte rått över. I så fall kan det bli aktuellt att diskutera andra lösningar. Visar det sig att arbetsgivaren inte gjort vad på honom ankommer för att uppfylla sina åtaganden eller att lösningar i samförstånd överhuvudtaget inte kan uppnås, kan det emellertid bli nödvändigt att meddela arbetsgivaren direkta föreskrifter om hur många äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga han i samband med nyanställning bör anställa. Enligt utredningens mening bör dessa föreskrifter gå ut på att arbetsgivaren vid nyanställning skall anställa vissa angivna personer.

Enligt utredningen ligger det i sakens natur att de arbetstagare, som arbetsgivaren till följd av sådan särskild föreskrift kan bli skyldig att anställa, bör tillfrågas om de är villiga att ta anställning hos arbetsgivaren,

innan föreskriften meddelas. Utredningen understryker vidare, att alla utvägar för att åstadkomma lösningar i samförstånd bör ha prövats innan det kan komma i fråga att meddela sådana föreskrifter. Om överläggningarna med arbetsgivaren inte syftat till att bereda anställning åt vissa särskilda personer med svårigheter att eljest få något arbete på den öppna arbetsmarknaden, bör arbetsgivaren vid överläggningarna exempelvis ha beretts tillfälle att själv välja ett visst antal arbetstagare bland ett flertal personer, som kan erbjudas honom genom den offentliga arbetsförmedlingen. I regel torde ett sådant alternativ komma att föredras av arbetsgivaren framför en föreskrift om att han skall anställa vissa bestämda personer. Enligt utredningen torde därför sådana föreskrifter knappast behöva meddelas annat än i undantagsfall.

Utredningen framhåller vidare att utrymme bör finnas även för andra åtgärder för att fler äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga skall kunna få anställning.

Beträffande arbetsmarknadsmyndigheternas handläggning av ärenden om anställningsfrämjande åtgärder anför utredningen till en början, att några särskilda begränsningar för myndigheternas rätt att ta upp överläggningar med en arbetsgivare inte bör uppställas. Å andra sidan bör inte heller föreskrivas någon skyldighet för myndigheterna att under vissa förhållanden ta upp sådana överläggningar. Enligt utredningens mening bör det i stället ankomma på dessa myndigheter att med hänsyn till samtliga föreliggande omständigheter i varje särskilt fall avgöra om anledning finns till överläggningar.

Vid företag där anpassningsgrupper finns inrättade torde arbetsmarknadsmyndigheterna som regel få erforderlig kännedom om anställningsförhållandena för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Enligt utredningen torde det oftast vara lämpligt att de åtgärder som därvid befinns påkallade i första hand diskuteras i anpassningsgruppen. Först om det visat sig inte vara möjligt att uppnå lösningar i samförstånd i denna grupp bör det bli aktuellt för länsarbetsnämnden att ta upp överläggningar i ärendet.

Där anpassningsgrupper saknas kan arbetsmarknadsmyndigheterna behöva få kännedom om anställningsförhållandena för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga på annat sätt. För närvarande kan uppgifter om arbetsstyrkans storlek och om varje arbetstagares namn, ålder, kön, nationalitet, arbetsplats och huvudsakliga arbetsuppgifter inhämtas med stöd av 1 § i 1971 års sysselsättningslag. Utredningen anser att en bestämmelse med motsvarande innebörd bör uppställas. Sammanfattande beskrivningar av arbetskraftens struktur och sammansättning kan dock ofta vara att föredra. Vidare synes arbetsmarknadsmyndigheterna enligt utredningens mening kunna ha behov av uppgifter om förestående nyanställningar. Utredningen anser därför att

en lagregel bör införas om skyldighet för arbetsgivare att lämna sådana uppgifter på begäran av länsarbetsnämnd.

Den utredning, som länsarbetsnämnden genom angivna uppgifter och i övrigt kan skaffa sig, utgör underlaget för dess bedömning om det finns anledning att ta upp överläggningar med en arbetsgivare om åtgärder för förbättrade anställningsmöjligheter för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Om sådana överläggningar anses böra äga rum, bör enligt utredningen förutom arbetsgivaren även de anställdas organisationer kallas, eftersom arbetsmarknadsverkets insatser bör göras i nära samarbete med dessa organisationer. Även den organisation som arbetsgivaren tillhör bör kunna kallas till överläggningarna.

Enligt utredningens uppfattning torde det oftast vara möjligt att komma fram till ett positivt resultat vid överläggningarna. I de fall då samförståndslösningar emellertid inte kan åstadkommas blir meddelandet av föreskrifter en grannliga uppgift. Bl. a. för att länsarbetsnämndernas samarbete med arbetsgivare och arbetstagare inte skall bli lidande bör enligt utredningen denna uppgift lämpligen läggas direkt på AMS. AMS skall även kunna meddela föreskrifter i fall då arbetsgivaren helt undandragit sig att medverka vid tidigare överläggningar eller arbetsgivaren underlåtit att infria utfästelser som han gjort vid överläggningar.

Utredningen framhåller att hänskjutande till AMS inte bör ske beträffande frågor om åtgärder med facklig prägel, t. ex. omplacering, som kan komma att diskuteras för att trygga fortsatt anställning åt arbetstagaren med begynnande anpassningssvårigheter. Om samförståndslösningar här inte kan uppnås kan dessa frågor nämligen bli föremål för tvisteförhandlingar mellan parterna, och såsom tidigare berörts bör arbetsmarknadsverket inte ha rätt att meddela föreskrifter i dylika fall. Även i vissa andra fall kan det ibland saknas anledning att hänskjuta ärendet till AMS, när samförståndslösningar inte kunnat uppnås vid överläggningarna inför länsarbetsnämnd. Om det efter överläggningar inför nämnden visar sig, att det inte är lämpligt att meddela arbetsgivaren föreskrifter i vissa hänseenden samt att något ytterligare inte skulle kunna vinnas med att ärendet förs upp på högre nivå, bör nämnden kunna underlåta att hänskjuta ärendet till AMS.

Utredningen tillägger att AMS normalt inte bör ta upp ett ärende, innan överläggningar ägt rum på det regionala planct. I vissa fall, t. ex. då överläggningarna avser arbetsgivare med arbetsställen i flera olika län eller gäller vissa frågor av mera principiell betydelse, skulle det emellertid kunna vara påkallat att överläggningarna sker direkt inför AMS. Vidare bör möjlighet finnas för AMS att — t. ex. på begäran av berörda organisationer — ta upp ett ärende, som enligt styrelsens mening borde ha hänskjutits dit. Däremot bör det enligt utredningens mening inte

komma i fråga att AMS tar över ett ärende från en länsarbetsnämnd innan det blivit slutbehandlat vid nämnden.

För att AMS skall kunna få en såvitt möjligt fullständig utredning i ärendet bör styrelsen — i likhet med vad som gäller enligt 1971 års sysselsättningslag — ha rätt att förelägga arbetsgivaren att förete handlingar som kan antas ha betydelse för bedömningen av hans personalpolitik.

Utredningen föreslår slutligen att vissa sanktioner skall kunna tillgripas gentemot arbetsgivare som underlåter att delta i överläggningar inför arbetsmarknadsmyndigheterna eller som inte ställer sig myndigheternas förelägganden eller beslut till efterrättelse.

Sålunda bör en arbetsgivare, som underlåter att efterkomma föreläggande av länsarbetsnämnd att lämna vissa uppgifter eller av AMS att förete vissa handlingar, kunna genom vite föreläggas att fullgöra denna skyldighet. Vidare bör vite kunna tillgripas gentemot en arbetsgivare som trots kallelse inte infinner sig till överläggningar i en anpassningsgrupp eller inför länsarbetsnämnd eller AMS.

Enligt 1971 års sysselsättningslag gäller att arbetsgivare, som underlåter att följa anvisningar av AMS, kan åläggas att anställa enbart arbetskraft som anvisats eller godtagits av arbetsförmedlingen, om det är uppenbart att rättelse inte kan åstadkommas på annat sätt. Enligt utredningens förslag skall föreskrifter som meddelas av AMS kunna gå ut på att arbetsgivaren åläggs att anställa vissa särskilt angivna äldre arbetssökande eller arbetssökande med nedsatt arbetsförmåga. Vid sidan av en sådan föreskrift synes ett arbetsförmedlingstvång enligt utredningens mening inte fylla någon uppgift. Om arbetsgivaren inte åtlyder en sådan föreskrift torde han inte heller komma att åtlyda ett förordnande om arbetsförmedlingstvång. Vad gäller arbetsgivares underlåtenhet att följa föreskrifter om vissa åtgärder för att underlätta arbetsförhållandena för äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga anser utredningen att arbetsförmedlingstvång knappast utgör en adekvat påföljd. Enligt utredningens mening bör sanktionen mot arbetsgivare, som åsidosätter en av AMS meddelad föreskrift, därför utgöras av en straffrättslig påföljd.

#### 4.2.4 Övergångsbestämmelser

I fråga om lagens ikraftträdande framhåller utredningen att de föreslagna varselbestämmelserna har visst samband med motsvarande varselregler i den föreslagna lagen om anställningsskydd. Bl. a. med hänsyn härtill bör enligt utredningen de båda föreslagna lagarna träda i kraft vid samma tidpunkt. Den ikraftträdandetid av sex månader, som föreslagits i fråga om lagen om anställningsskydd, synes beträffande lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder även vara lämplig från

den synpunkten, att arbetsmarknadsverket torde behöva viss tid för att förbereda tillämpningen av denna lag.

Enligt utredningens förslag till övergångsbestämmelser skall skyldighet att lämna varsel enligt lagens bestämmelser inte föreligga, om tillämpningen av bestämmelserna medför att varsel skulle ha lämnats före lagens ikraftträdande. Vidare föreslås att 1971 års sysselsättningslag skall tillämpas även efter den nya lagens ikraftträdande i fråga om beslut som meddelats eller förfarande som inletts med stöd av den äldre lagen före nämnda tidpunkt.

#### 4.2.5 Skiljaktig mening

Direktören Lindström, SAF, har reserverat sig mot vissa delar av utredningens förslag i fråga om åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga.

Lindström anför inledningsvis att den närmare kännedomen om dessa arbetstagargrupper är dålig. Utredningen har inte analyserat dessa grupper sammansättning, ålder, bostadsort, arbetshinder, villighet att ta arbete osv. Av särskilt intresse skulle ha varit att analysera sammansättningen av den grupp personer som saknar arbete. I avsaknad av sådana undersökningar finns enligt Lindström ingen garanti för att de åtgärder som föreslås är de mest ändamålsenliga och leder till önskat resultat. Man kan t. o. m. riskera att införa bestämmelser, som får ett resultat motsatt det avsedda genom att företagen över huvud taget underlåter att anställa personal hellre än att anställa dem som man icke anser sig kunna använda. Enligt Lindströms mening skulle den bästa vägen sannolikt vara att genom ökade resurser åt arbetsvård och utbildning göra dessa kategorier mera attraktiva på arbetsmarknaden.

Lindström anser vidare att det av utredningen begagnade uttrycket "nedsatt arbetsförmåga" är vagt och vidsträckt. Någon möjlighet att närmare definiera innebörden torde inte finnas och några framgångsrika försök i den riktningen har utredningen inte heller gjort. Följden blir, att arbetsmarknadsmyndigheterna efter eget bedömande kan avgöra vem som i ett givet läge skall anses ha nedsatt arbetsförmåga. Uttrycket är sålunda alltför obestämt för att fylla någon funktion, om man inte helt enkelt avser att ge myndigheterna en rätt att ta upp överläggningar och lämna föreskrifter om personalstyrkans sammansättning och om arbetsförhållandena överhuvudtaget vid företaget eller myndigheten osv. En så vidsträckt rätt bör enligt Lindström inte läggas i myndigheternas händer. Lindström föreslår att de ifrågavarande arbetstagarna — efter mönster av en av ILO utfärdad rekommendation (nr 99) om yrkesmässig rehabilitering av de handikappade — i stället karakteriseras såsom personer som på grund av fysisk eller psykisk sjukdom eller skada har betydande svårigheter att erhålla sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden.

Lindström vänder sig även mot utredningens förslag, att AMS skall kunna meddela en arbetsgivare föreskrift om att vid nyanställning anställa vissa särskilt angivna äldre arbetssökande eller arbetssökande med nedsatt arbetsförmåga. Han framhåller, att varje arbetsförmedlingsåtgärd med inslag om tvång inger starka betänkligheter. Betänkligheterna blir än kraftigare när det, såsom nu föreslås, skall vara fråga om individuellt angivna personer. Arbetsgivaren har sålunda inte ens rätt att fritt välja inom de grupper det gäller. En sådan valrätt måste utgöra ett minimikrav. Det skulle vara synnerligen olyckligt om arbetsgivaren tvingades acceptera personer, som han inte vill ha anställda. Även för den arbetssökande måste en anställning under sådana förhållanden te sig mycket otillfredsställande. Lindström framhåller vidare, att skyldigheten är knuten till nyanställning och således gäller även vid ersättande av avgången personal. Enligt Lindström torde det många gånger vara mycket svårt att ersätta arbetstagare som har slutat sin anställning med personer tillhörande angivna grupper. Även vid nyanställning i samband med utökning av arbetsstyrkan kan problem uppstå. Arbetsgivaren är nämligen även i detta fall helt beroende av vad sorts arbeten som skall utföras och kan måhända inte sysselsätta de kategorier det nu gäller. Lindström anser alltså att en bestämmelse av det innehåll som föreslagits av utredningen inte bör införas. Om detta emellertid skulle ske måste bestämmelsen i praktiken handhas med största varsamhet och endast tillämpas mot arbetsgivare, som visar uppenbar tredska när det gäller att utnyttja de rimliga möjligheter som kan finnas att inom företaget sysselsätta ytterligare personer tillhörande berörda kategorier.

Utredningens förslag, att länsarbetsnämnderna skall kunna förelägga arbetsgivare att lämna uppgift om förestående nyanställningar, innebär enligt Lindström att man öppnat en möjlighet att införa obligatorisk anmälan av lediga platser. Han framhåller att en sådan ordning skulle kräva en omfattande och mycket personalkrävande administrativ apparat hos såväl arbetsgivare som arbetsmarknadsmyndigheter. Den goda kontakt som normalt finns mellan företag och arbetsförmedling torde vara tillfyllest för att arbetsmarknadsmyndigheterna skall få den information som önskas. Härtill kommer den uppgiftsskyldighet som kan åläggas näringsidkare enligt lagen om uppgiftsskyldighet i vissa planeringsfrågor. Lindström erinrar vidare om att bl. a. AMS och SAF träffat en överenskommelse om anmälan av mera avsevärda utökningar av arbetsstyrkan. Om man vill få en motsvarande skyldighet fastslagen i lag skulle en regel av detta innehåll kunna införas i stället för den av utredningen föreslagna bestämmelsen.

Enligt Lindströms åsikt bör AMS inte ha rätt att förelägga arbetsgivare att förete handlingar som kan antas ha betydelse för bedömningen av arbetsgivarens personalpolitik. Det kan inte vara rimligt att en arbetsgivare genom en så vagt formulerad bestämmelse skall kunna



tvingas att vid vite utlämna interna handlingar till en så vid krets som det här gäller. En bestämmelse om en dylik editionsplikt bör därför enligt Lindström inte uppställas.

## 5 Departementschefen

### 5.1 Inledande synpunkter

Svenskt näringsliv har under efterkrigstiden genomgått en snabb omvandling. Företagare och löntagare har gemensamt byggt upp en effektiv industri. Ny teknik och nya vetenskapliga rön har möjliggjort en betydande produktionsökning. Genom att folkhushållets gemensamma resurser har ökat har också förutsättningar skapats för en välstandsökning som kommit flertalet till godo. Inkomsterna har höjts och arbetstiden förkortats. Med hjälp av de gemensamma resurserna har vi kunnat åstadkomma ökad social trygghet, bättre utbildningsmöjligheter och bättre bostadsstandard för alla grupper i samhället. För den enskilde har utvecklingen betytt både ökad trygghet och vidgad frihet.

Men den industriella expansionen har inte bara lagt den ekonomiska grunden till välstånd. Den har också ställt människorna inför stora problem. Inom arbetslivet har rationaliseringar och effektivitetssträvanden drivit upp tempot och ökat påfrestningarna för de anställda. Bristfälliga arbetsmiljöer och uppskruvade prestationskrav har gjort att många har slagits ut ur arbetslivet. Om inte kraftfulla åtgärder vidtas är risken påtaglig att stora grupper av arbetstagare, framför allt de som är äldre, handikappade eller bristfälligt utbildade, kommer att stampas ut ur produktionen och ställas vid sidan av välfärden.

Problem av det slag som vi och åtskilliga andra industriländer brottas med har ett påtagligt samband med marknadshushållningens sätt att fungera. Utvecklingen styrs till stor del av beslut som fattas i företagen och grundas på bedömningar av utsikterna till avkastning på investerat kapital. Det systemet har sina påtagliga förtjänster. Förtjänsterna kan sammanfattas i begreppen effektivitet, förmåga att stimulera till teknisk förnyelse och snabb anpassning efter förändringar i efterfrågan. Men det företagsekonomiska lönsamhetstänkande som marknadshushållningen bygger på utgör inte ett tillräckligt värn för de enskilda arbetstagarna. Företagens framtidsplaner utgör ingen garanti för hög och jämn sysselsättning, för meningsfulla arbetsuppgifter eller för trygghet i arbetet. Rätten till ett meningsfullt arbete och trygghet i arbetet är krav som för sitt förverkligande förutsätter både stora samhällsinsatser och en aktiv medverkan av löntagarna själva. Lösningen på dagens och morgondagens problem på arbetsmarknaden ligger i en politik som ger samhället och löntagarna möjligheter att i högre grad än hittills

påverka besluten i näringslivet och styra den ekonomiska utvecklingen i stort.

Till en del är det en fråga om att genom en aktiv närings-, arbetsmarknads- och regionalpolitik sörja för att de produktiva krafterna i samhället utnyttjas fullt ut och att sysselsättningen fördelas jämnt över landet. Stora insatser görs inte minst för att motverka den regionala obalans på arbetsmarknaden som blivit en följd av koncentrationstendenserna i näringslivet. Men erfarenheterna från senare år visar med full tydlighet att det inte räcker med åtgärder som skapar gynnsamma yttre förutsättningar för näringslivets utveckling i olika delar av landet. Vad som behövs är en förnyelse av arbetslivet som tar sin utgångspunkt i förhållandena på arbetsplatserna. Reformerna måste börja i företagen.

På arbetsmarknaden gäller sedan gammalt den principiella ordning som har kommit till uttryck bl. a. i § 32 i SAF:s stadgar. Den innebär att arbetsgivaren ensam leder och fördelar arbetet. Arbetsgivaren bestämmer hur arbetet skall organiseras på arbetsplatsen och hur arbetsuppgifterna skall fördelas mellan arbetstagarna. Arbetsgivaren har också i princip rätt att fritt anställa och avskeda arbetstagare.

Dessa principer har visserligen genom åren successivt mjukats upp och begränsats genom både avtal och lagstiftning. Fortfarande finns emellertid alltför stort utrymme på arbetsplatserna för ett snävt företagsekonomiskt effektivitets- och lönsamhetstänkande. Det är varken socialt godtagbart eller samhällsekonomiskt rimligt att förhållandena i arbetslivet skall vara sådana att många människor slits ut i förtid och att betydande grupper blir utslagna och ställda åt sidan medan de ännu befinner sig i sin aktiva ålder.

Insikten om att reformerna på arbetslivets område måste ta sin utgångspunkt i förhållandena på arbetsplatserna har varit grundläggande för reformarbetet på arbetsmarknaden de senaste åren. En särskild utredning, arbetsrättskommittén, har fått i uppgift att göra en översyn av den centrala arbetsrättsliga lagstiftningen och föreslå sådana ändringar som kan behövas för att arbetstagarna och deras organisationer skall få en starkare ställning vid förhandlingsbordet och den vägen kunna uppnå ett ökat inflytande inom företagen. Utredningsarbetet skall särskilt sikta till att skapa förutsättningar för arbetstagarinflytande i frågor som har att göra med personalpolitiken samt arbetets organisation och ledning.

Vidare har genom en lag som antogs av riksdagen förra året de anställda i större och medelstora företag fått rätt att bli representerade i företagens styrelser. Den lagen berör omkring 2 000 företag.

Av betydelse i detta sammanhang är naturligtvis att man får till stånd ett fullgott arbetarskydd och tillfredsställande arbetsmiljöer. På detta område har ett omfattande reformarbete inletts. Arbetarskyddet har under senare år fått kraftigt förstärkta resurser. En arbetarskyddsfond

har inrättats för forskning, utveckling och information i arbetsmiljöfrågor. Jämsides härmed har en genomgripande revision av lagstiftningen på området förberetts. Ett förslag till ändringar i arbetarskyddslagstiftningen har nyligen förelagts riksdagen (prop. 1973: 130). Enligt det förslaget skall de anställda genom sina förtroendevalda skyddsombud och genom skyddskommittéerna få väsentligt mer att säga till om i företagen både i de löpande skyddsfrågorna och vid planeringen av nya arbetsplatser.

Inte mindre viktiga än arbetsmiljöns problem är företagens politik när det gäller nyanställningar, uppsägningar och permitteringar. Som jag nyss antytt har vi framför allt under senare år kunnat iaktta hur den anställningspolitik som företagen bedriver lett till att särskilt utsatta grupper på arbetsmarknaden fått ökade svårigheter. Det gäller den äldre arbetskraften, de handikappade och de sämst utbildade. När äldre arbetstagare friställs har de ofta haft stora svårigheter att skaffa sig nytt arbete i konkurrens med yngre och mer välutbildade. De äldre arbetstagarna är i större utsträckning än de yngre bundna till en ort eller en region, och detta minskar självfallet ytterligare deras möjligheter att ta till vara de arbetstillfällen som kan yppas på andra håll. Svårigheterna för den äldre arbetskraften har också accentuerats av att en del arbetsgivare har en överdriven uppfattning om ålderns negativa betydelse för prestationsförmågan.

Arbetsmarknadsverket bedriver ett kontinuerligt och omfattande arbete för att informera om den äldre arbetskraften och dess värde. Informationsverksamheten sker enligt särskilda aktivitetsprogram och riktar framför allt till arbetsgivare, fackliga och andra organisationer och till offentliga organ. Inom den sedvanliga arbetsförmedlingsverksamheten ägnas speciell uppmärksamhet åt möjligheten att bereda den äldre och handikappade arbetskraften anställning på den öppna marknaden. För detta ändamål har arbetsmarknadsverket på senare tid inlett ett samarbete med arbetsmarknadens parter. Samarbetet bedrivs framför allt inom ramen för s. k. anpassningsgrupper. Dessa grupper, som består av företrädare för arbetsförmedlingen samt arbetsgivare och fackliga organisationer, har börjat inrättas vid företag med minst 50 anställda. F. n. bildas anpassningsgrupper i ökad takt. I juli 1973 beräknas antalet sådana grupper komma att uppgå till mer än 3 500.

Anpassningsgrupperna, som kan sägas vara ett helt nytt arbetsmarknadspolitiskt instrument, har gett arbetsförmedlingen ökade möjligheter att på ett tidigt stadium medverka till en lösning inom företagen av uppkommande arbetsvårdsproblem. Genom omplaceringar inom företagen och åtgärder för en förbättring av arbetsplatser och arbetsuppgifter kan redan anställda trots visst arbetshandikapp beredas möjlighet att stå kvar i tjänst. Genom arbetet i anpassningsgrupperna kan även en kartläggning ske av olika funktioner inom företagen som kan vara lämpliga för äldre och handikappade arbetssökande. Härigenom

kan anpassningsgrupperna medverka till ökad rekrytering av sådana arbetstagare.

När det gäller uppsägningar och permitteringar finns det påfallande stora skillnader mellan olika kategorier av arbetstagare. De offentligt anställda har regelmässigt ett väsentligt bättre anställningsskydd än de privatanställda. Tjänstemännen inom den privata sektorn har i allmänhet bättre förmåner vid uppsägning än arbetarna. Men även i tjänstemännens anställningsskydd finns det betydande luckor.

Situationen som helhet är alltså den att anställningsskyddet fortfarande är bräckligt för stora grupper av arbetstagare. Uppsägningstiderna är ofta korta. För många gäller uppsägningstider på endast 14 dagar. Arbetsgivarna på den privata sektorn har i regel förbehållit sig rätten att permittera arbetare vid arbetsbrist utan skyldighet att betala annan lön under permitteringstiden än den permitteringslön som enligt avtal utgår för högst 10 dagar per år. På den privata sektorn gäller som regel att arbetsgivaren vid permitteringar och uppsägningar på grund av arbetsbrist kan göra sitt urval bland arbetstagarna efter effektivitets- och lönsamhetsbedömningar. De sociala hänsynen kan sättas i andra hand. Arbetstagarna har avtalsvägen i stort sett inte kommit längre än att de lyckats tillförsäkra sig rätt att genom sina organisationer överlägga med arbetsgivarna i permitterings- och uppsägningsfrågor som har samband med arbetsbrist.

Mot bakgrunden av den negativa utvecklingen för de mest utsatta grupperna på arbetsmarknaden infördes 1971 en provisorisk lagstiftning till stöd för den äldre arbetskraften. På grundval av förslag i prop. 1971: 107 antogs dels lagen (1971: 199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare (1971 års lag om anställningsskydd) dels lagen (1971: 202) om vissa åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden (1971 års sysselsättningslag).

1971 års lag om anställningsskydd är tillämplig på arbetstagare som har fyllt 45 år. Lagen innehåller bestämmelser om bl. a. förlängda uppsägningstider, garanterad rätt till lön under uppsägningstid och vid längre tids permittering samt företrädesrätt till återanställning. I sysselsättningslagen finns regler om bl. a. skyldighet för arbetsgivare att lämna uppgift om antalet anställda och att överlägga med arbetsmarknadsmyndigheterna om sysselsättningsmöjligheterna för äldre arbetstagare. Vidare innehåller lagen bestämmelser om rätt för arbetsmarknadsmyndigheterna att meddela arbetsgivaren anvisningar om lämpliga åtgärder, bl. a. att vid nyanställning öka andelen äldre arbetstagare.

1971 års reform har fullföljts av utredningen rörande ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen. Utredningen har i januari i år avlämnat betänkandet (SOU 1973: 7) Trygghet i anställningen. I betänkandet föreslås två nya lagar — lagen om anställningsskydd och lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder — vilka

båda är avsedda att ersätta 1971 års äldrelagstiftning. Vid utformningen av den föreslagna lagen om anställningsskydd har utgångspunkten varit att skapa regler som gäller för alla arbetstagare, medan det andra lagförslaget i första hand tar sikte på de problem som har uppstått för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga.

I förhållande till 1971 års motsvarande lag innebär förslaget till lag om anställningsskydd en väsentlig utvidgning. De föreslagna lagreglerna gäller sålunda alla arbetstagare i allmän eller enskild tjänst, oavsett ålder. Undantag från lagens regler skall dock kunna göras genom särskild lagstiftning. Utredningen utgår från att sådana undantag skall behöva göras bl. a. för offentligt anställda tjänstemän.

En av lagens huvudbestämmelser är en regel som ersätter den nuvarande principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt med krav på saklig grund för uppsägning. Genom turordningsregler ges ett särskilt skydd åt äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Detsamma gäller arbetstagare med lång anställningstid hos arbetsgivaren. Sker uppsägning, tillförsäkras arbetstagaren ett skäligt rådrum och ekonomisk trygghet genom regler om uppsägningstid och uppsägningslön. Vidare föreskrivs att varsel och överläggning alltid skall äga rum innan beslut får meddelas om uppsägning eller annan liknande åtgärd. Genom regler om företrädesrätt ges arbetstagare som har slagits ut på grund av arbetsbrist en viss förtur till ny anställning hos samme arbetsgivare. Slutligen innehåller lagförslaget regler för det fall att tvist uppkommer vid uppsägning eller annan liknande åtgärd. Utgångspunkten vid tvist om uppsägning är att arbetstagaren får gå kvar i anställningen till dess tvisten har blivit prövad och att anställningen skall förklaras bestå, om det konstateras att arbetstagaren har blivit utsatt för en obefogad uppsägning.

Förslaget till lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder utgör framför allt en påbyggnad av reglerna i 1971 års sysselsättningslag. Lagförslaget avser både äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Liksom enligt 1971 års lagstiftning skall arbetsmarknadsmyndigheternas verksamhet för dessa arbetstagare i första hand ta sikte på samförståndslösningar. Lagförslaget innehåller vidare regler om varsel till länsarbetsnämnd beträffande planerade driftsinskränkningar.

Av de remissinstanser som har yttrat sig över de framlagda lagförslagen understryker så gott som samtliga vikten av att man mot bakgrunden av de senaste årens strukturförändringar på arbetsmarknaden nu vidtar åtgärder i syfte att öka tryggheten i bestående anställningar och främja anställningen av dem som är äldre eller har nedsatt arbetsförmåga. En klar majoritet av remissinstanserna, däribland de stora löntagarorganisationerna, anser i likhet med utredningen att trygghetsfrågorna bör lösas genom lagstiftning. I huvudsak godtar man också

de förslag till lösningar som utredningen har lagt fram. Arbetsgivarorganisationerna motsätter sig dock i allmänhet en generell lagstiftning om anställningsskydd och förordar att man förverkligar de intentioner som ligger bakom lagförslagen genom framtida förhandlingar och överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter. I sak anförs från arbetsgivarhåll hård kritik på en rad punkter mot de lösningar utredningen valt.

För min del vill jag understryka vikten av att alla grupper av arbetstagare får ett tillfredsställande anställningsskydd och att arbetstagare som är äldre eller som har nedsatt arbetsförmåga i möjligaste mån bereds plats på den öppna arbetsmarknaden. Inte minst innehållet i remissyttrandena från arbetsgivarsidan visar att det inte finns några förutsättningar för att avtalsvägen få till stånd bestämmelser som löser problemen på ett för arbetstagarna tillfredsställande sätt. De överläggningar som hållits med i första hand LO, TCO och SAF under beredningen i inrikesdepartementet av detta ärende har bekräftat denna uppfattning. Om vi verkligen vill lösa problemen finns det därför enligt min mening inte något val mellan olika alternativ. I dagsläget är endast lagstiftningsvägen framkomlig. Endast genom lagstiftning kan garantier skapas för en ordning som effektivt skyddar alla arbetstagare mot godtyckliga uppsägningar och permitteringar och som ger löntagarnas organisationer ett sådant inflytande över personalfrågorna i företagen att trenden mot en allt hårdare utstampning av de mest utsatta grupperna på arbetsmarknaden bryts.

En lagstiftning om skydd för bestående anställningar bör i första hand ta sikte på att få till stånd ett grundskydd som är lika för alla. Grundskyddet bör givetvis kunna byggas ut genom partsöverenskommelser. Det bör också finnas möjligheter för arbetsmarknadens parter att på vissa punkter ersätta eller komplettera lagstiftningen med egna branschanpassade föreskrifter. I väsentliga frågor måste emellertid lagstiftningen ges en tvingande karaktär.

Ett av de viktigaste elementen i grundskyddet är krav på saklig grund för att uppsägning skall kunna ske. Därutöver behövs vissa särskilda begränsningar i uppsägningsrätten för att underlätta situationen för de speciellt utsatta grupperna av arbetstagare. Skulle det bli nödvändigt att tillgripa uppsägning måste arbetstagaren få en skälig omställningstid med i princip oförändrade löneförmåner. Detta kan åstadkommas genom regler om varsel, uppsägningstid och uppsägningslön. När driftinskränkningar företas bör frågan om vilka arbetstagare som skall sägas upp eller permitteras kunna avgöras med hjälp av turordningsregler. Blir det senare aktuellt att utöka arbetsstyrkan, bör tidigare uppsagda eller permitterade ha företrädesrätt till återanställning resp. återgång

till arbete. De från trygghetssynpunkt betydelsefulla reglerna om turordning vid permittering och uppsägning och om rätt till återanställning måste vara utformade på sådant sätt att de ger ett verksamt skydd för de arbetstagargrupper som är särskilt utsatta på arbetsmarknaden och hindrar en skoningslös utgallring bland de anställda under åberopande av effektivitetsskäl. De krav som jag nu har ställt upp tillgodoses i allt väsentligt i utredningens förslag till lag om anställningsskydd. Även om förslaget behöver tekniskt överarbetas och sakliga ändringar är påkallade på vissa punkter, anser jag att det som helhet är väl ägnat att läggas till grund för lagstiftning.

Det är givet att strukturen inom näringslivet medför vissa problem, när man vill införa en generell lagstiftning om anställningsskydd. Det kan vara svårare att tillämpa en sådan lagstiftning inom ett litet företag än i ett större. De problem som kan möta inom de små företagen kan dock inte rimligen lösas på det sättet att de som är anställda vid sådana företag skulle lämnas utanför lagstiftningen. En annan sak är att vissa av lagens regler, t. ex. de som behandlar frågan om saklig grund för uppsägning eller rätt till arbetsplatsen, kan behöva tillämpas på ett något annat sätt när det gäller ett mindre företag än när det är fråga om ett större. Vissa särskilda problem för småföretagen bör också kunna klaras genom kollektivavtal.

Vissa remissinstanser, främst de som representerar hantverk och småindustri, har fört fram förslag om att småföretagen skall få kompensation från det allmänna för den ekonomiska belastning som den nu aktuella lagstiftningen kan komma att innebära för dem. Bl. a. har det föreslagits att företagen skall få avsätta medel till en särskild skattefri fond. Med anledning av dessa önskemål vill jag erinra om att företagsbeskattningen är föremål för utredning i företagsskatteberedningen.

Även om anställningsskyddet förstärks på det sätt som nu har antytts, är det oundvikligt att arbetstagare även i framtiden kommer att löpa risk att bli friställda på grund av förändringar i produktionslivet. Man kan inte heller bortse från risken att det förstärkta anställningsskyddet kan leda till att vissa arbetsgivare blir mindre benägna att anställa sådan arbetskraft för vilken anställningsskyddet är särskilt omfattande, framför allt äldre arbetstagare. Det är därför nödvändigt att kombinera ett skydd för bestående anställningar med åtgärder som förbättrar möjligheterna för dem som är äldre eller som av annan anledning har en särskilt utsatt ställning att få sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden. I detta syfte måste ett samarbete i fasta former äga rum mellan arbetsmarknadsmyndigheter, fackliga organisationer och

arbetsgivare. Kontakterna måste kunna byggas ut till regelrätta överläggningar med vederbörande arbetsgivare. Arbetsmarknadsmyndigheterna behöver ha rätt att med överläggningarna som grund meddela erforderliga anvisningar.

Regler om åtgärder av angiven art infördes såvitt avser den äldre arbetskraften genom 1971 års sysselsättningslag. Jag finner det naturligt att nu bygga vidare på den. Lagbestämmelsernas tillämpningsområde bör dock, såsom utredningen har förordat, vidgas så att man får till stånd en förbättring av sysselsättningsmöjligheterna även för dem som har nedsatt arbetsförmåga till följd av handikapp. Reglerna bör i överensstämmelse med utredningens förslag tas in i en särskild lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

Utredningen har övervägt att föreslå särskilda lagregler för att främja sysselsättningen även för kvinnorna. Enligt utredningens mening bör emellertid de problem som hänger samman med kvinnornas ställning på arbetsmarknaden lösas i ett vidare sammanhang. Jag delar denna bedömning. Det är angeläget att förbättra kvinnornas möjligheter att vinna insteg på olika områden av arbetslivet. En jämnare fördelning av arbetstillfällen mellan män och kvinnor är nödvändig inte minst i en tid då allt fler gifta kvinnor söker sig ut på arbetsmarknaden. Jag vill erinra om att en delegation nyligen har tillsatts med uppgift att föreslå åtgärder som ökar jämställdheten mellan män och kvinnor. Enligt min mening bör man inte föregripa de förslag som delegationen kommer att lägga fram. Jag har därför i samråd med delegationen stannat för att inte f. n. förorda några särskilda lagbestämmelser som speciellt tar sikte på kvinnliga arbetstagare. Jag vill påpeka att det förut nämnda samarbetet mellan arbetsmarknadsmyndigheter, fackliga organisationer och arbetsgivare i sin mån bör kunna medverka till en förbättring av kvinnornas situation på arbetsmarknaden.

För att arbetsmarknadsmyndigheterna skall ha möjlighet att skaffa nya lämpliga arbeten åt friställda arbetstagare krävs ofta ett visst rådrum innan friställningen verkställs. Varsel om driftsinskränkning, som i god tid lämnas till arbetsmarknadsmyndigheterna, utgör ett viktigt hjälpmedel när det gäller att få till stånd nödvändiga omplaceringar av arbetskraften.

F. n. finns varselregler av detta slag i en överenskommelse som år 1968 slöts mellan AMS, SAF, industriförbundet, LO och TCO. Överenskommelsen har senare genom särskilda avtal blivit tillämplig på andra delar av arbetsmarknaden. Enligt utredningens mening går överenskommelsen inte tillräckligt långt för att kunna tillgodose syftet att bereda arbetsmarknadsmyndigheterna erforderligt rådrum för omplacering av arbetskraft. Mot bakgrund bl. a. av att det har visat sig omöjligt att få till stånd erforderliga ändringar avtalsvägen har utredningen



förordat att bestämmelser i ämnet tas in i förslaget till lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder. Utredningsförslaget, som har tillstyrkts av AMS och de stora löntagarorganisationerna, synes mig välgrundat. Jag förordar därför att det läggs till grund för lagstiftning.

## 5.2 Lagstiftning om anställningsskydd

### 5.2.1 Inledning

Den vanligaste formen av anställningsavtal är tillsvidareanställning. Sådan anställning kan av arbetsgivaren eller arbetstagaren bringas att upphöra genom uppsägning. Vanligen gäller viss uppsägningstid och anställningen upphör i så fall först när uppsägningstiden löpt ut.

Det förekommer också att anställningsavtal ingås för bestämd tid, antingen så att en fixerad tidrymd anges eller så att en viss dag för anställningens upphörande fastställs. Anställning kan också bestämmas att avse en viss säsong eller utförande av ett visst arbete. I vissa branscher är denna relativt tidsbestämda anställningsform särskilt vanlig. Sålunda har inom byggnadsbranschen sedan gammalt varit vanligt att arbetstagare anställts för visst bygge, för viss ackordsperiod o. l. Säsonganställning förekommer bl. a. inom jord- och skogsbruket samt livsmedelsindustrin. Om inte annat har avtalats, upphör sådana tidsbestämda anställningar utan särskilda åtgärder från parternas sida, när den överenskomna tiden har gått till ända eller då arbetsuppgiften har slutförts. Ofta är det tillfälliga eller kortvariga anställningar som ges denna form. Det förekommer emellertid också att arbetstagare fortsätter hos samme arbetsgivare under många år genom en rad, på varandra följande tidsbegränsade anställningar.

Utredningsförslaget berör både tillsvidareanställningar och tidsbestämda anställningar. Tyngdpunkten i förslaget ligger dock på tillsvidareanställningen. Denna anställningsform får enligt utredningsförslaget det starkaste anställningsskyddet. Ett anställningsskydd föreslås emellertid också beträffande tidsbestämda anställningar och i viss utsträckning skall enligt förslaget samma regler gälla beträffande de båda anställningsformerna.

Ibland är arbetets art eller branschens villkor sådana att tillsvidareanställning inte kan användas. De yttre omständigheterna medför i sådana fall att anställningsskyddet inte kan bli lika omfattande som i fråga om tillsvidareanställning. Eftersom en tidsbestämd anställning oftast upphör utan uppsägning, möter särskilda svårigheter när det gäller att få till stånd den anställningstrygghet som i fråga om tillsvidareanställning kan åstadkommas genom regler om saklig grund för uppsägning, uppsägningstidens längd och det ekonomiska skyddet under uppsägningstiden. För egen del har jag kommit till den uppfattningen att utredningens sätt att angripa dessa problem i huvudsak är

väl avvägt. Jag kommer att i det följande först behandla tillsvidareanställningen, därefter den tidsbestämda anställningen och slutligen vissa frågor som till stor del är gemensamma för de båda anställningsformerna, nämligen avskedande, permittering, företrädesrätt och turordning samt varsel och överläggning.

### *5.2.2 Anställningsskyddet vid uppsägning av tillsvidareanställning*

#### *Grunder för uppsägning m. m.*

När det gäller arbetsgivarens möjligheter att genom uppsägning bringa en anställning att upphöra råder det väsentliga skillnader mellan olika grupper av arbetstagare. På den offentliga tjänstemannasektorn finns det sedan länge långtgående inskränkningar i arbetsgivarens uppsägningsrätt. Sålunda kan en statstjänsteman som har anställts med fullmakt, konstitutorial eller förordnande på bestämd tid över huvud taget inte sägas upp, medan uppsägning av statstjänsteman med förordnande tills vidare får ske endast om tjänstemannen har visat bristande lämplighet för tjänsten eller det finns anledning att dra in tjänsten eller uppsägningen av annat skäl är påkallad från allmän synpunkt. Tjänsteman som har förordnats till vidare för tillfällig anställning kan dock skiljas från tjänsten med omedelbar verkan, om anställningen inte har varat mer än tre månader i följd. För kommunaltjänstemän som omfattas av kommunaltjänstemannastadgan gäller i princip motsvarande bestämmelser.

Utanför den offentliga tjänstemannasektorn har arbetsgivaren sedan gammalt haft en friare uppsägningsrätt. År 1932 fastslog arbetsdomstolen som allmän rättsgrundsats att anställningsavtal som slutits på obestämd tid kunde på ömse sidor sägas upp utan anförande av skäl, om inte tillämpligt kollektivavtal innehöll bestämmelser som inskränkte denna rätt eller uppsägning skett för ett syfte som stred mot lag eller goda seder. Sedan principen om den fria uppsägningsrätten slagits fast har emellertid utrymmet för dess tillämpning inskränkts undan för undan genom överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter och i viss mån även genom lagstiftning. För stora arbetstagargrupper tillkom ett visst skydd mot obefogade uppsägningar genom 1938 års huvudavtal mellan SAF och LO. Arbetsgivaren blev skyldig att uppge skälet för en uppsägning, och uppsägningar kunde bli föremål för centrala och lokala förhandlingar och tas upp till undersökning i en central nämnd, arbetsmarknadsnämnden. Nämndens beslut skulle dock inte vara bindande för parterna utan hade endast karaktären av en rekommendation. Liknande huvudavtal träffades därefter mellan SAF och industritjänstemännens organisationer. År 1964 förstärktes skyddet mot obefogade uppsägningar ytterligare genom ändringar i huvudavtalen. Arbetsmarknadsnämnden fick behörighet att som skiljenämnd ålägga arbetsgivare att utge

skadestånd, om en uppsägning på grund av enskild arbetares förhållande inte var sakligt grundad. År 1965 träffades ett huvudavtal av motsvarande innehåll mellan SAF och Handelstjänstemannaförbundet. Liknande avtalsreglering till skydd mot obehöriga uppsägningar tillkom också för arbetstagare anställda hos flertalet arbetsgivare utanför SAF, kommunalanställda arbetstagare, arbetstagare i de statliga bolagen och arbetare i statlig förvaltning. För tjänstemännen i de statliga bolagen träffades i maj 1972 ett s. k. trygghetsavtal, som innehåller betydande inskränkningar av arbetsgivarens möjligheter att på grund av arbetsbrist säga upp vissa äldre tjänstemän med lång anställningstid. En liknande trygghetsöverenskommelse har innevarande år träffats mellan SAF och vissa tjänstemannaorganisationer.

Vid sidan av den angivna avtalsregleringen har det genom lagstiftning införts förbud mot uppsägning i vissa fall. Sålunda har förbud meddelats mot uppsägning i föreningsrättskränkande syfte eller med anledning av värnpliktstjänstgöring, äktenskap eller havandeskap m. m. Vidare gäller särskilda begränsningar i rätten att säga upp arbetstagare som är skyddsombud. 1971 års lag om anställningsskydd innehåller visserligen inte några bestämmelser om grunder för uppsägning men i förarbetena (prop. 1971: 107 s. 118) framhölls att det genom lagens tillkomst — särskilt bestämmelsen om rätt till återanställning — tillkom ytterligare en omständighet som i hög grad borde vara ägnad att påverka rättsutvecklingen i riktning bort från grundsatsen om fri uppsägningsrätt.

Utvecklingen har alltså sedan lång tid tillbaka gått mot en begränsning av den fria uppsägningsrätten. Detta måste ses mot bakgrund av att principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt i stigande grad upplevs som ett uttryck för en föråldrad auktoritär uppfattning om arbetsgivarens rätt att förfoga över arbetskraften och som ett hinder för den trygghet i anställningen som arbetstagarna bör kunna kräva i dagens samhälle. Utredningens förslag om att uppsägning skall vara sakligt grundad — som allmänt godtagits under remissbehandlingen — ligger väl i linje med den utveckling som skett under senare år. Jag finner det för min del självklart att principen om den fria uppsägningsrätten slopas. Ett lagfäst skydd mot obehörig uppsägning från arbetsgivarens sida måste ingå som ett viktigt led i en lagstiftning om anställningsskydd.

Skyddet mot obehörig uppsägning från arbetsgivarens sida kommer i utredningens förslag till lag om anställningsskydd till uttryck genom en allmän bestämmelse om att uppsägning alltid skall vara sakligt grundad. Innebörden av begreppet saklig grund kan enligt utredningens mening inte bestämmas generellt, eftersom uppsägningsfallen är så olika sinsemellan och förhållandena varierar så kraftigt mellan olika arbetsplatser. Bland de omständigheter som bör kunna utgöra saklig grund

nämner utredningen arbetsbrist, grov misskötsamhet eller klart dokumenterad bristande lämplighet samt ålder eller sjukdom som har kommit till uttryck i en stadigvarande och väsentlig nedsättning eller förlust av arbetsförmågan. Den allmänna bestämmelsen om att uppsägning skall vara sakligt grundad kompletteras i utredningsförslaget med en regel om att uppsägning från arbetsgivarens sida inte får ske utan att denne, där så skäligen kan krävas, erbjudit arbetstagaren annan anställning hos arbetsgivaren.

De allra flesta remissinstanserna godtar den föreslagna bestämmelsen om att uppsägning skall vara sakligt grundad. På några håll anser man emellertid att bestämmelsen inte ger tillräcklig ledning för bedömandet av när uppsägning får ske och att den därför bör kompletteras med regler som närmare anger när saklig grund skall anses föreligga. Även den föreslagna regeln om erbjudande av ny anställning godtas eller lämnas utan erinran av flertalet remissinstanser fränsett att viss kritik riktas mot den föreslagna utformningen av bestämmelsen.

För egen del finner jag önskemålet om en närmare precisering av vad som skall anses som saklig grund för uppsägning naturligt. Förhållandena inom arbetslivet växlar emellertid i utomordentligt stor utsträckning beroende bl. a. på förhållandena i branschen, på arbetsplatsen och på vilket slags anställning det är fråga om. Vad som i ett fall kan anses utgöra saklig grund för en uppsägning behöver inte i andra fall godtas som sådan grund. Uppsägningsfallen är så olika och förhållandena på arbetsplatserna så varierande att det inte är möjligt att generellt slå fast vad som kan betraktas som saklig grund. Det är alltid nödvändigt att ta hänsyn till de särskilda omständigheterna i det individuella fallet. I likhet med utredningen anser jag därför att det inte är möjligt att i lagtexten uppställa generella regler om vad som skall anses utgöra saklig grund. I varje fall är det inte möjligt att göra några närmare preciseringar härvidlag. Vissa allmänna riktlinjer skulle möjligen kunna uppställas, men bestämmelserna härom skulle i så fall få göras så vaga att de egentligen inte skulle ge någon närmare ledning utöver vad som följer av den generella bestämmelsen att uppsägning skall vara sakligt grundad. Man kan dessutom inte utesluta att rättsutvecklingen skulle kunna komma att bindas på ett olyckligt sätt om lagtexten innehöll närmare preciseringar på denna punkt. Jag ansluter mig därför till utredningens uppfattning att lagen inte bör innehålla några regler som preciserar vad som skall anses utgöra saklig grund. Härifrån vill jag dock göra ett undantag, nämligen när det gäller arbetsgivarens skyldighet att överväga en omplacering av arbetstagarna innan uppsägning får ske.

En uppsägning kan ha sin grund i arbetstagarens personliga förhållanden. Den kan också bero på att arbetsgivaren vill minska arbetsstyrkan. I båda dessa situationer kan emellertid läget vara det att ar-

betstagaren visserligen inte kan fortsätta med det arbete han tidigare utfört men att det finns möjligheter att placera honom i annat arbete hos arbetsgivaren. En arbetstagare som inte klarar sina arbetsuppgifter kan kanske sköta ett mindre krävande arbete som kan erbjudas på annat håll inom företaget. Om en driftinskränkning måste ske på en avdelning, kan det kanske finnas möjlighet att erbjuda de friställda arbetstagarna arbete på en annan avdelning inom företaget. Det synes mig naturligt att saklig grund inte skall anses föreligga om arbetsgivaren har möjlighet att undvika friställningar genom omplaceringsåtgärder av detta slag. Uppsägningen bör vara den yttersta åtgärd som får sättas in först när alla andra möjligheter att lösa problemet har uttömts. Principen att arbetsgivaren skall vara skyldig att före uppsägning överväga alla möjligheter att flytta arbetstagaren till annan arbetsuppgift inom företaget är enligt min mening så viktig att den bör slås fast i lagtexten.

När det gäller arbetsgivarens skyldighet att försöka omplacera arbetstagare, vare sig det är påkallat på grund av den anställdes personliga förhållanden eller på grund av arbetsbrist, är det naturligt att omplaceringsskyldigheten i första hand avser sysselsättning på samma arbetsplats eller inom samma företagsenhet som den där arbetstagaren tidigare var sysselsatt. Detta innebär att arbetsgivaren till att börja med bör undersöka möjligheterna att omplacera arbetstagaren inom ramen för anställningen. Visar sig detta vara omöjligt, anser jag emellertid, liksom utredningen, att arbetsgivaren bör söka erbjuda arbetstagaren annan anställning hos sig. En sådan längre gående omplaceringsskyldighet är befogad särskilt inom områden där anställningsbegreppet har en särskilt snäv innebörd, t. ex. den offentliga tjänstemannasektorn. Arbetsgivaren bör enligt min mening i princip vara skyldig att undersöka om det någonstans inom företaget kan ordnas en ny anställning. Har företaget flera driftsenheter, bör undersökningen ta sikte på alla företagets driftsenheter. Är det fråga om offentlig verksamhet, bör omplaceringsskyldigheten gälla inom anställningsmyndighetens verksamhetsområde. Däremot torde det av praktiska skäl inte vara möjligt att låta omplaceringsskyldigheten avse andra företag — även om företagen i fråga skulle ingå i samma koncern — eller andra myndigheters verksamhetsområden. Ytterligare en begränsning av omplaceringsskyldigheten förefaller mig naturlig. Omplaceringsskyldigheten bör nämligen gälla endast i fråga om arbete för vilket arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer. Detta betyder att arbetsgivaren inte skall behöva överväga en förflyttning till ett arbete som arbetstagaren inte har förutsättningar att sköta. Vad nu sagts får emellertid inte tolkas så att arbetstagaren redan första dagen skall behärska de nya arbetsuppgifterna. En viss upplärningstid är vanlig vid rekrytering av arbetskraft och en sådan upplärningstid bör arbetsgivaren acceptera även när det är fråga om förflyttning av arbetskraft för att undvika friställningar. Jag vill

slutligen framhålla att en förutsättning för att arbetsgivaren skall anses skyldig att placera om en arbetstagare naturligtvis är att det kan ske utan att en annan arbetstagare friställs.

Utredningen har valt att i det allmänna kravet på saklig grund för uppsägning lägga in att arbetsgivaren är skyldig att söka bereda arbetstagaren en ny sysselsättning inom ramen för den tidigare anställningen. Den nyss berörda skyldigheten för arbetsgivaren att dessutom söka erbjuda arbetstagaren annan anställning har utredningen låtit komma till uttryck i den särskilda bestämmelsen att uppsägning från arbetsgivarens sida inte får ske utan att arbetstagaren har erbjudits annan anställning hos arbetsgivaren, där så skäligen kan krävas. Den valda lagtekniken har kritiserats av flera remissinstanser. Bl. a. har det framhållits som en formell egendomlighet att arbetsgivaren inte skall få säga upp en arbetstagare, trots att det har konstaterats att saklig grund för uppsägning föreligger. För min del har jag förståelse för den anförda kritiken. Jag anser därför att den föreslagna bestämmelsen bör ersättas av en regel som är utformad som en precisering av begreppet saklig grund. Regeln bör därvid ta sikte både på arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbetstagaren annan sysselsättning inom ramen för anställningen och på skyldigheten att bereda arbetstagaren ny anställning. Med hänsyn härtill bör föreskrivas att saklig grund för uppsägning inte skall anses föreligga, om det skäligen kan krävas att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

I enlighet med vad jag tidigare framhöll bör lagen — utöver reglerna om arbetsgivarens omplaceringsskyldighet — inte innehålla några närmare bestämmelser om vad som skall anses utgöra saklig grund. Jag vill emellertid göra några kommentarer till uttrycket saklig grund och ange vissa riktlinjer för hur frågan om uppsägning bör bedömas i olika situationer.

I och med att man i lagtexten använder samma uttryck som förekommer i gällande huvudavtal, dvs. att en uppsägning skall vara sakligt grundad, ligger det nära till hands att hämta viss ledning för bedömningen i den praxis som har utbildat sig i arbetsdomstolen och hos arbetsmarknadsnämnden. Jag vill emellertid påpeka att, även om huvudavtalens formulering flyttas över till lagtexten, detta inte innebär att innebörden av uttrycket saklig grund i framtiden måste bli densamma som har kommit till uttryck i hittillsvarande praxis. Tillkomsten av den nya lagen och det allmänna syfte som ligger bakom den, dvs. strävandena att tillförsäkra arbetstagarna ett så gott anställningsskydd som möjligt, måste påverka rättsutvecklingen. Allmänt kan sägas att vad som skall anses utgöra saklig grund är beroende av utvecklingen och ändringar i rådande värderingar. Det är fullt tänkbart att utvecklingen kan komma att medföra att utrymmet för uppsägningar med tiden blir allt mindre. Jag vill vidare påpeka att de bestämmelser i lagen som jag

ämnar föreslå i syfte att särskilt skydda vissa grupper av arbetstagare kan komma att få återverkningar när det gäller att bedöma om det finns saklig grund för att säga upp någon som tillhör en sådan kategori.

Till de omständigheter som enligt hittillsvarande praxis har godtagits som grund för uppsägning hör i första hand arbetsbrist. Det kan givetvis inte krävas av en arbetsgivare att han håller i gång verksamheten i oförändrad utsträckning enbart för att tillgodose arbetstagarnas anställningstrygghet. Uppenbarligen måste denna princip gälla även i fortsättningen. Ett effektivt fungerande näringsliv är en nödvändig förutsättning för att vi skall få en fortsatt ekonomisk tillväxt och därmed det behövliga utrymmet för reformarbetet. Den pågående strukturomvandlingen kommer att fortsätta. Detta innebär att vi även i framtiden måste acceptera att företag läggs ned och att driften inskränks eller läggs om. Dessa driftsförändringar i företagen måste i vissa fall kunna genomföras även om åtgärderna leder till att arbetstagare måste sägas upp från sina anställningar på grund av arbetsbrist. Naturligen måste det dock krävas av arbetsgivaren att han överväger alla de möjligheter som står till buds för att genomföra driftsförändringen utan att arbetstagare behöver sägas upp, såsom genom omplacering, naturlig avgång eller successiv avveckling. Arbetsgivaren och de anställda har oftast ett gemensamt intresse av att ta till vara dessa och andra möjligheter att hindra att driftsförändringen onödigtvis går ut över arbetstagarnas anställningstrygghet. Det är naturligt att frågor av detta slag diskuteras vid överläggningar med de berörda fackliga organisationerna sedan dessa varslats om att arbetskraft kan komma att friställas. Erfarenheten visar att det ej sällan har varit möjligt att vid sådana överläggningar komma fram till lösningar som inneburit att tillämnade uppsägningar kunnat undvikas, begränsas eller uppskjutas utan att företagets vitala intressen behövt åsidosättas. Givetvis är det i hög grad önskvärt att sådana överläggningar sker. Ytterst måste det emellertid vara arbetsgivarens bedömning av behovet av att genomföra en driftsinskränkning och dennas återverkningar på arbetsstyrkan som får bli avgörande för huruvida arbetsbrist skall anses föreligga. Det kan i princip inte vara en ändamålsenlig ordning att domstol i det särskilda fallet skulle ha att gå in på frågor om det berättigade från företagsekonomisk synpunkt i att över huvud taget genomföra en driftsförändring eller att genomföra den på det sätt som företaget har kommit fram till. En helt annan sak är att ett av arbetsgivaren framfört påstående om att arbetsbrist utgjort grunden för uppsägning självfallet inte skall godtas, om arbetsgivaren i själva verket haft andra motiv för uppsägningen. Tillåtligheten av uppsägningen får i sådant fall prövas med hänsyn till den verkliga grunden för denna. Jag vill slutligen i detta sammanhang framhålla att frågan om arbetstagarnas rätt till medinflytande på frågor om driftsförändringar o. d. övervägs

av arbetsrättskommittén och givetvis kan komma i ett helt annat läge som följd av kommitténs arbete.

Uppsägning kan också bli aktuell på grund av förhållande som hänför sig till den anställda personligen. Härvid kan först nämnas fall då arbetstagaren på ett eller annat sätt har misskött sig eller visat bristande lämplighet. Han kan exempelvis ha gjort sig skyldig till olovlig utevaro, ordervägran eller olämpligt uppträdande eller visat sig oförmögen att samarbeta med arbetsgivaren eller med sina arbetskamrater. I sådana fall anser jag, i likhet med utredningen, att bedömningen inte så mycket bör inriktas på vad som har förekommit i det särskilda fallet utan i stället på de slutsatser om arbetstagarens lämplighet som kan dras av det inträffade. Först vid klart dokumenterad olämplighet bör kravet på saklig grund anses uppfyllt. Detta innebär 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 genom förseelsen måste anses ha visat sig klart olämplig för sitt arbete.

En ordervägran bör inte utan vidare anses utgöra grund för uppsägning. Omständigheterna i det enskilda fallet kan ha varit sådana att arbetstagaren har haft skäl för sin vägran som det kan vara rimligt att ta hänsyn till. Om arbetstagarens ordervägran framstår som ett uttryck för en allmän ovillighet att rätta sig efter arbetsgivarens anvisningar, torde saklig grund få anses föreligga. Just när det gäller ordervägran torde arbetsrättskommitténs utredningsarbete komma att leda till förändringar i organisationen av arbetet som kan få stor betydelse för sättet att se på hithörande frågor.

I fråga om de fall där arbetstagaren på ett eller annat sätt misskött sig eller visat bristande lämplighet framstår det som befogat att ta hänsyn till sådana omständigheter som att arbetstagaren varit anställd lång tid, att han inte tidigare misskött sig eller att vad som inträffat framstår som en tillfällig förlöpning från arbetstagarens sida. Det ligger 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 flerårig verksamhet hos arbetsgivaren bakom sig.

Till de nyss berörda uppsägningsgrunderna hör också en sådan omständighet som att det råder samarbetssvårigheter mellan arbetsledning och arbetstagare. Samarbetssvårigheter bör normalt inte kunna åberopas som grund för uppsägning. Här får man emellertid ta hänsyn till skillnaderna mellan större och mindre företag. Vid större och medelstora företag bör samarbetssvårigheter regelmässigt i sista hand kunna lösas genom att arbetstagaren förflyttas. I ett litet företag däremot kan möjligheterna att lösa samarbetssvårigheter vara begränsade. Där kan det för företagets framtid och därmed även för övriga arbetstagares trygghet i anställningen vara av avgörande betydelse att samarbetet mellan arbets-



givare och arbetstagare går friktionsfritt. I fråga om de utpräglade småföretagen torde allmänt kunna sägas att möjligheterna att begränsa verkningarna av misskötsamhet, olämpligt uppträdande eller samarbetssvårigheter är mindre än i större företag, vilket kan leda till att en småföretagare kan anses ha fog för uppsägning i en situation där man av ett större företag skulle kräva ytterligare åtgärder innan uppsägning fick ske. Jag vill i detta sammanhang påpeka att det i vissa fall av samarbetssvårigheter mellan arbetstagare inbördes 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 arbetsgivaren anses ha saklig grund att säga upp endera av arbetstagarna, om frågan inte kan lösas genom en omplacering.

En typ av förseelser som bör kunna medföra uppsägning utgörs av onykterhet i tjänsten. Det är emellertid ingalunda givet, att en enstaka förseelse av det slaget skall kunna utgöra grund för uppsägning. Som regel torde tvärtom som förutsättning för uppsägning böra gälla, att förseelsen upprepas.

Ett deltagande i en facklig konflikt utgör givetvis normalt inte grund för uppsägning. En situation där en strejk kan utgöra grund för uppsägning är emellertid den då strejken är lag- eller avtalsstridig. Strejken kan då framstå som ett sådan åsidosättande av den arbetsskyldighet som åvilar arbetstagarna enligt deras anställningsavtal att arbetsgivaren bör ha rätt att vidta uppsägning. Denna fråga är emellertid under övervägande inom arbetsrättskommittén. Jag anser mig därför i detta lagstiftningsärendet inte böra uttala annat än att deltagande i en olovlig strejk under vissa förutsättningar måste kunna utgöra grund för uppsägning. I kvalificerade fall — t. ex. när det rör sig om någon som agiterar för eller annars spelar en framträdande roll vid en allvarlig olovlig strejk — bör det även kunna bli fråga om omedelbart avskedande.

När arbetstagaren gör sig skyldig till förseelser i anställningen är det naturligt, att arbetsgivaren reagerar genom att påtala försummelsen och eventuellt varnar arbetstagaren för att ytterligare förseelser kan leda till uppsägning. Någon närmare reglering i lagen av arbetsgivarnas åligganden härvidlag bör dock inte ske. Det kan i sammanhanget påpekas, att frågan om arbetsgivarens rätt att vidta disciplinära åtgärder utreds av arbetsrättskommittén. I det nu föreliggande utredningsförslaget har emellertid tagits upp en regel som innebär att uppsägning på grund av förhållande som hänför sig till arbetstagaren personligen inte får grundas enbart på omständighet som arbetsgivaren har känt till mer än en månad innan varsel om uppsägningen lämnades. Detta förslag har godtagits av det stora flertalet remissinstanser. Jag finner det också naturligt att man på detta sätt avskär arbetsgivaren från möjligheten att i uppsägningsfrågor åberopa vad som tilldragit sig långt tidigare och vill därför

ansluta mig till förslaget. Att därutöver, som har föreslagits i ett remissyttrande, ha en uttrycklig bestämmelse om att arbetsgivaren över huvud taget inte får åberopa omständighet som han har känt till mer än ett år är enligt min mening onödigt. Det ligger i sakens natur att omständigheter som ligger långt tillbaka i tiden i allmänhet inte bör läggas till grund för uppsägning ens i förening med nytillkomna händelser.

En annan huvudgrupp av fall då en uppsägning kan bli aktuell på grund av den anställdes personliga förhållanden är då arbetstagaren på grund av tilltagande ålder, sjukdom, nedsatt arbetsförmåga e. d. får svårt att fullgöra de arbetsuppgifter som har lagts på honom. Min principiella inställning är den att omständigheter av detta slag inte i och för sig utgör grund för uppsägning. Det är mycket vanligt att äldre arbetstagare inte förmår prestera lika mycket eller kan arbeta i samma snabba takt som yngre arbetskraft. Inte desto mindre är det utomordentligt angeläget att den äldre arbetskraften får stanna kvar i företagen. Det samma gäller i fråga om arbetstagare som på grund av sjukdom eller handikapp har begränsad arbetsförmåga. Vi måste försöka förhindra att vi får två arbetsmarknader, en för yngre, välutbildad arbetskraft och en för äldre, handikappade och dåligt utbildade. I enlighet härmed bör ålder, sjukdom o. dyl. i princip inte godtas som saklig grund för uppsägning. Den begränsning av arbetstagarens prestationsförmåga som ålder eller sjukdom kan medföra bör 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 i fråga inte längre kan utföra arbete av någon betydelse. I så fall bör denna nedsättning av arbetsförmågan kunna åberopas som grund för uppsägning. Är det fråga om arbetstagare som uppnår pensionsåldern bör, som utredningen förordar, uppsägningen kunna ersättas av en under rättelse från arbetsgivaren till arbetstagaren om att anställningen upphör vid pensionsålderns inträde. Över huvud taget bör som huvudregel 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. När det gäller sjukdom bör arbetsförhållandet normalt inte kunna bringas att upphöra förrän arbetstagaren får rätt till sjukbidrag eller förtidspension enligt lagen om allmän försäkring. I varje fall bör uppsägning inte kunna komma i fråga så länge den sjuke arbetstagaren uppbär sjukpenning från försäkringskassa. Har arbetsgivaren åtagit sig att utge sjukpension får i överensstämmelse med arbetsdomstolens praxis rätten till sjukpension inte sättas ur spel genom uppsägning på grund av sjukdom. Om arbetstagaren beviljas fullt sjukbidrag eller full förtidspension enligt lagen om allmän

försäkring, bör — i likhet med vad som föreslås gälla vid inträde i pensionsåldern — uppsägning kunna ersättas av en underrättelse från arbetsgivaren till arbetstagaren att anställningen upphör när pensioneringen sker.

Utredningen har övervägt att föreslå särskilda skyddsregler för arbetstagare, som på grund av sin verksamhet exempelvis som fackliga förtroendemän kan komma i utsatt ställning i förhållande till arbetsgivaren. Utredningen tillbakavisar emellertid tanken på sådana skyddsregler under hänvisning till att de angivna grupperna av arbetstagare likaväl som övriga arbetstagare omfattas av huvudregeln om saklig grund för uppsägning och att det ligger i sakens natur att strängare krav måste ställas på vad som utgör saklig grund allt efter den mera utsatta position som arbetstagaren intar. Enligt utredningens uppfattning skulle också specialregler för vissa arbetstagare kunna leda till missförstånd om situationen för andra arbetstagare. Vad utredningen sålunda uttalat har i allmänhet godtagits under remissbehandlingen. För min del har jag en annan uppfattning. Jag anser att det finns ett klart behov av särskilda regler för t. ex. fackliga förtroendemän, regler som ger ett effektivt skydd mot trakasserier av olika slag och som garanterar förtroendemännen den rörelsefrihet på arbetsplatserna som är nödvändig för att de skall kunna fullgöra sitt uppdrag. Jag vill erinra om att särskilda regler om skyddsombudens anställningstrygghet nyligen föreslagits (prop. 1973: 130). Det bör enligt min mening få ankomma på utredningen att i sitt fortsatta arbete överväga frågan om förstärkt anställningsskydd även för fackliga förtroendemän.

I likhet med utredningen anser jag inte att det behövs särskilda regler till skydd mot angrepp på arbetstagares nationalitet, religion, hudfärg e. d. eller på hans politiska uppfattning eller hans sysslande med offentliga uppdrag. En uppsägning av sådana skäl är normalt inte sakligt grundad. Undantagssituationer kan dock förekomma där uppsägning kan vara befogad. Som exempel kan tas att en funktionär i ett politiskt parti lämnar partiet eller att någon som är anställd som präst e. l. hos ett religiöst samfund förklarar sig inte längre dela den religiösa uppfattning som trossamfundet i fråga förträder.

Under remissbehandlingen har arbetsdomstolens ordförande väckt frågan i vad mån s. k. organisationsklausuler är förenliga med den nya lagen. Sådana klausuler kan utformas på olika sätt. Sålunda kan exempelvis arbetsgivaren i ett kollektivavtal förbinda sig att inte ha andra anställda än sådana som är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. Klausulen innebär för det första att arbetsgivaren endast får anställa personer som tillhör arbetstagarorganisationen i fråga. Klausulen grundar vidare skyldighet för arbetsgivaren att säga upp arbetstagare som inte är eller upphört att vara medlem i den avtalsslutande organisationen. Av föreningsrättslagstiftningen följer dock, att personer

som är organiserade i annan arbetstagarorganisation inte får sägas upp på grund av organisationsklausulen. Enligt min mening kan den omständigheten att arbetsgivaren är bunden av en organisationsklausul inte anses utgöra saklig grund för uppsägning av oorganiserade arbetstagare. Lagstiftningen medför alltså ytterligare en begränsning av organisationsklausulernas verkningar utöver den som följer av föreningsrättslagstiftningen. På motsvarande sätt innebär reglerna om rätt till ny anställning för den som har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist — vilka regler jag behandlar i det följande — en sådan begränsning.

Enligt utredningsförslaget kan en uppsägning som inte är sakligt grundad förklaras ogiltig. Förslaget, som anknyter till arbetsdomstolens praxis i mål rörande klausuler i kollektivavtal om att uppsägning kräver saklig grund, är enligt min mening välgrundat. Jag återkommer till denna fråga i det följande.

Jag nämnde i inledningen till detta avsnitt att det på den offentliga tjänstemannasektorn redan nu finns långtgående inskränkningar i arbetsgivarens uppsägningsrätt. Dessa inskränkningar går i fråga om vissa grupper av tjänstemän längre än de begränsningar i arbetsgivarens uppsägningsrätt som enligt det nyss sagda bör tas in i den nya lagen om anställningsskydd. Den nu aktuella lagstiftningen bör dock inte få föranleda sådana ändringar i de regler som f. n. gäller för de offentliga tjänstemännen att arbetsgivaren får större möjlighet att säga upp dem eller att deras anställningsskydd försämrats på något annat sätt.

Som tidigare nämnts finns det vid sidan av tjänstemannalagstiftningen vissa andra lagregler som innehåller förbud mot uppsägning i vissa särskilt angivna fall, t. ex. på grund av arbetstagarens värnpliktstjänstgöring, äktenskap eller havandeskap. Uppenbarligen måste en uppsägning som sker på en sådan grund anses obehörig även enligt de nu förordade reglerna i den nya lagen om anställningsskydd. Frågan huruvida detta bör föranleda att de speciella lagbestämmelserna om uppsägningsförbud upphävs kommer att övervägas av utredningen i dess fortsatta arbete. Förslag till erforderlig följdlagstiftning kommer att föreläggas riksdagen på sådan tid att följdlagstiftningen kan träda i kraft samtidigt med den nu föreslagna lagstiftningen.

Vad jag hittills har sagt om villkoren för uppsägning har avsett endast uppsägning från arbetsgivarens sida. Vill arbetstagaren säga upp sig, anser jag liksom utredningen att detta bör kunna ske utan att arbetstagaren behöver visa saklig grund för uppsägningen. Det bör emellertid observeras att det kan förekomma uppsägning som visserligen formellt görs av den anställda själv men som i realiteten har föranletts av arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan t. ex. ha hotat med uppsägning men förklarat sig vilja ge arbetstagaren tillfälle att säga upp sig själv. Det kan också tänkas att en uppsägning från arbetstagarens sida föranletts av trakasserier från arbetsgivaren. Sådana situationer får, som utredningen

har uttalat, lösas av de rättstillämpande organen med beaktande av de syften som ligger bakom lagstiftningen. Visar det sig att en arbetsgivare genom otillbörligt handlande har förmått en anställd att själv säga upp sig, är det i själva verket fråga om en situation som är helt jämförlig med den som föreligger när en arbetsgivare säger upp en arbetstagare utan saklig grund. Enligt min mening kan detta beaktas i rättstillämpningen så att arbetstagaren ges samma rättsskydd som om det hade varit fråga om en uppsägning från arbetsgivarens sida utan saklig grund.

#### *Formkrav vid uppsägning*

Utredningen anser det befogat med ett krav på att uppsägning från arbetsgivarens sida alltid skall ske skriftligen, så att man undviker tvister om huruvida en uppsägning har kommit till stånd eller inte. Den föreslagna lagen om anställningsskydd innehåller därför en bestämmelse härom. Vidare föreskrivs i lagförslaget att arbetsgivaren på begäran av arbetstagaren skall vara skyldig att uppge de närmare omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det. I beskedet om uppsägning skall arbetsgivaren enligt bestämmelse i lagförslaget ange vad arbetstagaren har att iaktta, om han vill föra talan mot uppsägningen. Den sistnämnda bestämmelsen skall ses mot bakgrund av att arbetstagare som anser sig ha blivit uppsagd utan saklig grund enligt förslaget är skyldig att väcka talan eller begära förhandling inom tre veckor från uppsägningen ifall arbetstagaren önskar få uppsägningen ogiltigförklarad. Som närmare redovisas senare avser jag att förordna regler rörande talan mot uppsägning som påstås ha skett utan saklig grund som till viss del stämmer överens med vad utredningen har föreslagit.

Vad utredningen föreslagit i fråga om formen för uppsägning har i allmänhet godtagits under remissbehandlingen. Några remissinstanser ställer sig emellertid tvetsamma till de föreslagna formkraven. Bl. a. anser man att syftet att åstadkomma bevisning om att uppsägning verkligen har skett tillgodoses i tillräcklig utsträckning genom de bestämmelser om varsel och överläggning före uppsägning som utredningen föreslår i annat sammanhang.

För min del vill jag crinra om att det i arbetsdomstolens praxis finns åtskilliga exempel på tvister som har rört frågan huruvida en uppsägning från arbetsgivarens sida har kommit till stånd eller inte. Givetvis är det angeläget att så långt möjligt undanröja riskerna för att sådana tvister skall uppstå. Det kan härvid enligt min mening inte vara tillräckligt med att varsel och överläggning äger rum före uppsägningen. Ett sådant förfarande tar huvudsakligen sikte på att förhindra förhastade uppsägningar. Som jag senare skall utveckla närmare anser jag dessutom att skyldigheten att varsla och överlägga i fråga om planerade uppsägningar skall gälla i förhållande till organisation och inte i förhållande till den

enskilde arbetstagaren. Själva beslutet om uppsägning skall däremot delges arbetstagaren. Beslutet torde i allmänhet fattas först sedan överläggningarna har avslutats. För att man skall få bevisning om att arbetsgivaren verkligen har fullföljt den planerade uppsägning varom han lämnat varsel till organisation anser jag det liksom utredningen lämpligt att ställa upp ett krav på att uppsägning från arbetsgivarens sida alltid skall ske skriftligen.

Några remissinstanser har uttryckt som sin uppfattning att skriftlighetskravet bör vidgas till att gälla även vid uppsägning från den anställdes sida. Givetvis finns det vissa skäl, bl. a. det allmänna intresset av ordning och reda i parternas mellanhavanden, som talar för en sådan utvidgning av formkravet. Eftersom det inte finns något krav på saklig grund för uppsägning från arbetstagarens sida är emellertid behovet av bevisning om att den anställda verkligen har sagt upp sig inte så framträdande. Jag anser därför att man inte bör föreskriva skriftlig form för uppsägning från arbetstagaren.

För den anställdes rättssäkerhet är det uppenbarligen av stor betydelse att han får besked om vad han har att göra, om han vill göra gällande att en uppsägning är ogiltig. Jag anser därför att arbetsgivaren alltid bör vara skyldig att lämna sådant besked i samband med uppsägningen.

I allmänhet torde det vara av intresse för arbetstagaren att få reda på grunderna för uppsägningen. Särskilt viktigt är detta naturligtvis om han överväger att föra talan mot uppsägningsbeslutet. Det kan emellertid också inträffa fall då grunden för uppsägningen är helt klar och då det närmast skulle vara pinsamt för arbetstagaren att få ett uttryckligt besked på denna punkt, särskilt om beskedet lämnas skriftligen. Arbetsgivaren bör därför inte ha en ovillkorlig skyldighet att ge skriftligt besked om skälen för uppsägningen. Enligt min mening når man en lämplig avvägning, om man, som utredningen har föreslagit, föreskriver att arbetsgivaren på den anställdes begäran skall ge skriftligt besked om de närmare omständigheter som har legat till grund för uppsägningen.

Det besked om skälen för uppsägningen som enligt det sagda skall lämnas till arbetstagaren bör naturligtvis formuleras så klart som möjligt. Som regel kommer beskedet att få den verkan att arbetsgivaren inte kan med framgång anföra några omständigheter som inte har angivits i beskedet, om saken förs till domstol. På denna punkt bör emellertid inte alltför stränga krav ställas upp. Sålunda bör arbetsgivaren i allmänhet kunna belysa ett kortfattat besked om grunderna för en uppsägning genom att dra fram ytterligare detaljer inför domstolen. Däremot torde han som princip knappast kunna med framgång åberopa en helt annan grund för uppsägningen än den som har angetts i beskedet. Han torde dock kunna åberopa sådana omständigheter som har inträffat eller som han har fått kännedom om under uppsägningstiden.

Enligt utredningens förslag skall föreskrifterna om skriftlig form och

om besked rörande uppsägningsgrunden i princip vara tvingande i den meningen att, om arbetsgivaren underlåter att iaktta dem, detta medför att uppsägningen blir ogiltig. Detta förslag har kritiserats från olika håll under remissbehandlingen. Även jag ansér att förslaget på denna punkt går alltför långt. Såväl när det gäller kravet på skriftlig form för uppsägning som skyldigheten att ge besked om skälen för uppsägningen bör bestämmelserna i stället utformas som ordningsföreskrifter. Detta betyder att en uppsägning i princip blir giltig, även om föreskrifterna inte har iakttagits, men att arbetstagaren i sådant fall kan få rätt till skadestånd. En rätt till skadestånd föreligger även när arbetsgivaren underlåter att ge skriftligt besked om vad arbetstagaren skall iaktta ifall han vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig. I detta fall bör dessutom enligt min mening någon preskriptionstid för väckande av talan rörande uppsägningen inte börja löpa så länge anställningen består. Jag återkommer här till i det följande. Jag vill dock nu anmärka att mitt förslag på denna punkt rimligen bör leda till att arbetsgivaren finner det angeläget att iaktta föreskrifterna om skriftlig form m. m. Här till kommer att arbetsgivaren ha bevisbördan, om han mot arbetstagarens bestridande gör gällande att uppsägning har skett trots att något skriftligt besked härom inte har lämnats.

Utredningsförslaget innehåller en bestämmelse om att arbetsgivare som vill att arbetstagare skall lämna anställningen vid uppnådd pensionsålder skall underrätta arbetstagaren härom minst en månad i förväg. Detta undantag från den eljest gällande regeln att tillsvidareanställning upphör genom uppsägning har godtagits av det stora flertalet remissinstanser. Jag ansluter mig till förslaget. Jag föreslår vidare att motsvarande skall gälla, om arbetstagare beviljas fullt sjukbidrag eller full förtidspension enligt lagen om allmän försäkring och arbetsgivaren på grund därav vill skilja arbetstagaren från anställningen.

#### *Uppsägningstidens längd*

Uppsägningstiden har framför allt den funktionen att arbetstagaren får ett rådrum för att söka sig en ny anställning utan att behöva råka ut för inkomstminskning.

Gällande ordning innebär att uppsägningstiden oftast regleras genom avtal. Härvid är förhållandena mycket olika mellan skilda grupper av arbetstagare. För flertalet arbetare i privat verksamhet gäller en ömsesidig uppsägningstid av 14 dagar efter nio månaders anställning. Uppsägningstiden för privatanställda tjänstemän varierar mellan en och sex månader. De längre uppsägningstiderna gäller endast vid uppsägning från arbetsgivarens sida och under förutsättning att tjänstemannen har varit anställd under ett större antal år. För arbetare och tjänstemän inom de statliga bolagen är uppsägningstiden i stort sett densamma som för motsvarande kategorier inom den privata sektorn. I fråga om stats-

tjänstemännen varierar uppsägningstiden mellan en och sex månader, och på det kommunala området förekommer uppsägningstider från 14 dagar till ett år.

Som tidigare nämnts innehåller 1971 års lag om anställningsskydd bestämmelser om uppsägningstidens längd. Lagen gäller för sådana arbetstagare som har fyllt 45 år och som har varit anställda hos arbetsgivaren i minst 24 månader under de tre senaste åren. Uppsägningstiden utgör minst två månader, om arbetstagaren har fyllt 45 år, minst fyra månader om han har fyllt 50 år och minst sex månader, om han har fyllt 55 år.

Utredningens förslag om uppsägningstider har samma konstruktion som reglerna i 1971 års lag. Sålunda har reglerna om uppsägningstidens längd i utredningens förslag satts i relation till arbetstagarens ålder. Som skäl härför anför utredningen bl. a. att en regel som i stället följer anställningstidens längd skulle kunna motverka den önskvärda rörligheten på arbetsmarknaden.

Som grundregel gäller enligt utredningens lagförslag att såväl arbetsgivaren som arbetstagaren är skyldig att iaktta en uppsägningstid om en månad. Vid uppsägning från arbetsgivarens sida förlängs enligt förslaget uppsägningstiden så att den utgör två månader, om arbetstagaren 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 och sex månader om han har fyllt 45 år. Efter fyllda 45 år skall arbetstagaren behålla en uppsägningstid på sex månader tills han uppnår den högsta gränsen för pension eller, om någon sådan gräns inte finns angiven för anställningen, den ålder som gäller för ålderspension enligt lagen om allmän försäkring. Efter denna tidpunkt föreslås grundregeln om en månads uppsägningstid på nytt träda i funktion.

För att en arbetstagare skall få rätt till de förlängda uppsägningstiderna krävs enligt förslaget en kvalifikationstid. Förslaget innebär på denna punkt att arbetstagaren skall ha varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt tolv månader under de två senaste åren.

Utredningens förslag om uppsägningstider har godtagits av flertalet remissinstanser, bl. a. så gott som alla arbetstagarorganisationerna. Det ifrågasätts dock från något håll om inte uppsägningstiden bör förlängas ytterligare för arbetstagare som har fyllt 50 år. De remissinstanser som företräder arbetsgivarintressena är i stor utsträckning kritiska. Några av dem anser att arbetstagarnas intressen är tillräckligt tillgodosedda genom de regler som finns i 1971 års lag. Flera arbetsgivarorganisationer framhåller att det bör föreligga ett visst mått av ömsesidighet mellan parterna, så att även arbetstagarna skall vara skyldiga att iaktta en längre uppsägningstid i vissa fall. SAF förordar att uppsägningstidens längd görs beroende av anställningstiden i stället för levnadsåldern.

Det är enligt min mening viktigt att arbetstagarna genom lagregler



om uppsägningstidens längd tillförsäkras ett skäligt rådrum under en övergångstid i de fall då uppsägning måste ske. Jag ansluter mig därför till förslaget att lagen skall innehålla regler om uppsägningstidens längd.

Liksom utredningen och flertalet remissinstanser anser jag det lämpligt med en grundregel om att såväl arbetsgivaren som arbetstagaren är skyldig att iaktta en uppsägningstid av en månad. Denna grundregel bör kompletteras med bestämmelser om längre uppsägningstider för vissa arbetstagare. Man kan härvid tänka sig att bygga vidare på de regler som finns i ett flertal kollektivavtal och låta de längre uppsägningstiderna vara beroende av anställningstidens längd. Ett annat alternativ är att låta arbetstagarens ålder vara avgörande. Oavsett vilken av dessa principer som väljs för att bestämma uppsägningstidens längd blir skillnaden, som utredningen har framhållit, inte så stor i fråga om flertalet arbetstagare, eftersom en lång anställningstid också tar sig uttryck i tilltagande ålder. En arbetstagare med mycket lång anställningstid hos ett företag kommer genom en regel som bygger på åldern knappast att få ett sämre anställningsskydd än om anställningstidens längd är avgörande. Sådana äldre arbetstagare som har blivit friställda i samband med en driftsinskränkning och därefter har fått en ny anställning får dock ett bättre skydd om åldern är avgörande. Enligt min mening är det särskilt viktigt att skyddet för anställningen blir så fullständigt som möjligt när det gäller äldre arbetstagare, vilkas arbetskraft ofta inte är lika attraktiv på arbetsmarknaden som yngre arbetstagarers. Detta talar för att åldern och inte anställningstiden i företaget bör vara avgörande. Det kan dessutom inte gärna komma i fråga att försämra skyddet för äldre enligt 1971 års lag om anställningsskydd. I likhet med flertalet remissinstanser ansluter jag mig därför till tanken att levnadsåldern bör vara avgörande när det gäller att bestämma uppsägningstidens längd.

Vid införande av 1971 års lag om anställningsskydd framhöll jag i fråga om det i lagen uppställda kravet på kvalifikationstid att behovet av ett anställningsskydd är mindre framträdande vid utpräglade korttidsanställningar. Jag pekade vidare på risken för att en del arbetsgivare kunde bli mindre benägna att anställa äldre arbetstagare ifall de lagstadgade uppsägningstiderna skulle komma att gälla omedelbart vid tillträddandet av anställningen. Dessa synpunkter har fortfarande bärkraft. Över huvud taget framstår det som rimligt att arbetstagaren visar ett visst mått av samhörighet med företaget för att komma i åtnjutande av förlängd uppsägningstid. Liksom i 1971 års lag bör därför regler införas om kvalifikationstid. Kvalifikationstiden bör, som utredningen förordar, sänkas i förhållande till vad som gäller enligt 1971 års lag så att det stora flertalet arbetstagare får en vidgad anställningstrygghet. Jag förordar i enlighet med utredningens förslag att de längre uppsägningstiderna skall få åtnjutas av sådan arbetstagare som har varit anställd

hos arbetsgivaren under de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Vid beräkning av kvalifikationstiden bör anställningens art eller omfattning inte ha någon betydelse. Att arbetstagaren dessutom i viss utsträckning bör kunna tillgodoräkna sig anställning hos annan arbetsgivare ämnar jag strax återkomma till.

Utredningens förslag om åldersgränsen för de olika uppsägningstiderna har, som framgått av den tidigare redogörelsen, godtagits av de flesta remissinstanserna. Även jag finner mig böra godta utredningens förslag på denna punkt. Arbetstagare som har fyllt 25 år bör således ha rätt till en uppsägningstid av två månader, medan uppsägningstiden bör vara tre månader, om arbetstagaren har fyllt 30 år, fyra månader om han har fyllt 35 år, fem månader om han har fyllt 40 år och sex månader om han har fyllt 45 år.

Det förekommer ibland att arbetsgivare är villig att låta arbetstagare stå kvar i anställningen efter uppnådd pensionsålder. I fråga om sådan arbetstagare kan med visst fog hävdas att behovet av skydd för anställningen inte är lika framträdande som för andra arbetstagare. Skulle en arbetstagare som uppnått pensionsåldern kunna återropa reglerna om förlängd uppsägningstid, skulle det troligen få till följd att arbetsgivarna skulle dra sig för att behålla sådana arbetstagare. Av dessa skäl föreslår jag att sexmånadersskyddet skall upphöra, när arbetstagaren har uppnått den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med ålderspension eller, om sådan gräns inte finns, när arbetstagaren fyller 67 år, och att därefter grundregeln om en månads uppsägningstid på nytt skall tillämpas.

Som tidigare nämnts anser en del remissinstanser att det bör råda en viss ömsesidighet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i fråga om uppsägningstidens längd, så att även arbetstagaren blir skyldig att iaktta en längre uppsägningstid i vissa fall. Enligt några instansers uppfattning skulle en rimlig grad av ömsesidighet uppnås, om arbetstagaren blir skyldig att iaktta en hälften så lång uppsägningstid som arbetsgivaren i de fall då arbetstagaren har rätt till förlängd uppsägningstid. För egen del vill jag framhålla att reglerna om förlängd uppsägningstid vid uppsägning från arbetsgivarens sida förestavas av sociala skäl. Det gäller att ge arbetstagare ett bättre anställningsskydd allt efter stigande ålder. Några motsvarande synpunkter gör sig inte gällande när det är fråga om en uppsägning från arbetstagarens sida. I de allra flesta fall måste arbetsgivarens behov av rådrum vid uppsägning från arbetstagarens sida anses bli tillgodosett med en uppsägningstid av en månad. En regel om längre uppsägningstid skulle dessutom alltför mycket inkräkta på arbetstagarnas behov av rörlighet. Jag är därför inte beredd att förorda en regel om att arbetstagare i vissa fall skall behöva iaktta uppsägningstider som överstiger en månad. Det bör däremot inte föreligga något hinder mot

att parterna genom avtal förlänger uppsägningstiden vid uppsägning från arbetstagarens sida.

Utredningsförslaget innebär att reglerna i lagen om anställningsskydd i princip är tvingande såtillvida att avtal inte får träffas som innebär att arbetstagarens rättigheter enligt lagen inskränks. I vissa hänseenden får dock sådant avtal träffas under förutsättning att avtalet har formen av kollektivavtal som på arbetstagsidan slutits eller godkänts av huvudorganisation, dvs. i regel arbetstagarförbund. Jag avser att senare närmare gå in på dessa frågor. Jag vill emellertid redan nu nämna att jag biträder utredningens förslag att bestämmelserna om uppsägningstid vid uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara dispositiva i nyss angiven utsträckning.

Både när det gäller kvalifikationstid vid uppsägning och i andra fall när anställningstidens längd är av betydelse föreslår utredningen att arbetstagaren i viss utsträckning skall kunna tillgodoräkna sig anställningstid även hos tidigare arbetsgivare. De föreslagna reglerna, som bygger på 1971 års lag om anställningsskydd, innebär för det första att, om arbetstagaren går över till anställning hos annan arbetsgivare inom samma koncern, han har rätt att åberopa sin anställningstid även hos den tidigare arbetsgivaren. Detsamma föreslås gälla, om det mellan arbetsgivarna föreligger intressegemenskap som kan jämföras med koncernförhållande. Utredningen föreslår vidare att, om en ny arbetsgivare inträder i ett anställningsförhållande eller det annars sker en förändring på arbetsgivarsidan, detta inte skall medföra att en ny anställning skall anses föreligga, förutsatt att driften fortsätter oberoende av förändringen. Enligt utredningens uppfattning bör det därvid vara likgiltigt om den tidigare rörelsen har överlåtits till annan person, ombildats till bolag eller uppgått i en koncern e. d. eller om ägaren har försatts i konkurs.

Vad utredningen sålunda föreslagit har varit föremål för delade meningar under remissbehandlingen. Flertalet arbetstagarorganisationer uttrycker sin tillfredsställelse över förslaget att en arbetstagare som byter anställning skall få tillgodoräkna sig den sammanlagda anställningstiden hos de olika arbetsgivarna, såväl när arbetsgivarna tillhör samma koncern som när det mellan dem föreligger intressegemenskap som kan jämföras med koncernförhållande. Från flera håll påpekar man emellertid att uttrycket intressegemenskap är alltför obestämt och att en vidsträckt tolkning av uttrycket kan få orimliga konsekvenser. Vad därefter gäller det fallet att en förändring har skett på arbetsgivarsidan utan arbetstagarens medverkan anser de flesta remissinstanserna att arbetstagaren bör få tillgodoräkna sig anställningstid i den utsträckning som utredningen har föreslagit. Från några håll framhåller man emellertid att den föreslagna regeln på denna punkt är svårtolkad. Bl. a. påpekas att bestämmelsen kan läsas så, att den inte enbart tar sikte på beräkningen av anställningstid utan syftar till att medföra ändring i all-

männa regler om partsbyte i avtalsförhållanden så att arbetstagaren, om en ny arbetsgivare inträder i anställningsavtalet, utan vidare är bunden av detta i förhållande till den nye arbetsgivaren.

För min del anser jag det angeläget att förhindra att de rättigheter som arbetstagaren har tjänat in i en anställning går förlorade genom att det utan arbetstagarens medverkan sker en förändring på arbetsgiversidan. För detta ändamål behövs en regel motsvarande den som finns i 1971 års lag om anställningsskydd om att vid överlåtelse av företag anställningstid hos förutvarande ägare eller hos företag i koncern som förutvarande ägare tillhörde skall medräknas. Regeln bör emellertid omfatta inte bara det fallet att företaget — eller del av detta — överlåts utan också andra förändringar på arbetsgiversidan. Som exempel kan nämnas att företaget arrenderas ut eller att det utgör apportegendom vid bolagsbildning, att det uppgår i annat företag genom fusion eller att det går över till annan arbetsgivare genom arv osv. Alla sådana förändringar bör vara utan betydelse för beräkningen av anställningstid. Jag anser också, till skillnad från utredningen, att det bör vara utan betydelse huruvida driften fortsätter på samma sätt efter överlåtelsen etc. eller om en omläggning av driften äger rum. Ett krav på att driften skall fortsätta oförändrad har inte ställts upp i 1971 års lag, och jag kan inte finna det motiverat att föra in ett sådant krav i detta sammanhang. Härtill kommer att det i praktiken ofta måste vålla svårigheter att avgöra om det är fråga om fortsatt, i huvudsak oförändrad drift eller ej. Liksom det bör vara likgiltigt om driften fortsätter på samma sätt som tidigare bör det sakna betydelse om arbetstagaren i samband med den formella förändringen tecknar nytt anställningsavtal.

Med hänsyn till det sagda förordar jag att i den nya lagen förs in en bestämmelse som innebär att, om företag eller del av företag övergått till ny arbetsgivare, arbetstagare vid beräkning av kvalifikationstid får medräkna den tid som han har varit anställd hos förutvarande arbetsgivaren.

Vad därefter gäller det fallet att arbetstagaren själv tar initiativ till byte av anställning, är det självklart att ny kvalifikationstid normalt skall börja löpa efter anställningsbytet. Denna regel bör dock inte vara undantagslös. I första hand är det påkallat att, på samma sätt som har skett i 1971 års lag, göra undantag för det fall att arbetstagaren har varit anställd hos ett företag i en koncern och sedan får anställning hos ett annat företag inom samma koncern. Arbetstagaren bör i sådant fall kunna tillgodoräkna sig hela den tid under vilken han har varit anställd inom koncernen.

Med koncern avser jag i första hand sådan gemenskap mellan aktiebolag som anges i 221 § 1 mom. lagen (1944: 705) om aktiebolag. Ett koncernförhållande föreligger sålunda bl. a. när ett aktiebolag äger mer än hälften av aktierna i ett annat aktiebolag eller när ett aktiebolag el-

jest har ett bestämmande inflytande över ett annat aktiebolag och samtidigt har ett väsentligt intresse i det senare bolagets ställning och resultat. Som dotterbolag i en sådan koncern som avses i aktiebolagslagen torde kunna räknas ekonomiskt företag som drivs i annan form än aktiebolag, t. ex. handelsbolag. Koncernförhållanden kan föreligga också i den formen att moderföretaget utgörs av ett handelsbolag. Vidare kan ekonomiska föreningar ingå i koncernförhållanden. Samtliga dessa ekonomiska gemenskaper bör anses som koncerner i den nu aktuella lagens mening.

Vissa skäl talar onekligen för att man, som utredningen har föreslagit, vidgar arbetstagarens möjlighet att tillgodoräkna sig sammanlagd anställningstid hos olika arbetsgivare till att avse även fallet att det mellan arbetsgivarna föreligger intressegemenskap utan att man kan tala om något koncernförhållande. Som exempel på sådan gemenskap nämner utredningen samverkan i konsortier och tysta bolag. Konsortier torde ofta utgöra enkla bolag. Tyst bolag föreligger när någon ger lån till en näringsidkare på villkor att långivaren skall få andel i rörelse-resultatet. Enligt min mening skulle den föreslagna regeln dock medföra stora praktiska svårigheter. Många gånger måste det bli mycket svårt för arbetstagaren att få belägg för att det verkligen existerar en sådan form av samverkan som nyss har angetts. Själva begreppet intressegemenskap är f. ö. så vagt att man måste ifrågasätta om det är lämpligt att använda det i en lagtext.

Med hänsyn till vad jag nu har anfört anser jag att man i den nya lagen åtminstone t. v. bör nöja sig med en regel som innebär att arbetstagare vid beräkning av anställningstid får tillgodoräkna sig den sammanlagda anställningstiden hos olika arbetsgivare inom samma koncern. Skulle det i framtiden visa sig att andra samverkansformer än koncernförhållanden används i sådan utsträckning att arbetstagarnas behöriga intressen eftersätts, får frågan om en utvidgning av lagen på denna punkt övervägas ytterligare.

#### *Det ekonomiska skyddet vid uppsägning*

Frågan om arbetstagarens rätt till lön för tid då arbete inte kan erbjudas har flera gånger varit uppe till bedömning i arbetsdomstolen. Avgörande har i första hand ansetts vara vilket lönesystem som tillämpas. Bygger avtalet på timlön, anses arbetsgivaren normalt inte vara skyldig att utge ersättning vid avbrott i arbetet. I fråga om månadsavlönade är däremot huvudregeln att arbetstagare inte skall behöva vidkännas löneminskning därför att fullt arbete inte har kunnat beredas.

Tjänstemännen är i allmänhet månadsavlönade och har därmed i princip rätt till lön under uppsägningstid oavsett om arbete erbjuds. Arbetarna är däremot oftast timavlönade. Arbetsdomstolen har emellertid antagit att en avtalsbestämmelse om uppsägning har den principiella

innebörden att även timavlönade arbetstagare har rätt till lön under uppsägningstiden, oavsett om arbete då kan erbjudas. För att arbetstagaren skall ha rätt till sådan lön förutsätts emellertid att han kunnat utföra arbete under uppsägningstiden. Vidare har arbetsgivaren — om annat inte följer av avtalet — rätt att avräkna belopp som svarar mot den arbetsinkomst som arbetstagaren har uppburit på annat håll. Avräkning kan ske även om arbetstagaren inte har tagit annat arbete men utan svårighet hade kunnat skaffa sig arbete.

Enligt 1971 års lag om anställningsskydd har sådana äldre arbetstagare på vilka lagen är tillämplig rätt till lön under uppsägningstiden, oavsett om de erbjuds arbete eller inte. För det fall att arbete inte erbjuds skall lönen beräknas som om arbetstagaren i stället hade semester och var berättigad till semesterlön. Från uppsägningslönen får arbetsgivaren dock avräkna inkomst som arbetstagaren under den tid lönen avser har förvärvat eller uppenbarligen borde ha kunnat förvärva på annat håll. Arbetsgivaren får också avräkna vissa sociala och arbetsmarknadspolitiska förmåner.

Remissinstanserna godtar allmänt utredningens förslag att arbetstagaren i princip skall vara garanterad lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden, oavsett om arbetsgivaren kan bereda honom arbete eller inte. Några arbetsgivarorganisationer förordar dock att de berörda förmånerna ej skall utgå, om arbetsgivaren till följd av force majeure inte kan bereda arbetstagaren sysselsättning.

Att arbetstagaren skall ha rätt till lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden oavsett om arbete kan erbjudas finner jag för min del självklart. Endast därigenom kan arbetstagaren få erforderlig ekonomisk trygghet under den omställningstid som följer på en uppsägning. Vad beträffar frågan om lön bör kunna innehållas vid force majeure vill jag framhålla, att jag i förarbetena till 1971 års lag tillbakavisade den tanken (prop. 1971: 107 s. 111). Jag kan inte finna någon anledning att nu ändra ståndpunkt i den frågan.

För att vara bevarad vid rätten till uppsägningslön måste arbetstagaren stå till arbetsgivarens förfogande under uppsägningstiden, om arbetsgivaren påfordrar det. Detta följer av att anställningsförhållandet består under uppsägningstiden. Om arbetstagaren av någon anledning inte kan eller vill utföra anvisat arbete, bör arbetsgivaren i enlighet härmed inte vara skyldig att betala ut uppsägningslön. Ett exempel på en sådan situation är att arbetstagaren till följd av sjukdom blir förhindrad att arbeta. Givet är också att rätten till uppsägningslön upphör om anställningen skulle löpa ut före uppsägningstidens utgång, t. ex. till följd av en uppsägning från arbetstagarens sida. Vad jag nu har sagt torde följa utan särskild lagreglering. Befriar arbetsgivaren arbetstagaren från dennes skyldighet enligt anställningsavtalet att stå till arbetsgivarens förfogande under uppsägningstiden för att arbetstagaren t. ex. skall kun-

na skaffa sig arbete på annat håll, utgår likväl uppsägningslön och andra anställningsförmåner. Detsamma gäller om arbetsgivaren stänger av arbetstagaren från arbete under uppsägningstiden, något som kan förekomma när en arbetsgivare har sagt upp en arbetstagare på grund av misskötsamhet o. d. Inte heller detta synes behöva slås fast i en uttrycklig bestämmelse. En annan sak är att, om arbetstagaren skaffar sig nytt arbete efter det att han har blivit avstängd eller befriad från sin skyldighet att stå till arbetsgivarens förfogande, det kan göras gällande att avräkning bör ske på uppsägningslönen för vad arbetstagaren förtjänar till följd av det andra arbetet. Till frågan huruvida sådan avräkning bör ske ämnar jag strax återkomma.

Utredningen har föreslagit att i den nya lagen skall tas in en särskild regel om att uppsägningslön inte utgår då arbetstagaren utsätts för lovlig lockout eller deltar i strejk eller därmed jämförlig stridsåtgärd. Någon liknande regel finns inte i 1971 års lag men i förarbetena till lagen uttalas att arbetstagare inte kan åberopa bestämmelsen om uppsägningslön för att få sådan lön då han deltar i strejk eller blir utsatt för lockout (prop. 1971: 107 s. 144).

Jag kan inte finna att det är behövligt med en särskild lagregel för detta fall. Det följer av allmänna rättsgrundsatser beträffande stridsåtgärder att arbetstagaren inte kan göra anspråk på uppsägningslön e. d. för tid då han är indragen i lovlig lockout eller i strejk eller motsvarande stridsåtgärd (se lagen, 1969: 93, om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt). Skulle lockout vara olovlig, är arbetsgivaren enligt skadestandsreglerna i kollektivavtalslagen skyldig att ersätta arbetstagaren för liden skada och arbetstagaren kommer därmed att kunna få ut ersättning motsvarande uppsägningslön.

När det gäller storleken av de anställningsförmåner som arbetstagaren skall ha rätt till under uppsägningstiden godtar de allra flesta remissinstanserna utredningens förslag om att förmåner inte får understiga vad som normalt skulle ha utgått till arbetstagaren, om han hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Några remissinstanser förordar dock att man i den nya lagen tar in en sådan schablonregel som finns i 1971 års lag och fastställer uppsägningslönen efter samma beräkningsgrunder som gäller i fråga om semesterlön.

Den i 1971 års lag intagna schablonregeln har visat sig förhållandevis komplicerad och svår att tillämpa. I vissa fall kan den också leda till mindre rättvisa resultat. Detta sammanhänger med att avgörande för uppsägningslönen storlek blir vilken lön arbetstagaren haft under kvalifikationsåret, dvs. året före det då uppsägningen skett. Av dessa skäl biträder jag utredningens uppfattning, att en schablonregel liknande den som finns i 1971 års lag inte bör införas i den nu aktuella lagen. Det synes mig svårt eller rentav omöjligt att konstruera någon annan schablonregel för beräkning av uppsägningslönen storlek, som ger

rättvisa resultat och är lätt att tillämpa. Frågan synes emellertid få en godtagbar lösning, om man, såsom utredningen förordat, i lagen tar in en regel som ger uttryck för principen att arbetstagaren skall ha samma anställningsförmåner under uppsägningstiden som dessförinnan. I lagen bör vidare klargöras att regler för löneberäkningen kan tas in i kollektivavtal som sluts på förbunds nivå och att sådana avtalsbestämmelser är gällande om de på det hela taget ger arbetstagarna den lönenivå som fastställts i lagen. Skulle en sådan avtalsreglering i ett enskilt fall slå fel och ge sämre löneförmåner, bör arbetstagaren i fråga likväl bli bunden av avtalsregleringen.

Lagbestämmelserna om uppsägningslönen storlek bör alltså, som utredningen föreslagit, utformas så att lön och andra anställningsförmåner inte får understiga vad som normalt skulle ha utgått till arbetstagaren, om han fått behålla sina arbetsuppgifter. Denna garanti avser i första hand det fallet att arbete inte erbjuds. Garantin kan emellertid få betydelse också för arbetstagare som är i arbete under uppsägningstiden. Lagen bör nämligen ge ett skydd mot inkomstförsämring till följd av att den anställde under uppsägningstiden förflyttas till ett sämre betalt arbete. Mitt förslag har på den punkten samma innebörd som 1971 års lag (se prop. 1971: 107 s. 146 f).

De allra flesta remissinstanserna ansluter sig till utredningens förslag om att uppsägningstid skall jämföras med arbetad tid, så att arbetstagaren bl. a. kan kvalificera sig för semester utan hinder av att arbete inte utförs. Även jag finner detta förslag lämpligt. En bestämmelse av det angivna innehållet bör således föras in i den nya lagen.

Enligt utredningsförslaget skall någon avräkning på uppsägningslönen med hänsyn till vad arbetstagaren har förtjänat på annat håll inte äga rum. Utredningens ståndpunkt härvidlag har diskuterats livligt under remissbehandlingen. Bland arbetstagarorganisationerna anser LO att utredningsförslaget är följdriktigt och TCO, SACO och SR hälsar förslaget med stor tillfredsställelse. Stark kritik framförs däremot från arbetsgivarhåll. Även andra remissinstanser, t. ex. Svea hovrätt, kammarrätten i Stockholm och arbetsdomstolens ordförande, är kritiska mot förslaget. De remissinstanser som är kritiska anför bl. a. att det skulle vara stötande om en arbetstagare fick rätt att uppbära lön från två håll och att detta i särskild grad gäller, om uppsägningstiderna samtidigt förlängs. Flertalet arbetsgivarorganisationer förordar en regel om avräkning motsvarande den som finns i 1971 års lag.

Jag vill för min del först framhålla att det normala givetvis är att arbetstagaren kvarstår i arbetet under uppsägningstiden. I sådant fall blir det inte aktuellt med någon avräkning. I själva verket torde det i praktiken bli ganska sällsynt att situationer uppkommer där avräkning kan komma i fråga. Avräkningsproblemet är därför enligt min mening en fråga av begränsad räckvidd.



Vissa skäl kan onckligen anföras till stöd för utredningens förslag om att uppsägningslön och liknande anställningsförmåner alltid skall utgå ograverade. Det kan sålunda rent principiellt hävdas att, så länge anställningsavtalet formellt består, arbetsgivaren skall vara skyldig att fullgöra sin del av avtalet, dvs. betala ut lön, även om han inte önskar eller är i stånd att tillgodogöra sig någon motprestation från arbetstagaren i form av utfört arbete. Att arbetsgivaren har en sådan skyldighet kan förefalla särskilt naturligt så länge arbetstagaren står till hans förfogande. Även om arbetsgivaren befriar arbetstagaren från hans skyldighet att stå till förfogande, kan det emellertid hävdas att arbetsgivaren inte har att göra med hur arbetstagaren utnyttjar den ledigblivna tiden och att han sålunda även i det fallet alltid skall vara skyldig att betala full uppsägningslön.

Det kan emellertid inte förnekas att utredningens förslag i vissa fall kan få stötande konsekvenser. Särskilt gäller detta om uppsägning har skett på grund av arbetsbrist. Redan skyldigheten för arbetsgivaren att över huvud taget betala uppsägningslön trots att han inte har någon nytta av arbetstagaren måste i många fall framstå som betungande. De svårigheter som uppstår för arbetsgivaren accentueras givetvis, om uppsägningstiderna förlängs i enlighet med vad jag har förordat i det föregående. Uppenbarligen kan arbetsgivaren i sådant fall uppleva det som orimligt, om han inte ens i de fall då arbetstagaren har skaffat sig inkomster från annat håll får göra avdrag på uppsägningslönen. Särskilt gäller detta, om det är arbetsgivaren själv som har skaffat arbetstagaren det nya arbetet. Om arbetsgivaren inte har någon möjlighet att göra avdrag på lönen, kan det befaras att han, hellre än att låta arbetstagaren ta ett nytt arbete, tvingar honom att gå kvar hos sig trots att det inte finns några meningsfyllda arbetsuppgifter. En sådan situation kan inte anses vara till gagn vare sig för parterna själva eller för arbetsmarknaden i stort. Även från arbetstagarnas synpunkt kan utredningsförslaget få stötande resultat. Som exempel kan tas det fallet att två arbetstagare sägs upp på grund av arbetsbrist. Den ene får gå kvar i arbetet under uppsägningstiden och får alltså sedvanlig lön. Den andre kan inte beredas arbete under uppsägningstiden men skaffar sig arbete på annat håll och får därmed dubbel lön.

Till stöd för att arbetsgivaren, trots vad jag nu har anförat, ändå skulle vara skyldig att alltid betala ut full uppsägningslön kan åberopas att en uppsägning många gånger innebär att arbetstagaren utsätts för särskilda bekymmer och att det inte är orimligt om han skulle få en viss överkompensation för detta. I praktiken torde det också på en del områden förekomma att arbetstagaren får ut hela uppsägningslönen i samband med uppsägningen och att arbetsgivaren inte forskar i om arbetstagaren därefter har kunnat skaffa sig någon annan inkomst under uppsägningstiden. Enligt min mening bör emellertid uppsägningslönen inte ha funk-

tionen att ge kompensation för de särskilda bekymmer som kan uppstå i samband med en uppsägning. I den mån en sådan kompensation är påkallad, bör den utgå i form av avgångsvederlag eller motsvarande. Frågan om avgångsvederlag kommer att behandlas av utredningen i ett senare betänkande och bör därför inte tas upp i det nu aktuella sammanhanget. Uppsägningslönen huvudsakliga funktion är att utgöra en garanti för att arbetstagarens försörjning inte äventyras under den omställningsperiod som uppsägningstiden innebär. Det kan med fog hävdas att behovet av en sådan garanti bortfaller i samma mån som arbetstagaren får sin försörjning tryggad genom arbete på annat håll.

Som argument för att arbetsgivaren alltid skulle vara skyldig att betala full uppsägningslön har också anförts att en sådan ordning bäst främjar en full sysselsättning på arbetsmarknaden. Det har sålunda gjorts gällande att arbetstagaren efter en uppsägning blir mer benägen att snabbt söka sig ut i arbetslivet igen, om lönen för ett nytt arbete inte påverkar uppsägningslönen från den förutvarande arbetsgivaren. Gentemot detta vill jag erinra om vad jag nyss påpekade, nämligen att en ovillkorlig skyldighet för arbetsgivaren att betala full uppsägningslön kan leda till att arbetsgivaren blir obenägen att låta arbetstagaren ta ett nytt arbete på annat håll, trots att arbetsgivaren själv inte kan förse arbetstagaren med arbetsuppgifter. Den risk som trots allt finns för att arbetstagaren dröjer med att söka nytt arbete under uppsägningstiden, om avräkning skall ske, kan motverkas genom en regel om att arbetsgivaren i viss utsträckning får göra avdrag på uppsägningslönen även i de fall då arbetstagaren uppenbarligen hade kunnat skaffa sig inkomst på annat håll men underlåtit att göra detta. Därmed får man vissa garantier för att en fullt arbetsför person inte går sysslolös trots att det finns fullt upp av lämpligt arbete för honom. Jag vill i detta sammanhang även påpeka att det nyligen framlagda förslaget till lag om arbetslöshetsförsäkring (prop. 1973: 56) bygger på ett sådant synsätt.

Det bör understrykas att en avräkningsregel givetvis inte får ges en sådan innebörd att arbetstagaren anses skyldig att ta tillfälliga anställningar eller ett arbete som i något avseende är betydligt sämre än det som han lämnar. Uppsägningstiden skulle i så fall förfela sitt huvudsyfte att underlätta för arbetstagaren att så snart som möjligt finna annan anställning som tillfredsställer de anspråk han rimligen kan ställa.

Sammanfattningsvis anser jag att övervägande skäl talar för att man i den nya lagen för in en regel om rätt för arbetsgivaren att göra avräkning på uppsägningslönen för vad arbetstagaren har förtjänat på annat håll under den tid som lönen avser. Avräkning bör kunna ske endast för vad arbetstagaren har förtjänat i annan anställning och således inte, som enligt 1971 års lag, för den inkomst som han kan ha uppburit från uppdrag eller förvärvsverksamhet som egen företagare. Vidare bör

avräkning få ske för sådant utbildningsbidrag enligt arbetsmarknads-kungörelsen (1966: 368) som utbetalas till arbetstagaren själv och som är avsett att utgöra ersättning för bortfallen lön. Givetvis bör rätt till avräkning föreligga endast i den mån utbildningsbidraget avser samma tid som lönen och arbetstagaren blivit berättigad till bidraget efter uppsägningen. Avräkning bör däremot inte få ske för näringshjälp enligt arbetsmarknads-kungörelsen eller för avgångsbidrag (jfr prop. 1971: 107 s. 115). Jag har vidare kommit till den uppfattningen att avräkning, till skillnad mot vad som är fallet enligt 1971 års lag, inte bör få ske för ålderspension enligt lagen om allmän försäkring. Inte heller bör arbetsgivaren kunna göra avräkning för inkomst från bisyssla eller liknande, om arbetstagaren skulle ha uppburit biinkomsten även om han hade utfört arbete för arbetsgivaren.

Till den nu förordade avräkningsbestämmelsen bör, på skäl som jag nyss anförde, fogas en regel om att avräkning på uppsägningslön får ske även för inkomst som arbetstagaren uppenbarligen kunde ha förtjänat i annan anställning som han skäligen borde ha godtagit. För att denna regel skall bli tillämplig måste det kunna visas att det under uppsägningstiden funnits gott om lämpligt arbete som arbetstagaren utan olägenhet kunde ha åtagit sig. Jag vill understryka att bevisbördan ligger på arbetsgivaren. Arbetsmarknadsmyndigheternas uppgift i sammanhanget är inte annan än att på förfrågan lämna allmänna upplysningar om tillgången på arbete vid den aktuella tiden. Det kan inte krävas av arbetsmarknadsmyndigheterna att de skall ta ställning till vilket arbete som just den arbetstagarare det är fråga om lämpligen borde ha tagit.

Utredningsförslaget upptar regler om att arbetsgivaren under uppsägningstiden inte får utnyttja den rätt att förflytta arbetstagaren till annan ort som eljest kan tillkomma honom, om arbetstagarens möjligheter att söka ny anställning därigenom inte obetydligt försämrats. Arbetsgivaren skall vidare i skälig omfattning bereda arbetstagaren tillfälle att med bibehållna anställningsförmåner besöka arbetsförmedlingen under arbetstid.

Förslaget har godtagits på arbetstagarhåll medan däremot SAF förordar, att reglerna i fråga utgår.

Syftet med lagreglerna om uppsägningstid är att ge arbetstagaren råderum för att söka skaffa sig ny anställning. För att detta skall lyckas är det väsentligt att arbetstagaren utnyttjar arbetsförmedlingen. Även från allmän synpunkt är det angeläget att man i möjligaste mån undviker att friställda arbetstagarare går arbetslösa en tid innan ny anställning kan anskaffas. Mot den bakgrunden förefaller det mig både rimligt och naturligt att arbetstagaren får rätt att på arbetstid med bibehållen lön uppsöka inte bara arbetsförmedlingen utan också arbetsgivare för anställningsintervjuer o. d. i skälig omfattning. Eftersom arbetstagararens möjligheter att få nytt arbete kan försvåras, om han plötsligt för-

flyttas från den ort där han tidigare stadigvarande tjänstgjort, synes det mig också lämpligt att arbetsgivarens rätt att under uppsägningstiden förflytta arbetstagaren beskärs på det sätt utredningen föreslagit. Jag vill alltså ansluta mig till utredningens förslag i dessa hänseenden med den jämkningen att besök skall få äga rum inte bara på arbetsförmedlingen utan också hos arbetsgivare.

Enligt utredningsförslaget är bestämmelserna om arbetstagarens rättigheter under uppsägningstiden tvingande. Eftersom det här är fråga om regler av social skyddskaraktär anser jag detta välgrundat. Jag är alltså inte beredd att, som förordats av arbetsdomstolens ordförande, göra reglerna om rätten att besöka arbetsförmedlingen dispositiva.

### *5.2.3 Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete*

Det förekommer som tidigare sagts att anställningsavtal ingås för bestämd tid, antingen så att en fixerad tidrymd anges eller så att en viss dag för anställningens upphörande fastställs. Anställning kan också bestämmas att avse en viss säsong eller utförande av ett visst arbete.

Enligt utredningens mening är det viktigt att de som är anställda för viss tid, viss säsong eller visst arbete inte lämnas utanför det nu aktuella anställningsskyddet. Eftersom uppsägning i allmänhet inte förekommer för dessa grupper måste man finna regler som så långt möjligt kan ersätta bestämmelserna om uppsägningsgrund, uppsägningstid osv. Även om man inför sådana särskilda regler, kan man emellertid enligt utredningens uppfattning inte åstadkomma ett lika gott anställningsskydd för dem som är anställda för viss tid etc. som för de tillsvidareanställda. Utredningen anser därför att den nya lagen bör innehålla vissa bestämmelser som begränsar användningen av de nu berörda anställningsformerna. I enlighet härmed föreslås dels en bestämmelse om att anställning skall anses gälla tills vidare, om ej annat särskilt avtalats, dels en bestämmelse om att avtal om anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete får träffas endast om det föranleds av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller står i överensstämmelse med sedvänja inom branschen.

De föreslagna bestämmelserna godtas av flertalet remissinstanser. Såväl SAF som vissa arbetstagarorganisationer understryker att det anställningsskydd som följer med en tillsvidareanställning inte får kringgå genom överenskommelser som bara till formen har ett annat innehåll. Några arbetstagarorganisationer anser att möjligheten till anställning för viss tid etc. bör begränsas kraftigare än vad utredningen har föreslagit, t. ex. genom ett krav på att sådan anställning alltid skall vara föranledd av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Flera remissinstanser, främst sådana som företräder arbetsgivarintressen, framhåller det nödvändiga i att möjliggöra provanställningar och vikariat. Eftersom det anses tveksamt om sådana anställningar faller inom ramen för vad

som är tillåtet enligt utredningsförslaget, föreslås ett tillägg om att anställning för viss tid etc. skall få ske även i andra fall än utredningen har angett, om det föreligger särskilda skäl.

Jag är för min del ense med utredningen om att arbetstagare som har anställts för viss tid, viss säsong eller visst arbete inte får lämnas utanför det nu aktuella anställningsskyddet. **Det är emellertid uppenbart att** man inte för dessa arbetstagaras vidkommande kan få till stånd ett lika gott anställningsskydd som för dem som är anställda tills vidare. Sålunda kan de i det föregående behandlade bestämmelserna om anställningsskyddet vid uppsägning inte göras tillämpliga på visstidsanställningar, eftersom sådana anställningar i allmänhet upphör utan uppsägning. Det finns därför en risk för att de mera långtgående reglerna om tillsvidareanställning kommer att kringgås genom att vissa arbetsgivare i ökad utsträckning väljer att anställa personal för viss tid e. d. En sådan utveckling måste naturligtvis så långt möjligt förhindras. Jag anser därför i likhet med utredningen att det i lagen måste tas in vissa bestämmelser som begränsar användningen av visstidsanställning o. d.

För att få till stånd en sådan begränsning anser jag det till en början lämpligt att, som utredningen har föreslagit, föreskriva att anställning alltid skall anses gälla tills vidare, om inte annat har avtalats. Detta innebär att en arbetsgivare som vill anställa en arbetstagare för viss tid e. d. normalt måste göra arbetstagaren uppmärksam på detta i samband med att anställningsavtalet ingås. I vissa fall torde det vara uppenbart för båda parter att den överenskommelse de träffar gäller för viss tid eller för visst arbete utan att arbetsgivaren behöver påpeka detta särskilt. Det följer dock av den föreslagna bestämmelsen att det ankommer på den som vill göra gällande att anställningsavtalet avsåg viss tid etc. att bevisa detta.

Utöver den nu angivna bestämmelsen 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. Gemen-

ningens uppfattning att visstidsanställning o. d. skall få användas om detta föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet. Jag är däremot inte beredd att tillåta att den särskilda anställningsformen används med åberopande av branschpraxis. Gentemot utredningens förslag härom kan, som arbetsdomstolens ordförande påpekat, invändas bl. a. att man genom att anknyta till sedvänja inom en viss bransch låser rättsutvecklingen på det sättet att sedvänja inte längre kan tillskapas sedan lagen har trätt i kraft. Jag förordar därför att bestämmelsen formuleras så, att avtal om anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete skall få träffas endast om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet. Dessutom anser jag att det finns skäl att tillåta anställning för begränsad tid när det är fråga om vikariats- eller praktikantanställning.

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 förbunds nivå. Det bör dock inte finnas något hinder mot att i förbundsavtal delegera beslutanderätten.

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 anse som provanställning, vikariat eller praktikantanställning skall kunna komma till stånd i enlighet med bestämmelse i kollektivavtal som slutits på förbunds nivå.

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.

Har avtal om anställning för viss tid etc. träffats i strid med de nu föreslagna bestämmelserna, får detta den verkan att avtalet i stället skall anses som ett avtal om tillsvidareanställning. Detta innebär bl. a. att arbetsgivaren blir skyldig att iaktta uppsägning och uppsägningstid och att uppsägning kan ske endast om den är sakligt grundad. Som jag senare skall återkomma till bör en arbetsgivare som har sökt kringgå förbudet mot visstidsanställning etc. också kunna förpliktas att utge skadestånd. Enligt min mening är emellertid dessa sanktioner inte tillräckliga. För att så långt möjligt förhindra att lagen kringgås på den nu aktuella punkten föreslår jag att länsarbetsnämnd får möjlighet att meddela föreskrifter som inskränker arbetsgivarnas rätt att sluta avtal för begränsad tid för den händelse arbetsgivaren i väsentlig omfattning åsidosatt lagens regler härom eller eljest utnyttjat sin rätt att sluta avtal för begränsad tid på sätt som strider mot god sed på arbetsmarknaden. Föreskrifterna bör förenas med vitc. Bestämmelserna om länsarbetsnämndens rätt att meddela föreskrifter bör tas in i lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

Utredningen har i syfte att skapa ökad anställningstrygghet för arbetstagare med visstidsanställning o. dyl. förordat att i stället för uppsägning varsel skall lämnas av arbetsgivaren till arbetstagaren, om fortsatt arbete inte kan beredas arbetstagaren efter anställningens upphörande. Varselplikten gäller endast i fråga om arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren för viss tid, viss säsong eller visst arbete sammanlagt minst tolv eller, vid säsonganställning, sex månader under de senaste två åren. Varsel skall lämnas minst en månad före anställningstidens utgång eller, vid säsonganställning, före den nya säsongens början. Arbetstagare som vid anställningens upphörande eller den nya säsongens början fyllt 45 år har dock enligt förslaget rätt till varsel minst tre månader i förväg.

Arbetstagarorganisationerna har i huvudsak godtagit förslaget under det att man på arbetsgivarhåll anser att de föreslagna kvalifikationstiderna på tolv resp. sex månader bör förlängas. Vidare framhålls att det i många fall är omöjligt att lämna varsel så lång tid som tre månader i förväg. Denna senare synpunkt framförs även av arbetsdomstolens ordförande.

När det gäller rent tillfälliga eller kortvariga visstidsanställningar torde det knappast finnas något påtagligt behov av att skapa något slags alternativ till uppsägning. Saken ställer sig annorlunda beträffande arbetstagare som mera stadigvarande sysselsätts i visstidsanställning där fortsatt arbete kan påräknas efter anställningens upphörande. Som exempel kan tas byggnadsarbete, skogsarbete och säsongarbete inom

konservindustrin. För sådana fall synes mig utredningens förslag om varselskyldighet såsom ett slags ersättning för uppsägning välgrundat. Som jag senare skall närmare utveckla vill jag emellertid reservera termen varsel för meddelande som arbetsgivare skall tillställa arbetstagarorganisation. Jag föreslår att man i det nu aktuella sammanhanget i stället talar om underrättelse som arbetsgivare har att lämna till arbetstagarare.

Som jag redan antytt anser jag att en kvalifikationsregel bör införas så att tillfälliga anställningar undantas från underrättelseskyldigheten. Hur lång kvalifikationstiden bör vara kan givetvis vara föremål för delade meningar. För min del anser jag att utredningens förslag är väl avvägt och ansluter mig därför till det. Jag biträder också förslaget att underrättelse skall lämnas en månad i förväg.

Beträffande äldre arbetstagarare skall som nyss nämndes underrättelsetiden enligt utredningsförslaget uppgå till tre månader. Det torde emellertid i många fall vara omöjligt att så lång tid i förväg förutse t. ex. när ett arbete kommer att slutföras. Det torde också komma att inträffa, att tremånadersregeln över huvud taget inte kan tillämpas, därför att anställningstiden understiger tre månader. Jag är av dessa skäl inte beredd att föreslå en regel om att arbetsgivare skall vara skyldig att lämna underrättelse minst tre månader i förväg när det rör sig om en arbetstagarare som fyllt 45 år.

Eftersom den nu behandlade underrättelseskyldigheten fyller i huvudsak samma funktion som en uppsägning, förordar utredningen att samma formkrav skall gälla för en underrättelse som för en uppsägning. Vidare skall enligt utredningsförslaget den arbetstagarare som fått en underrättelse ha samma rätt som en uppsagd arbetstagarare att söka arbete på arbetstid med bibehållna löneförmåner. Jag biträder dessa förslag som inte har mött någon erinran under remissbehandlingen. Jag godtar också utredningens förslag att reglerna om underrättelse skall vara dispositiva.

Enligt utredningsförslaget gäller vissa regler om avskedande, permittering och företrädesrätt till ny anställning även beträffande tidsbestämda anställningar. Härtill återkommer jag i det följande.

#### 5.2.4 Avskedande

Ett anställningsavtal kan i allmänhet hävas vid allvarigare kontraktsbrott från motpartens sida. Detta innebär i fråga om en anställning som gäller tills vidare att någon uppsägningstid inte behöver iakttas och att, om anställningsavtal har ingåtts för viss tid e. d., anställningen upphör innan denna tid har gått till ända. Hävs anställningsavtalet av arbetsgivaren, kallas åtgärden vanligen avskedande.

Enligt brottsbalken kan alla statliga eller kommunala tjänstemän med ämbetsansvar dömas till avsättning som påföljd dels för ämbetsbrott, dels för annat brott, om tjänstemannen därigenom visat sig uppenbarli-



gen inte vara skickad att inneha sin befattning. De flesta statstjänstemän kan dessutom enligt statstjänstemannalagens bestämmelser avsättas i disciplinär ordning genom myndighets beslut. Sådan avsättning kan ske om tjänstemannen genom fel eller försummelse åsidosätter tjänsteåliggande, dock endast om tjänstemannen gjort sig skyldig till svårare fel eller inte låtit sig rätta av tidigare bestraffning. För de kommunaltjänstemän som omfattas av kommunaltjänstemannastadgan gäller på denna punkt samma regler som för statstjänstemännen.

Utanför det offentliga tjänstemannaområdet finns bestämmelser om avskedande i flertalet kollektivavtal. För privatanställda arbetare föreskrivs oftast att avskedande får ske vid grövre eller upprepade brott mot avtalet eller mot vissa angivna ordnings- eller säkerhetsföreskrifter. Beträffande tjänstemän i privat verksamhet gäller enligt vissa kollektivavtal att de kan avskedas, om de har begått brott av allvarlig karaktär eller i tjänsten begått lagstridig handling eller om de har visat grov försumlighet eller grov oskicklighet eller annars väsentligen åsidosatt sina skyldigheter mot arbetsgivaren. Motsvarande regler gäller för arbetare och tjänstemän i statliga bolag.

Även 1971 års lag om anställningsskydd innehåller en bestämmelse om avskedande. Sådan åtgärd får ske, om arbetstagaren i väsentlig mån åsidosätter sina skyldigheter mot arbetsgivaren. Som exempel på fall då arbetstagaren bör kunna avskedas nämns i förarbetena till lagen stöld på arbetsplatsen, förskingring av anförtrödda medel och — i vissa fall — onykterhet i tjänsten.

Utredningen föreslår att i den nya lagen om anställningsskydd tas in en bestämmelse om att avskedande får äga rum, om arbetstagaren grovt åsidosätter sina åligganden i anställningen. Detta innebär enligt utredningen att det måste föreligga ett flagrant fall av misskötsamhet eller illojalitet. Som exempel nämner utredningen illojal konkurrens samt uppsåtliga brott som riktar sig mot arbetsgivaren.

Utredningens förslag godtas av de allra flesta remissinstanserna. Några remissinstanser, däribland arbetsdomstolens ordförande, anser dock att den föreslagna bestämmelsen om avskedande är alltför snäv genom att den tar sikte endast på åligganden "i anställningen". Det förordas att man i stället använder samma formulering som i 1971 års lag.

För min del vill jag först framhålla, att ett omedelbart hävande av ett anställningsavtal bör kunna göras av vardera parten i avtalet vid grovt kontraktsbrott från motpartens sida. Skulle t. ex. arbetsgivaren underlåta att betala lön eller skulle han eljest i väsentlig grad åsidosätta sina skyldigheter mot arbetstagaren, måste denne kunna lämna anställningen utan att behöva iaktta uppsägningstid. Ett hävande från arbetsgivarens sida, alltså ett avskedande, bör kunna tillgripas endast i flagranta fall. Det bör vara fråga om ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen skall behöva tålas i något rättsförhållande. Avskedande

bör sålunda kunna ske vid illojal konkurrens och vid annat illojalt handlande av allvarlig natur, t. ex. yppande av yrkeshemlighet i avsikt att skada arbetsgivaren. En arbetstagare bör vidare kunna avskedas på grund av allvarligare brott som har begåtts mot arbetsgivaren, t. ex. misshandel, stöld eller förskingring. Även brott som har begåtts utom arbetet bör i vissa fall kunna föranleda avskedande, om brottet är ägnat att allvarligt skada förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Som exempel kan nämnas att en arbetstagare med bevakningsuppgifter beträds med att ha helt vid sidan av sin tjänst medverkat till stöld e. d. Onykterhet i tjänsten och liknande fall av misskötsamhet bör däremot enligt min mening normalt inte kunna föranleda avskedande, inte ens om det är fråga om upprepade förseelser. Undantagsvis torde dock avskedande kunna bli aktuellt vid onykterhet i tjänsten.

För att täcka de olika slag av handlande som jag nu har angett anser jag det lämpligast att använda en formulering som i huvudsak motsvarar den som finns i 1971 års lag. Jag förordar alltså att i den nya lagen förs in en bestämmelse om att arbetstagare får avskedas, om han grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

I 1971 års lag har tagits in ett slags preskriptionsregel, som innebär att arbetsgivaren som grund för avskedande inte får åberopa enbart förhållande som han har känt till mer än en månad före avskedandet. Utredningen anser inte att någon motsvarande bestämmelse bör tas in i den nya lagen. Jag är emellertid på denna punkt av motsatt uppfattning. Det kan visserligen, som utredningen påpekat, sägas ligga i sakens natur att arbetsgivaren är skyldig att reagera skyndsamt, om han vill avskeda en arbetstagare, och att det ofta torde bli fråga om en betydligt kortare tid än en månad. Som TCO har framhållit i sitt remissyttrande skulle det emellertid kunna innebära en försämring av anställningsskyddet, om man i den nya lagen inte har en preskriptionsregel motsvarande den som finns i 1971 års lag. Jag förordar därför att en sådan regel tas in.

För att man skall få en spärr mot förhastade beslut om avskedande föreslår utredningen att arbetsgivaren alltid skall vara skyldig att före avskedandet bereda arbetstagaren tillfälle till överläggning om den tilltänkta åtgärden. Detsamma föreslås gälla arbetstagarens organisation, om inte arbetstagaren motsätter sig det. Dessa frågor har intimt samband med utredningens förslag om varsel och överläggning vid uppsägning. Jag kommer därför att behandla dessa frågor gemensamt i ett senare avsnitt.

Utredningen föreslår att samma formkrav skall gälla vid avskedande som vid uppsägning. Mot detta förslag har jag inte någon erinran. Jag förordar alltså att avskedande alltid skall ske i skriftlig form och att arbetsgivaren på den anställdes begäran skall vara skyldig att uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet. Uppgiften bör vara skriftlig, om den anställda begär det. Vidare bör det åligga arbets-

givaren att ange vad arbetstagaren har att iaktta, om han vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt.

De nu förordade bestämmelserna bör liksom motsvarande regler om vad som skall iakttagas vid uppsägning ha karaktären av ordningsföreskrifter. Om arbetsgivaren underlåter att följa föreskrifterna, bör detta alltså inte medföra att avskedandet blir ogiltigt. Däremot bör arbetstagaren i sådant fall kunna tillerkännas skadestånd. Vidare bör en underlåtenhet att ange vad arbetstagaren har att iaktta, om han vill väcka talan, ha till följd att tiden för talans väckande förlängs. Jag hänvisar på denna punkt till vad jag anförde i fråga om formkravet vid uppsägning.

Jag vill slutligen nämna att, i de fall då ett avskedande har skett obehörigen, arbetstagaren oftast bör ha rätt till ett kraftigt tilltaget skadestånd. Han bör vidare, om det inte ens har förelegat saklig grund för uppsägning, kunna få avskedandet förklarat ogiltigt. För det fall att det visserligen har förelegat saklig grund för uppsägning men inte tillräckligt starka skäl för ett avskedande, bör arbetstagaren ha rätt till lön under uppsägningstid och övriga förmåner som följer med en uppsägning. Jag återkommer till dessa frågor i ett kommande avsnitt.

#### 5.2.5 *Permittering*

Permittering innebär att arbetstagaren vid arbetsbrist får lämna arbetsplatsen utan att anställningen upphör. Arbetstagaren är skyldig att med kort varsel återgå i arbete, när det hinder som föranledde permitteringen har upphört.

Det finns inte några bestämmelser i lag och knappast heller i avtal om när arbetsgivaren har rätt att besluta om permittering. Arbetsdomstolen har emellertid i sin praxis slagit fast att om ett kollektivavtal innehåller bestämmelser om uppsägning så följer därav att permittering inte får ske i sådana situationer där en uppsägning framstår som den naturliga och riktiga åtgärden. Permittering anses sålunda inte böra tillgripas, om en uppkommen arbetsbrist kan väntas bli långvarig. Enligt arbetsdomstolens praxis får en arbetsgivare inte heller tillgripa permittering i stället för uppsägning, om avsikten är att arbetstagaren inte vidare skall användas i arbetsgivarens tjänst.

I fråga om lön under permittering finns vissa bestämmelser i avtal. Sålunda har arbetare i privat verksamhet eller vid statliga bolag i allmänhet en avtalsenlig rätt till permitteringslön för högst tio dagar per år. Permitteringslön utgår endast för dagar som infaller under den s. k. karenstiden, dvs. den väntetid under vilken ersättning inte utgår från erkänd arbetslöshetskassa. För tjänstemännens del saknas avtalsbestämmelser om permitteringslön, vilket beror bl. a. på att tjänstemannaorganisationerna i princip har motsatt sig permittering.

1971 års lag om anställningsskydd innehåller en bestämmelse om att arbetstagare, som omfattas av lagen och som utan föregående uppsäg-

ning har varit permitterad mer än 14 dagar i följd eller sammanlagt mer än 30 dagar under samma kalenderår, är berättigad till lön för överskjutande permitteringstid. Undantag gäller dock, om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur inte sammanhängande.

Enligt utredningens mening är det angeläget att hindra att den nya lagens bestämmelser om uppsägning kringgås genom ett otillbörligt användande av permitteringsinstitutet. Utredningen föreslår därför en bestämmelse om att permittering skall få företas endast om åtgärden bedöms vara av tillfällig natur eller är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur inte sammanhängande. Utredningen föreslår vidare att man i den nya lagen tar in bestämmelser om rätt till lön vid permittering. Reglerna, som överensstämmer med dem som finns i 1971 års lag, föreslås gälla vid permittering som sker av annan orsak än att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur inte sammanhängande. Har sådan permittering varat mer än två veckor i följd eller sammanlagt mer än 30 dagar under samma kalenderår, skall arbetstagaren ha rätt till lön och andra anställningsförmåner för överskjutande permitteringstid. Liksom när det gäller lön och andra förmåner under uppsägningstid föreslår utredningen att förmånerna under permittering inte skall få understiga vad som normalt skulle ha utgått till arbetstagaren, om han hade fått behålla sina arbetsuppgifter i full utsträckning.

De flesta remissinstanserna godtar utredningens förslag såväl i fråga om arbetsgivarens rätt att permittera som beträffande lön under permittering. Flertalet arbetsgivarorganisationer anser dock att de föreslagna reglerna om permitteringslön går alltför långt. Det framhålls bl. a. att företagen ibland måste kunna permittera utan att betala ut lön för att över huvud taget kunna fortsätta att existera. På en del håll anser man att arbetsgivaren i varje fall bör kunna underlåta att betala permitteringslön vid force majeure och liknande situationer. Några remissinstanser, däribland arbetsdomstolens ordförande, ifrågasätter också lämpligheten av den föreslagna regeln om begränsning i rätten att tillgripa permittering. Enligt dessa remissinstansers uppfattning är bestämmelserna om permitteringslön tillräckliga för att förebygga missbruk av permittering.

För min del anser jag det uppenbart att den nya lagen, liksom 1971 års lag, måste innehålla bestämmelser som hindrar att reglerna om lön vid uppsägning kringgås genom att vissa arbetsgivare i stället för uppsägning tillgriper långtidspermatering. I detta syfte bör en regel införas om rätt till lön efter viss tids permittering. Jag godtar på denna punkt den bestämmelse som utredningen har föreslagit och som i sak motsvarar regeln i 1971 års lag. Liksom enligt 1971 års lag bör undantag göras för det fallet att permitteringen föranleds av att arbetet är sä-

songbetonat eller annars till sin natur inte sammanhängande. Med det sistnämnda fallet avses arbete som är intermittent, dvs. arbete som återkommer med en viss regelbundenhet. Sådant arbete förekommer i bl. a. stuveri- och restaurangfacken.

Lika litet som i 1971 års lag anser jag att det i den nya lagen bör göras undantag från skyldigheten att utge permitteringslön för det fall att permitteringen föranleds av omständigheter utanför arbetsgivarens kontroll, såsom permittering på grund av konflikt eller myndighetsbeslut som arbetsgivaren inte hade bort räkna med. Med hänsyn till den karaktär av sociala skyddsregler som bestämmelserna om rätt till permitteringslön har anser jag mig inte ha anledning att, som föreslagits från något håll under remissbehandlingen, göra bestämmelserna dispositiva.

När det gäller storleken av de förmåner som arbetstagaren skall ha rätt till under permitteringstiden anser jag liksom utredningen att samma regler bör gälla som i fråga om förmåner under uppsägningstid. Förmånerna bör således inte få understiga vad som normalt skulle ha utgått till arbetstagaren, om han hade fått behålla sina arbetsuppgifter, och beräkningsregler härom bör kunna ges i kollektivavtal som slutits på förbunds nivå.

Det ligger i själva permitteringsinstitutet att permittering skall tillgripas bara vid mera kortvariga avbrott i arbetet. Under sådana omständigheter finns det inte något större behov av en regel om avräkning för lön som uppbärs på annat håll. Jag föreslår därför inte någon regel om avräkning på permitteringslön.

De förordade reglerna om lön efter viss tids permittering får den effekten att arbetsgivare i största möjliga utsträckning kommer att undvika att tillgripa permittering. Endast om starka ekonomiska skäl eller andra tvingande omständigheter, som inte beror på arbetsgivaren, gör det oundvikligt, kommer permittering att tillgripas. Redan reglerna om lön vid permittering kommer alltså att innefatta ett gott skydd mot missbruk av permitteringsrätten. Ett skydd mot permittering för längre tidsperioder ligger vidare däri att permittering enligt praxis inte får tillgripas, om en uppkommen arbetsbrist kan väntas bli långvarig eller om arbetstagaren inte vidare skall användas i arbetsgivarens tjänst. De förslag jag nu lägger fram innebär inte någon ändring i denna praxis utan tvärtom ytterligare ett stöd åt den. Under sådana omständigheter syns det mig knappast finnas något behov av den av utredningen förordade lagregeln rörande rätten att tillgripa permittering. Jag förordar således att man i den nya lagen inte för in någon regel på denna punkt.

Utredningen föreslår en särskild lagregel om att bestämmelserna om permittering skall äga motsvarande tillämpning vid annan åtgärd som är jämförlig med permittering. Med sådan åtgärd avser utredningen i första hand korttidsarbete. Enligt min mening är emellertid den före-

slagna regeln inte erforderlig. Även utan en uttrycklig bestämmelse är det uppenbart att korttidsarbete faller under begreppet permittering, i varje fall såvida inte korttidsarbetet är rent tillfälligt. Saken kan uttryckas så att korttidsarbete utgör ett slags partiell permittering. Därav följer att arbetsgivare inte kan kringgå bestämmelserna om permitteringslön genom att exempelvis införa halvdagsarbete. Han blir i sådant fall skyldig att efter fjorton resp. trettio dagar fylla ut arbetstagarens ordinarie lön med ersättning för den tid under vilken arbetstagaren inte är i arbete. Lön skall med andra ord utgå som om arbetstagaren hade fått behålla sina arbetsuppgifter i full utsträckning.

### *5.2.6 Turordning vid uppsägning och permittering*

Huvudavtalet mellan SAF och LO innehåller vissa bestämmelser om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering. Bestämmelserna, som har karaktären av en rekommendation, går ut på att arbetsgivaren har rätt att behålla de dugligaste och lämpligaste arbetstagarna men att han vid val mellan lika lämpliga och skickliga arbetstagare skall ta hänsyn till anställningstidens längd och särskilt stor försörjningsbörda. För tjänstemän i privat verksamhet och arbetstagare vid statliga bolag gäller i huvudsak motsvarande regler. I fråga om de offentliga tjänstemän som omfattas av statstjänstemannalagen eller kommunaltjänstemannalagen råder förbud mot avtal om turordning vid uppsägning. I praxis torde valet mellan flera uppsägbara tjänstemän ske med hänsyn till bl. a. anställningstidens längd, tjänstemannens duglighet och anställningsformen.

Utredningen föreslår att i den nya lagen om anställningsskydd skall tas in vissa bestämmelser om turordning vid permittering och vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Enligt dessa bestämmelser skall anställningstidens längd i princip vara avgörande för turordningen. Principen nyanseras emellertid genom en bestämmelse om att arbetstagare som har fyllt 45 år skall för varje därefter påbörjad anställningsmånad tillgodoräknas en extra anställningsmånad, dock sammanlagt högst 60 sådana anställningsmånader.

Under remissbehandlingen har från arbetsgiversidan i första hand betonats nödvändigheten av att den arbetskraft som skall stanna kvar i företaget är fullt kompetent för sina arbetsuppgifter och att hänsyn därför måste kunna tas även till andra omständigheter än anställningstidens längd. SAF förordar för sin del en turordningsregel som motsvarar bestämmelserna i gällande huvudavtal och som innebär att arbetstagarnas lämplighet och duglighet är avgörande för turordningen och att anställningstidens längd får betydelse först vid lika skicklighet och lämplighet. I andra hand säger sig SAF kunna godta utredningens förslag under förutsättning att man får möjlighet att beakta om vederbörande arbetstagare har tillfredsställande kvalifikationer. Den kategori

arbetstagare inom vilken turordningen skall bestämmas bör enligt SAF avgränsas så, att därmed förstås grupp av arbetstagare med väsentligen samma yrkeskunnande. Arbetstagarorganisationerna har anslutit sig till förslaget att anställningstidens längd i första hand skall vara avgörande för turordningen.

När en arbetsbristsituation uppkommer och arbetsstyrkan till följd därav måste minskas är det för de berörda arbetstagarna av största betydelse efter vilken princip minskningen skall ske. Detta gäller vare sig minskningen skall verkställas genom uppsägningar eller genom permitteringar. I själva verket torde de regler som avgör vilka av arbetstagarna som får gå kvar i arbetet i allmänhet på arbetstagarhåll upplevas som de för anställningstryggheten mest väsentliga. Att lagen måste innehålla regler om turordning vid uppsägning och permittering är därför enligt min mening självklart. Dessa regler måste, i enlighet med utredningens på den punkten av remissinstanserna allmänt godtagna förslag, konstrueras som bindande rättsregler vilka ger de enskilda arbetstagarna rättigheter som i sista hand kan hävdas vid domstol.

De nuvarande bestämmelserna i huvudavtalet om att turordningen i första hand bestäms efter lämplighet och duglighet har tillkommit för att företagen skall kunna få behålla den mest effektiva arbetskraften. Bestämmelserna tillgodoser kortsiktiga företagsekonomiska intressen men beaktar däremot inte tillräckligt sociala synpunkter och arbetstagarnas behov av trygghet i anställningen. Effekten av reglerna blir ofta att den arbetskraft som har det största behovet av trygghet för den bestående anställningen, t. ex. äldre arbetskraft eller arbetstagare med mindre god yrkesutbildning, löper de största riskerna att slås ut. Det är enligt min mening ofrånkomligt att man i en lag om anställningsskydd för in turordningsregler som först och främst tillgodoser trygghetsbehovet för den arbetskraft som har svårast att klara sig på arbetsmarknaden. Ett av de viktigaste syftena med lagen måste vara att begränsa den utstampning av äldre och handikappade som blivit en följd av det nuvarande systemet.

Turordningen bör alltså bestämmas på grundval av omständigheter som tar sikte på den arbetskraft som behöver särskilt skydd. De faktorer som därvid enligt min mening kan tänkas vara avgörande är arbetstagarens ålder eller anställningstidens längd. Eftersom det förra kriteriet enligt mitt förslag är avgörande när det gäller att bestämma uppsägningstidens längd, kunde det synas naturligt att gå på åldern även i turordningssammanhang. Det är emellertid, som utredningen framhållit, sedan gammalt godtaget på arbetsmarknaden att inte ålder utan anställningstidens längd har betydelse i turordningsfrågor. Både LO och TCO, liksom även SAF i sin andrahandsständpunkt, har anslutit sig till utredningsförslaget att anställningstiden skall fälla utslaget. Jag vill där-

för biträda förslaget. Genom att lång anställningstid också innebär stigande ålder tillgodoses i viss mån även åldersaspekten.

En turordningsregel som tar hänsyn enbart till lång anställningstid innebär att byte av anställning medför sämre anställningstrygghet. Detta kan godtas när det gäller den yngre arbetskraften som erfarenhetsmässigt inte har lika svårt som äldre arbetstagare att skaffa sig nytt arbete efter en friställning. Saken ligger annorlunda till i fråga om den äldre arbetskraften. Enligt min mening bör i en turordningsregel särskild hänsyn tas till den äldre arbetskraft som råkar ha kort anställningstid i det företag där driftinskränkningen sker. Liksom utredningen anser jag därför att principen om anställningstidens längd som den avgörande faktorn bör modifieras med en regel om att äldre arbetstagare skall få räkna anställningstid på ett något gynnsammare sätt. Man når en lämplig avvägning med den föreslagna regeln om att varje arbetstagare som har fyllt 45 år får tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som han har påbörjat efter 45-årsdagen, sammanlagt dock högst 60 sådana anställningsmånader. Jag är inte beredd att, som TCO förordat, förstärka skyddet ytterligare för arbetstagare som uppnått 55 års ålder utan biträder utredningsförslaget. För det fall att flera arbetstagare skulle ha lika lång anställningstid, bör arbetstagare med högre levnadsålder ges företräde i turordningen.

Av central betydelse i detta sammanhang är inom vilken arbetstagar-grupp turordningen skall bestämmas, när en driftinskränkning blir aktuell. Området för en driftinskränkning beror i första hand på arbetsgivaren. Inskränkningen kan t. ex. avse endast en viss del av arbetsgivarens produktion. Den kan också vara lokalt begränsad till en viss arbetsplats, fabrik eller ort. Även om inskränkningen i och för sig är begränsad till en viss del av ett företag kan den emellertid tänkas få återverkningar inom andra delar av företaget på så sätt att arbetstagare som tjänstgör inom den del av företaget där inskränkning måste ske placeras om till en annan del av företaget och slår ut arbetstagare där.

Utredningsförslaget innebär att turordningsreglerna skall tillämpas såvitt gäller arbetstagare i samma verksamhet. Med detta begrepp avses förvaltningsenhet, företagsenhet eller därmed jämförlig enhet. Inom varje verksamhet skall turordningen bestämmas särskilt för varje kategori av arbetstagar. Skall driftinskränkning ske endast beträffande en viss kategori av arbetstagare, skall detta alltså inte få återverkningar inom andra kategorier. Utredningsförslaget innebär vidare att arbetstagarna vid bestämmandet av turordningen får tillgodoräkna sig endast anställningstiden inom den berörda verksamheten och inom den aktuella kategorin.

Dessa regler hör till de delar av utredningsförslaget som har kritiserats mest av remissinstanserna. Såväl arbetsgivar- som arbetstagarorganisationerna anser att reglerna är alltför stela och att de kan ge



resultat som ej är godtagbara. Även andra remissinstanser, t. ex. arbetsdomstolens ordförande, för fram kritik.

För egen del vill jag till en början framhålla att verkningarna av en driftsinskränkning av naturliga skäl måste begränsas när det är fråga om ett större företag. Om ett företag driver helt olika slag av rörelser och en driftsinskränkning skall äga rum i en av dessa, är det rimligtvis normalt endast arbetstagarna där som bör beröras av inskränkningen och inte arbetstagarna i en helt annan rörelse. På samma sätt bör en personalinskränkning som sker inom en viss statlig eller kommunal myndighets verksamhetsområde beröra endast de arbetstagare som tjänstgör där och inte få återverkningar för arbetstagarna hos en helt annan myndighet.

Saken blir mer tveksam när fråga är om en och samma rörelse som delats upp i flera förvaltningsenheter eller driftsenheter, t. ex. en verkstadsrörelse som är uppdelad på flera produktionsställen. Utredningens förslag att man i ett sådant fall skall bestämma turordningen inom varje enhet för sig godtas av SAF och LO samt av arbetsdomstolens ordförande, låt vara att denne framhåller att det av utredningen valda uttrycket verksamhet kommer att vålla betydande tolkningssvårigheter. TCO däremot anser att om valet står mellan flera arbetstagare inom samma kategori så skall företrädesrätten bestämmas mellan arbetstagarna på orten.

Arbetsmarknadsparterna synes alltså vara ense om att driftsinskränkningar som sker inom en driftsenhet eller liknande inte skall få återverkningar inom driftsenheter som är belägna på annan ort. Jag ansluter mig till denna uppfattning. Vad härefter angår det fallet att en rörelse är uppdelad på flera driftsenheter eller liknande belägna på en och samma ort finner jag det synnerligen svårbedömt huruvida turordningen bör bestämmas gemensamt för alla driftsenheterna eller inom varje sådan enhet för sig. Sannolikt skulle det för flertalet arbetstagare förefalla mest naturligt och rättvist att en driftsinskränkning som sker inom en driftsenhet eller liknande inte får återverkningar inom en annan driftsenhet, även om de båda enheterna är belägna på samma ort. Detta synes också vara LO:s uppfattning. Å andra sidan kan inte bestridas att vissa arbetstagarkategorier i praktiken inte är så bundna till den särskilda driftsenheten, eftersom de kanske ganska ofta flyttas från en driftsenhet till en annan. För sådana arbetstagarkategorier skulle det troligtvis uppfattas som mest naturligt att gemensam turordning bestämdes för samtliga driftsenheter inom orten. Enligt min mening är det av stor betydelse att på denna punkt ha en regel som så långt möjligt kan accepteras av alla arbetstagarkategorier. Ett sådant resultat uppnås, om man som huvudregel ställer upp att turordning skall bestämmas inom varje driftsenhet för sig, samtidigt som man genom en tilläggsregel öppnar möjlighet att beträffande vissa arbetstagar-

kategorier bestämma gemensam turordning för samtliga driftsenheter på orten. Jag återkommer strax till hur tilläggsregeln närmare bör vara utformad.

Enligt utredningsförslaget skall turordningen avgöras inom varje kategori av arbetstagare för sig. Utredningen synes därvid ge kategori-begreppet en ganska snäv innebörd. Sålunda anges i motiveringen bl. a. att verkstadsmontörer utgör en kategori och resemontörer en annan. Under remissbehandlingen har på flera håll varnats för att ge kategori-begreppet en snäv innebörd. För egen del menar jag att det finns skäl som talar för att man bestämmer turordningen gemensamt inom en förhållandevis omfattande arbetstagargrupp. Att försöka dela upp arbetstagarna i kategorier eller yrkesgrupper eller liknande stöter på mycket stora svårigheter, eftersom förhållandena på arbetsmarknaden är så skiftande. Ett i lag intaget kategoribegrepp, yrkesgruppsbegrepp eller liknande skulle leda till stora tolkningssvårigheter i den praktiska tillämpningen. För min del har jag kommit till den slutsatsen, att man inte bör överväga någon sådan snävare indelning. Jag anser emellertid inte heller att man bör avstå från varje indelning utöver den som följer av indelning efter driftsenhet eller ort. Mellan arbetstagargrupper som omfattas av skilda kollektivavtal råder oftast så stora skillnader beträffande bl. a. arbetsuppgifter, att det säkerligen skulle te sig främmande att behandla sådana grupper som en enhet i turordningshänseende. Jag föreslår därför att turordningen bestäms beträffande varje avtalsområde för sig. De arbetstagare som sysselsätts i arbete för vilket ett och samma kollektivavtal gäller skall alltså behandlas som en enhet i turordningshänseende. En på detta sätt konstruerad turordningsregel har den fördelen att den blir förhållandevis enkel att tillämpa.

Jag nämnde nyss att, om en arbetsgivare driver verksamhet som är uppdelad på flera driftsenheter inom samma ort, turordning i princip bör bestämmas för varje driftsenhet för sig men att det bör finnas möjlighet att i fråga om vissa arbetstagarkategorier bestämma gemensam turordning för samtliga driftsenheter på orten. Att i lag ställa upp kriterier efter vilka de olika arbetstagarkategorierna skall skiljas åt synes mig omöjligt. En framkomlig väg är att lägga avgörandet i arbetstagarorganisationernas hand såvitt gäller varje organisations avtalsområde. Arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal bör sålunda kunna bestämma att, såvitt gäller arbetstagare som hör till organisationens avtalsområde, gemensam turordning skall bestämmas för hela orten. Sådan bestämmanderätt bör tillkomma såväl avtalsslutande förbund som lokal arbetstagarorganisation inom sådant förbund.

Om den grupp inom vilken gemensam turordning skall bestämmas blir så vidsträckt som nu förordats, måste ibland den situationen uppkomma att arbetstagare inom gruppen sköter ett arbete som andra arbetstagare inom samma grupp inte har förutsättningar att klara. Det är uppenbart, att turordningsreglerna inte får ge det resultatet att en ar-

betstagare skall ha företrädesrätt till ett arbete som han inte kan sköta. Som villkor för att en arbetstagare skall få stanna kvar i arbetet måste därför gälla, antingen att han får behålla sina arbetsuppgifter eller — om detta inte är möjligt — att han kan ges ett annat arbete för vilket han har tillräckliga kvalifikationer. Jag vill emellertid betona, att kravet på tillräckliga kvalifikationer inte får ges en vidare innebörd än att arbetstagaren skall ha de allmänna kvalifikationer som normalt ställs på den som söker det arbete det är fråga om. En viss kortare inlärnings tid torde ofta få accepteras.

Innebörden av vad jag senast sagt kan illustreras med ett exempel. Vid ett verkstadsföretag finns två tjänstemän och tio arbetare. Av arbetarna skall två friställas på grund av arbetsbrist. De tio arbetarna utgör då en enhet vid bestämmande av turordning. Avgörande blir i första hand anställningstidens längd, dvs. de två senast anställda arbetarna skall friställas, om ej någon av dem på grund av ålder har rätt till extra anställningsmånader och därmed rycker upp i turordningen. Det förutsätts dock att de åtta kvarvarande kan sköta de kvarstående arbetsuppgifterna. Har någon av de två senast anställda speciella yrkeskunskaper som krävs vid företaget, kan han få stanna, om inte någon av de åtta tidigare anställda har dessa yrkeskunskaper.

Det kan förekomma att arbetstagare under sin anställningstid utfört arbete som omfattas av skilda kollektivavtal. Som exempel kan nämnas det fallet att en verkstadsarbetare för vilken verkstadsavtalet gäller utses till arbetsledare och därmed kommer in under det avtal som gäller för arbetsledare. I sådana fall bör enligt min mening gälla att anställningstiden hos arbetsgivaren och inte inom avtalsområdet skall vara avgörande för turordningen, om fråga uppkommer om uppsägning av arbetsledare på grund av arbetsbrist. I det angivna exemplet får alltså arbetsledaren tillgodoräkna sig sin anställningstid som arbetare. Har en arbetstagare under sin anställningstid hos arbetsgivaren utfört arbete inom skilda driftsenheter eller på olika orter, bör han på motsvarande sätt få tillgodoräkna sig hela sin anställningstid hos arbetsgivaren och alltså inte enbart anställningstiden inom den aktuella driftsenheten eller orten.

Jag har tidigare förordat att varje arbetstagare som har fyllt 45 år i viss utsträckning bör få tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje faktisk anställningsmånad som han har påbörjat efter 45-årsdagen. Även i detta fall bör det vara fråga om anställningstid inom företaget som helhet, alltså oavsett avtalsområde, driftsenhet eller ort.

TCO har föreslagit att en arbetstagare som har gått över från en yrkesgrupp till en annan skall kunna konkurrera med arbetstagarna inom yrkesgrupp som han tidigare har tillhört och slå ut en mindre meriterad arbetstagare där. En arbetare som har avancerat till arbetsledare skulle alltså kunna återgå till sin tidigare grupp och få fort-

satt anställning på bekostnad av en senare anställd arbetstagare inom den gruppen. Jag är emellertid inte beredd att förorda något sådant undantag från regeln att företrädesrätten bestäms inom varje avtalsområde för sig. Saken har f. ö. inte så stor betydelse, eftersom enligt mitt förslag den till arbetsledare befordrade arbetaren i konkurrens med övriga arbetsledare får räkna sig till godo sin anställningstid som arbetare.

Arbetstagare bör vid beräkningen av turordning i vissa fall få tillgodoräkna sig anställning hos annan arbetsgivare. I enlighet med vad jag har anfört i avsnittet 5.2.2 under uppsägningstidens längd bör detta vara fallet, när det utan arbetstagarens medverkan har skett en överlåtelse eller annan formell förändring på arbetsgivarsidan. Arbetstagaren bör i så fall få tillgodoräkna sig även sin tid som anställd i företaget före förändringen. Vidare bör arbetstagaren, för det fall att han själv har tagit initiativ till byte av anställning, få tillgodoräkna sig den sammanlagda anställningstiden inom företag som tillhör samma koncern.

Av vad jag har anfört torde framgå, att det är en vansklighet uppgift att konstruera lagregler om turordning som kan väntas ge ett rimligt och rättvist resultat i alla förekommande situationer. I själva verket torde detta inte vara möjligt. Arbetslivets förhållanden och företagens uppbyggnad är så varierande att en i lag bestämd turordning som fungerar bra i flertalet situationer ändå måste slå fel i vissa fall. Jag biträder därför utredningens under remissbehandlingen allmänt godtagna förslag att turordningsreglerna skall vara dispositiva i den meningen att de skall kunna sättas ur spel genom kollektivavtal på förbunds nivå.

Utredningsförslaget innebär att arbetstagare som uppnått den för anställningen gällande högsta pensionsgränsen eller, om sådan inte finns, den ålder som gäller för rätt till ålderspension enligt lagen om allmän försäkring, inte kan åberopa företrädesrätt till fortsatt anställning enligt turordningsreglerna. Förslaget har godtagits av arbetsmarknadens parter. TCO förordar dock att personer med låg pensionsålder och låg pension skall kunna åberopa företrädesrätt till fortsatt arbete. För egen del finner jag det naturligt, att lagen inte bör bygga på att ålderspensionärer skall ha företrädesrätt till fortsatt arbete när driftsinskränkning inträffar. Jag är inte beredd att jämka på förslaget i det hänseende TCO förordat utan ansluter mig i princip till utredningsförslaget i denna del. Den aktuella regeln bör emellertid utformas så, att den gäller arbetstagare som har uppnått den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med ålderspension eller, om någon sådan gräns inte finns, 67-årsåldern.

Enligt utredningens mening bör ett särskilt skydd ges åt arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som med stöd av den föreslagna lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder eller eljest har beretts en

särskild sysselsättning hos arbetsgivaren. Utredningen föreslår att det i lagen skall tas in en speciell bestämmelse som innebär att arbetstagare som hör till den angivna kategorin helt och hållet skall stå utanför den konkurrens som avgörs genom turordningsreglerna. Arbetstagaren skall i stället alltid ha företräde till fortsatt anställning, om inte särskilda skäl föranleder annat.

Har arbetsmarknadsmyndigheterna med hjälp av särskilda arbetsmarknadspolitiska medel eller med vissa anstalter från arbetsgivarens sida kunnat få till stånd en särskild arbetsplats för exempelvis en handikappad arbetstagare, skulle det uppenbarligen strida mot de syften som ligger bakom den aktuella lagstiftningen om denne arbetstagare på grund av sin ringa anställningstid blev den förste som fick lämna företaget vid en driftsinskränkning. Jag förordar därför en regel om att arbetstagare som beretts någon form av särskild sysselsättning alltid skall ha företräde till fortsatt anställning eller fortsatt arbete. Det är emellertid självklart att hänsyn måste kunna tas till vilka möjligheter det finns att tillhandahålla skyddad sysselsättning o. d. i den fortsatta driften. Av denna anledning bör, som utredningen har föreslagit, avvikelse från regeln kunna göras, om det föreligger särskilda skäl.

När det i övrigt gäller de turordningsregler som jag har förordat i detta avsnitt vill jag påpeka att de inte är avsedda att tillämpas vid annan uppsägning än sådan som sker på grund av arbetsbrist. Som utredningen har framhållit får emellertid reglerna den indirekta effekten att arbetsgivaren, om han menar att företrädesrätt inte skall komma i fråga eller om han vill frångå turordningen, måste visa att det rör sig om ett individuellt uppsägningsfall, för vilket det föreligger annan saklig grund än arbetsbrist.

Det framgår av det föregående att turordningsreglerna, förutom vid uppsägning på grund av arbetsbrist, skall gälla också vid permittering. Som jag närmare kommer att gå in på i följande avsnitt anser jag att turordningsregler bör tillämpas även då flera arbetstagare konkurrerar om företrädesrätt till ny anställning eller om återintagning i arbete efter permittering. Däremot är jag, liksom utredningen, inte beredd att föreslå några turordningsregler beträffande sådana omplaceringar i företaget som sker utan samband med uppsägning eller permittering.

#### 5.2.7 Företrädesrätt till ny anställning m. m.

Enligt nuvarande ordning anses arbetsgivare inte ha någon principiell skyldighet att vid nyanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist ge tidigare uppsagda arbetstagare företräde till anställning. Gällande kollektivavtal innehåller dock vissa föreskrifter på denna punkt. Sålunda föreskrivs beträffande arbetare i privat verksamhet eller i statliga bolag att arbetsgivare normalt är skyldig att underrätta arbetstagarorganisationen, om han inom fyra månader efter uppsägning på grund

av arbetsbrist avser att anställa motsvarande arbetskraft. Därvid har organisationen rätt att samråda med arbetsgivaren om den tilltänkta återgången. För det fall att flera arbetstagare kan komma i fråga för återanställning gäller samma turordningsregler som vid uppsägning på grund av arbetsbrist. I fråga om tjänstemän i privat verksamhet eller i statliga bolag innehåller de ingångna trygghetsavtalen föreskrifter om att överläggningar kan ske mellan arbetsgivaren och berörd tjänstemannaorganisation om återanställning av tjänsteman som har sagts upp på grund av driftsinskränkning.

I fråga om statstjänstemän och kommunaltjänstemän med statligt reglerade tjänster gäller bestämmelsen i 28 § regeringsformen om förtjänst och skicklighet som enda befordringsgrunder vid tjänstetillsättning. Denna bestämmelse har ansetts lägga hinder i vägen för särskilda regler om företrädesrätt till de anställningar som omfattas av bestämmelsen. Enligt statstjänstemannalagen och kommunaltjänstemannalagen råder också förbud mot avtal om företrädesrätt till anställning.

1971 års lag om anställningsskydd innehåller vissa regler om rätt till återanställning. Det föreskrivs sålunda att arbetstagare som avses med lagen och som på grund av arbetsbrist har skilts från sin anställning har företrädesrätt under sex månader därefter till ny anställning hos samma arbetsgivare. Företrädesrätten gäller inom den verksamhet där arbetsgivaren tidigare var anställd. Ett villkor för företrädesrätten är dock att arbetstagaren kan antas ha tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet. Bland flera företrädesberättigade ges förtur till den som har varit anställd längst tid hos arbetsgivaren. Från reglerna om företrädesrätt görs undantag för dels arbetstagare som har ålderspension enligt lagen om allmän försäkring, dels statstjänstemän och kommunaltjänstemän med statligt reglerade tjänster.

Utredningen föreslår att det i den nya lagen om anställningsskydd tas in bestämmelser om företrädesrätt till ny anställning. De föreslagna reglerna omfattar dels arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist, dels arbetstagare som har anställts för viss tid, viss säsong eller visst arbete och som inte får fortsatt arbete på grund av arbetsbrist. Sådan arbetstagare har under en tid av ett år efter anställningens upphörande företrädesrätt till ny anställning inom den verksamhet, dvs. den förvaltningsenhet, företagsenhet eller därmed jämförlig enhet, där han tidigare var sysselsatt. En förutsättning är dock att arbetstagaren vid anställningens upphörande har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt minst tolv eller, vid säsonganställning, minst sex månader under de två senaste åren. Vidare krävs enligt utredningsförslaget att arbetstagaren har tillfredsställande kvalifikationer för den nya anställningen. Har arbetstagare uppnått den högsta pensionsgräns som gäller för den upphörda anställningen eller, om någon sådan gräns inte finns, folkpensionsåldern, har han inte företrädesrätt till ny anställning.

För det fall att flera arbetstagare kan komma i fråga för återanställning föreslår utredningen att samma turordningsregler skall gälla som vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Detta innebär bl. a. att endast anställningstid inom den aktuella verksamheten och kategorin får åberopas.

Remissinstanserna accepterar allmänt att det i den nya lagen förs in bestämmelser om företrädesrätt till ny anställning för dem som har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist eller som av sådan anledning inte har fått sin anställning förlängd. Vissa arbetsgivarorganisationer, däribland SAF, anser emellertid att arbetstagaren, i överensstämmelse med vad som gäller enligt 1971 års lag, skall ha varit anställd sammanlagt minst 24 månader under de tre senaste åren för att komma i åtnjutande av företrädesrätt. SAF anser vidare att företrädesrätt, liksom enligt 1971 års lag, bör föreligga endast under sex månader efter anställningens upphörande. Ett par andra arbetsgivarorganisationer förordar att en säsonganställd arbetstagare skall ha varit anställd minst tolv månader under de två senaste åren för att ha rätt till återanställning.

LO ansluter sig i princip till utredningens förslag om förutsättningarna för återanställningsrätt men framhåller liksom andra arbetstagarorganisationer vikten av att kravet på tillfredsställande kvalifikationer inte tillämpas alltför restriktivt. TCO accepterar att företrädesrätten gäller anställning inom viss verksamhet men anser att verksamhetsbegreppet bör ges den vidare innebörd det har i 1971 års lag om anställningsskydd. För det fall att flera arbetstagare gör anspråk på återanställning anser såväl LO som TCO att turordningen bör avgöras med hänsyn till arbetstagarernas totala anställningstid inom företaget. Samma uppfattning förs fram av arbetsdomstolens ordförande.

Jag har redan tidigare uttalat att det i princip måste accepteras att arbetstagare sägs upp när det uppkommer arbetsbrist i ett företag. Det är emellertid angeläget att så långt möjligt förbättra situationen för de arbetstagare som på detta sätt har blivit friställda. Detsamma gäller dem som har anställts för viss tid, viss säsong eller visst arbete och som på grund av arbetsbrist inte får fortsatt anställning när den överenskomna tiden har gått till ända eller arbetet har slutförts. Jag anser därför, liksom utredningen, att man för de angivna grupperna av arbetstagare bör införa en rätt till återanställning för det fall att nya arbetstillfällen yppas hos den tidigare arbetsgivaren. En sådan återanställningsrätt medför också att det inte kommer att löna sig för mindre nogräknade arbetsgivare att försöka kringgå uppsägningsskyddet genom att vidta förmåta driftinskränkningar och därefter nyanställa andra arbetstagare.

Vid utformningen av reglerna om återanställningsrätt är det enligt min mening naturligt att bygga på de bestämmelser som finns i 1971 års lag om anställningsskydd. En förstärkning av återanställningsrätten bör dock åstadkommas. Sålunda anser jag liksom utredningen och så gott

som samtliga remissinstanser att företrädesrätten till ny anställning bör utsträckas till att gälla under ett år efter anställningens upphörande. Liksom enligt 1971 års lag bör det ställas upp krav på viss kvalifikations-tid för att arbetstagare över huvud taget skall få åtnjuta företrädesrätt, men kravet bör kunna sänkas. Det förefaller mig lämpligt att därvid anknyta till de kvalifikationsregler som jag tidigare förordat när det gäller att komma i åtnjutande av förlängd uppsägningstid, med den modifikation dock att uppsägningstiden får räknas som kvalifikationsgrundande i fråga om rätt till återanställning. Jag förordar alltså en regel om att företrädesrätt skall tillkomma sådan arbetstagare som vid anställningens upphörande har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt minst tolv eller, vid säsonganställning, minst sex månader under de två senaste åren. Undantag bör dock, liksom jag förut förordat i fråga om turordning vid uppsägning och permittering, göras för arbetstagare som har uppnått den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med ålderspension eller, om någon sådan gräns inte finns, 67 års ålder. Sådan arbetstagare bör alltså aldrig ha företrädesrätt till ny anställning.

Byggnadsarbetareförbundet har väckt frågan om återanställningsrätten bör anknytas till branschen och alltså gälla alla nyanställningar i branschen. Som förbundet framhåller kan den nyligen antagna lagen (1973: 160) om anställning av arbetskraft för byggnadsarbete sägas få en sådan effekt för byggnadsbranschens del. För min del anser jag att man bör avvakta erfarenheterna av denna nya lagstiftning. Jag är inte beredd att nu införa en så vidsträckt återanställningsrätt som byggnadsarbetareförbundet ifrågasatt.

Enligt utredningens förslag medför inte överlåtelse av företag o. d. något avbrott i intjänad kvalifikationstid. Jag ansluter mig till det förslaget. Jag förordar vidare att arbetstagare skall få tillgodoräkna sig anställningstid i annat koncernföretag när det gäller att bestämma om företrädesrätt till ny anställning skall föreligga.

Liksom utredningen anser jag att den berörda regeln om kvalifikationstid för rätt till återanställning bör vara dispositiv så att man skall kunna få en så god anpassning som möjligt till förhållandena inom olika yrken eller branscher. Avtal bör alltså kunna träffas om andra kvalifikationstider.

En viktig fråga när det gäller företrädesrätten till ny anställning är om rätten i princip skall avse alla sådana anställningar inom företaget som skall besättas under ettårstiden eller om företrädesrätten bör begränsas till att avse endast anställningar inom en viss del av företaget. Enligt min mening är läget härvidlag annat än när det gäller att bestämma turordning vid uppsägning eller permittering. Det kan vara naturligt att en driftsinskränkning inom en driftsenhet inte skall få verkningar i driftsenheter på andra orter, eftersom det då är fråga om att arbetstagare skall friställas. Vid nyrekrytering däremot synes det mig att



perspektivet bör vidgas. Den företrädesbestämmelse som finns i 1971 års lag torde därvidlag innefatta en lämplig avvägning. Företrädesrätten bör alltså avse den verksamhet där arbetstagaren förut sysselsattes. Uttrycket verksamhet bör emellertid, såsom TCO förordat, ges den innebörd som det har enligt 1971 års lag och inte den mer begränsade innebörd som det har i utredningsförslaget. Med verksamhet bör således avses vad som på den privata sektorn kallas rörelse, exempelvis en verkstadsrörelse. Att rörelsen är fördelad på skilda driftsenheter och på skilda orter bör därvid sakna betydelse. Företrädesrätten bör således gälla samtliga arbetsplatser inom rörelsen i fråga. På den statliga sektorn bör med verksamhet förstås verksamhetsområde för en viss myndighet. Detta innebär att en arbetstagare som har varit anställd hos domänverket har företrädesrätt inom alla domänverkets förvaltningar men inte inom exempelvis vägverkets verksamhetsområde. Företrädesrätten bör inte heller vara beroende av avtalsområdet. En friställd arbetsledare skall alltså kunna åberopa företrädesrätt till ny anställning när arbetare rekryteras.

Uppenbarligen måste man ställa upp det villkoret för företrädesrätt till en viss anställning att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet. Jag vill erinra om att jag i närmast föregående avsnitt har förordat att samma krav skall gälla för att en arbetstagare skall ha företrädesrätt till fortsatt arbete när en driftsinskränkning är aktuell. Liksom i föregående avsnitt vill jag understryka att kravet på tillräckliga kvalifikationer inte bör avse annat än att arbetstagaren skall ha de allmänna kvalifikationer som normalt krävs av den som söker en sådan anställning som det är fråga om. Eftersom arbetssökandena ofta får genomgå viss upplärningstid, betyder detta att en arbetsgivare inte kan vägra återanställning på den grunden att arbetstagaren inte från första dagen fullständigt behärskar de nya arbetsuppgifterna. Företrädesrätt föreligger alltså, liksom fallet är enligt 1971 års lag, om arbetstagaren har den kompetens som arbetsgivaren i allmänhet fordrar av dem som söker ett sådant arbete.

För det fall att flera arbetstagare kan komma i fråga för återanställning anser jag liksom utredningen att samma turordningsregler bör gälla som vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Jag vill emellertid erinra om att jag i föregående avsnitt har föreslagit turordningsregler vid uppsägning som delvis avviker från vad utredningen har föreslagit. Sålunda har jag förordat att arbetstagare vid turordningens bestämmande skall tillgodoräknas hela sin anställningstid vid företaget och inte bara anställningstiden inom viss verksamhet e. d. Detsamma bör gälla då turordning skall bestämmas mellan flera arbetstagare som har rätt till återanställning. Liksom i uppsägningsfallet bör vidare arbetstagare som har företrädesrätt till ny anställning få tillgodoräkna sig viss ytterligare anställningstid, om han har fyllt 45 år, nämligen en extra månad för varje

anställningsmånad som har påbörjats efter 45-årsdagen, dock högst 60 sådana extra anställningsmånader.

Vid bestämmandet av turordningen mellan flera arbetstagare som efter uppsägning har företrädesrätt till ny anställning har utredningen ansett att det är anställningstidens längd vid tidpunkten för uppsägningen som bör vara avgörande. En turordning med utgångspunkt från arbetstagarens anställningstid då anställningen upphörde skulle enligt utredningen bli alltför komplicerad med hänsyn bl. a. till att arbetstagarna kan ha olika långa uppsägningstider. Denna synpunkt finner jag för min del överdriven. Det mest naturliga synes mig vara att hela anställningstiden, alltså även uppsägningstiden, medräknas när turordningen bestäms. Jag föreslår att turordningsreglerna utformas i enlighet härmed.

Liksom turordningsreglerna vid uppsägning bör motsvarande regler vid rätt till återanställning göras dispositiva. Avtal bör alltså kunna träffas på förbunds nivå om en annan turordning.

Med anledning av uttalanden i ett par remissyttranden vill jag ta upp frågan hur förhållandet är mellan arbetsgivare och arbetstagare under den ettårstid efter anställningens upphörande då företrädesrätt till ny anställning föreligger. Enligt min mening är situationen den att den förutvarande anställningen har en efterverkan som å ena sidan yttrar sig i en företrädesrätt till ny anställning men å andra sidan också medför vissa förpliktelser för arbetstagaren i förhållande till den gamle arbetsgivaren, nämligen såtillvida att arbetstagaren får anses skyldig den gamle arbetsgivaren ett visst mått av lojalitet. Uppenbart illojala beteenden från arbetstagarens sida av sådant slag som skulle anses utgöra saklig grund för uppsägning bör medföra att återanställningsrätten förfaller. Det kan dock i detta sammanhang inte anses illojalt, att arbetstagaren under ettårstiden tar anställning hos en konkurrent till den förre arbetsgivaren. Någon särskild lagreglering på förevarande punkt anser jag inte vara nödvändig.

Företrädesrätten får också återverkningar på föreningsrätten ehuru dock inte heller på den punkten lagreglering synes erforderlig. Det förhåller sig så att föreningsrätten enligt huvudregeln inte gäller för arbetsökande. Dock får, som arbetsdomstolens ordförande synes anse, av företrädesrätten anses följa att vägran att återanställa arbetstagare kan utgöra föreningsrättskränkning. En sådan rättstillämpning står f. ö. i samklang med vissa domar av arbetsdomstolen (AD 1935 nr 17 och 1944 nr 96).

För att en arbetstagare skall komma i åtnjutande av företrädesrätt till ny anställning föreslår utredningen att han skall vara skyldig att anmäla detta till arbetsgivaren. Enligt utredningens förslag skall arbetstagaren också vara beredd att stå till arbetsgivarens förfogande efter skäligt rådrom. Avvisar arbetstagaren ett erbjudande om anställning

som han skäligen bort godta, skall företrädesrätten enligt utredningsförslaget vara förfallen.

Mot de nu berörda delarna av utredningsförslaget har vissa erinringar gjorts under remissbehandlingen. Sålunda finner SAF det angeläget att arbetstagarens meddelande om önskad företrädesrätt lämnas inom skälig tid efter det att han av arbetsgivaren har underrättats om sin rätt till företräde. Ett par andra arbetsgivarorganisationer anser att meddelandet om önskad företrädesrätt alltid bör lämnas skriftligen. Från arbetstagarhåll framhålls bl. a. nödvändigheten av att arbetstagaren får tillräckligt rådrum i samband med erbjudande av återanställning. Vidare finner man det angeläget att företrädesrätten inte sätts ur spel genom arbetserbjudanden som inte kan godtas av arbetstagaren. Enligt TCO:s mening vore det riktigast att ha en princip om att företrädesrätten gäller till samtliga tjänster som blir lediga under ettårsperioden, oavsett om arbetstagaren avvisar något erbjudande om anställning. Under alla omständigheter anser TCO att ett avböjande av erbjudande om anställning på annan ort inte bör vara diskvalificerande, om arbetsgivaren fortsätter sin rörelse även på den ort där arbetstagaren tidigare tjänstgjorde.

Jag anser det rimligt att arbetstagaren skall vara skyldig att meddela arbetsgivaren om han vill åtnjuta företrädesrätt till ny anställning. Däremot finner jag det inte påkallat att kräva att meddelandet skall lämnas skriftligen. Inte heller anser jag att det bör föreskrivas att meddelandet skall lämnas inom en viss tid. Som utredningen har anfört får det förutsättas att anmälan normalt sker i omedelbar anslutning till att uppsägning sker eller att arbetstagaren underrättas om att han inte kan få fortsatt anställning. Hinder bör emellertid inte föreligga för arbetstagaren att göra anmälan senare under den tid som företrädesrätten gäller.

I samband med att arbetstagaren anmäler att han vill ha företrädesrätt till ny anställning bör han givetvis lämna sådana uppgifter om sin adress m. m. att arbetsgivaren sedermera kan nå honom med ett eventuellt erbjudande om återanställning. Jag ämnar i specialmotiveringen närmare gå in på olika detaljfrågor som hänger samman med arbetstagarens anmälningsskyldighet.

Har arbetstagaren fått ett erbjudande om återanställning är det självklart att han måste ha ett visst rådrum innan han skall vara skyldig att lämna svar. Det är vidare uppenbart att arbetsgivaren inte kan kräva att arbetstagaren omedelbart står till förfogande, om han vill ha den erbjudna anställningen. Det kan bl. a. inträffa att arbetstagaren efter den tidigare anställningens upphörande har skaffat sig nytt arbete som han inte kan frigöra sig från förrän efter en viss uppsägningstid. En regel bör därför införas om att arbetstagaren först efter skäligt rådrum är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande.

Vad som skall avses med skäligt rådrum får naturligtvis bedömas

från fall till fall med hänsynstagande till båda parternas intressen. Saknar arbetstagaren stadigvarande arbete, bör han inte kunna åberopa att han exempelvis har planerat en längre semesterresa, om erbjudandet avser en anställning som behöver tillträdas relativt omgående. Fall kan å andra sidan inträffa då arbetstagaren är bunden av en uppsägnings-tid av flera månader. Är den erbjudna anställningen sådan att den måste tillträdas omgående och har den arbetstagare som står först i tur inte någon möjlighet att tillträda så snart, anser jag liksom utredningen att arbetsgivarens intressen bör väga över. I sådant fall bör alltså arbetsgivaren ha rätt att besätta platsen med en annan arbetstagare. Den arbetstagare som har varit förhindrad att tillträda bör å andra sidan inte anses ha avvisat erbjudandet i en sådan situation. Detta innebär att han bör behålla sin företrädesrätt till senare lediga platser under ettårsperioden.

Om en arbetstagare utan godtagbara skäl avvisar en erbjuden anställning, kan det inte anses rimligt att han, som TCO har föreslagit, ändå skulle behålla sin företrädesrätt till anställningar som senare blir lediga under ettårsperioden. En sådan ordning skulle uppenbarligen bli mycket betungande för arbetsgivaren. Jag anser därför att man i enlighet med utredningens förslag bör föra in en regel om att företrädesrätten är förfallen, om arbetstagaren avvisar erbjudande om anställning som han skäligen bort godta.

När det gäller frågan vad för slags arbetsuppgifter en arbetstagare skäligen bör vara skyldig att godta bör ledning bl. a. kunna hämtas i de regler som gäller i fråga om villkoren för stöd vid arbetslöshet. Enligt de förslag till lagar om arbetslöshetsförsäkring och om kontant arbetsmarknadsstöd som nyligen har förelagts riksdagen (prop. 1973: 56) skall försäkringsersättning resp. kontant arbetsmarknadsstöd utgå under förutsättning bl. a. att arbetstagaren är beredd att anta erbjudet lämpligt arbete. Erbjudet arbete skall enligt de angivna lagarna anses lämpligt, om skäligen hänsyn tagits till arbetstagarens yrkesvana och övriga förutsättningar för arbetet samt till andra personliga förhållanden. Vidare skall krävas bl. a. att anställningsförmåner är förenliga med de förmåner som utgår till den som är anställd enligt kollektivavtal eller, om sådant avtal inte finns, att anställningsförmåner är skäligen i förhållande till förmåner som vid jämförbara företag utgår till arbetstagare med likvärdiga arbetsuppgifter och kvalifikationer. Hänsynen till arbetstagarens personliga förhållanden blir uppenbarligen av särskilt stor betydelse när den erbjudna anställningen avser arbete på annan ort än bostadsorten. Vad som i denna fråga har uttalats i prop. 1973: 56 (s. 180) innebär att lokal bundenhet i viss utsträckning måste accepteras som ett hinder att anta en erbjuden anställning på annan ort, särskilt om arbetssökanden har hemmavarande minderåriga barn.

I föregående avsnitt har jag förordat en regel om att företräde till

fortsatt arbete alltid skall ges åt den arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren. Liksom utredningen anser jag att någon motsvarande företrädesrätt inte bör införas när det gäller rätten till återanställning. Skulle en arbetstagare som hör till den angivna kategorin undantagsvis ha friställts bör hans särskilda skyddsbehov tillgodoses i den form som föreskrivs i den föreslagna lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

Gällande företagsnämnds- och huvudavtal för arbetare i privat verksamhet eller i statliga bolag innehåller, förutom regler om företrädesrätt till ny anställning, även vissa bestämmelser för det fallet att arbetsgivare avser att återinta arbetskraft efter permittering. Bl. a. föreskrivs att samma turordningsregler skall gälla vid återintagning efter permittering som vid återanställning. Utredningen har inte föreslagit några bestämmelser på denna punkt. För min del finner jag emellertid att den nya lagen om anställningsskydd bör innehålla vissa bestämmelser om återintagning efter permittering.

På samma sätt som när det gäller återanställning anser jag att en permitterad arbetstagares rätt till återintagning bör begränsas till att avse den verksamhet inom företaget där arbetstagaren tjänstgjorde vid permitteringsstillfället. En regel härom bör föras in i lagen. När det gäller innebörden av begreppet verksamhet hänvisar jag till vad jag har anfört tidigare i detta avsnitt. I lagen bör dessutom föras in en bestämmelse om den turordning som skall gälla när återintagning skall ske och valet står mellan flera permitterade arbetstagare. Därvid bör samma turordning tillämpas som då flera arbetstagare konkurrerar om återanställning. Turordningen bör alltså bestämmas med utgångspunkt från arbetstagarnas totala anställningstid inom företaget. Vidare bör som en förutsättning för återintagning gälla att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet. I motsats till vad jag nyss förordade vid företrädesrätt till nyanställning anser jag att en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, som beretts särskild sysselsättning, bör ha företrädesrätt till återintagning efter permittering.

#### 5.2.8 Varsel och överläggning

För flertalet arbetare i privat verksamhet eller i statliga bolag föreskrivs i gällande huvudavtal eller företagsnämndsavtal att arbetsgivaren vid uppsägning eller permittering från anställning som har varat minst nio månader skall varsla arbetstagarorganisationens representant på platsen (varselombudet) minst 14 dagar i förväg eller, i undantagsfall, så snart det kan ske. Varselmeddelande skall innehålla uppgift om de arbetstagare som arbetsgivaren anser sig böra säga upp eller permittera. Samråd beträffande den tilltänkta åtgärden skall på arbetsgivarens eller varselombudets begäran ofördröjligen äga rum mellan dem. Från varsel- och samrådsskyldigheten uppställs undantag dels för arbets-

tagare som har anställts för viss tid eller för visst arbete, dels för säsongpermittering och korttidspermittering. Undantag gäller också vid avskedande.

Har arbetsgivare vidtagit uppsägning eller permittering i fall då de nyss återgivna reglerna om varsel och samråd varit tillämpliga, är han enligt huvud- och företagsnämndsavtalen skyldig att underrätta varselombudet om sådan anställning eller återintagning av arbetskraft som avses äga rum inom fyra månader efter uppsägningen eller permitteringen. Sådant varsel bör om möjligt lämnas en vecka i förväg. Påkallas från någondera sidan samråd rörande den tilltänkta åtgärden, skall sådant samråd ofördröjligen äga rum.

För tjänstemän i privat verksamhet eller i statliga bolag innehåller de ingångna trygghetsavtalen vissa bestämmelser om varsel och samråd beträffande uppsägning och återanställning. Däremot finns inga varsel- och samrådsregler i fråga om statstjänstemän och arbetstagare på det kommunala området.

Enligt utredningens åsikt bör man i den nya lagen bygga vidare på kollektivavtalens varsel- och samrådsbestämmelser. I enlighet härmed föreslår utredningen regler om skyldighet för arbetsgivaren att varsla, om det uppkommer fråga om uppsägning eller permittering eller om avtal skall träffas om nyanställning till vilken företrädesrätt kan komma i fråga. Undantag från varselskyldigheten vid permittering föreslås gälla, om permitteringen är av enstaka och kortvarig natur eller beror på att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur inte sammanhängande.

Vissa arbetsgivarorganisationer anser att bestämmelserna om varsel delvis bör kunna ersättas genom avtal. SAF föreslår att den föreslagna regeln om varsel när återanställning är aktuell utgår. Bland arbetstagarorganisationerna godtar man däremot allmänt att varsel skall ske i de fall som utredningen har angett. LO anser dock att varsel bör ske före varje permittering, således även om den är enstaka eller kortvarig.

Regler om varsel avser att göra det möjligt för arbetstagsidans att påverka arbetsgivaren innan denne fattar slutlig ståndpunkt i den fråga som varslet avser. Ett varsel gäller alltså en tillämnad åtgärd. Enligt vedertagen uppfattning på arbetsmarknaden gäller varselskyldigheten i förhållande till den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. Det är arbetstagarorganisationen som skall få reda på vad som är i görningen och det är organisationens uppgift att diskutera saken med arbetsgivaren och i förekommande fall försöka få denne att ändra eller modifiera sin ståndpunkt. Varselreglerna fyller därmed den funktionen att de garanterar arbetstagarorganisationen ett visst medinflytande i form av rätt att söka påverka arbetsgivaren i frågor som det i och för sig ankommer på denne att ensam besluta om. Varselregler får ofta den verkan att arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen kan enas om vad

som bör beslutas. Därmed åstadkommes att tvister rörande fattade beslut kan undvikas.

Varselinstitutet har således en mycket viktig uppgift att fylla. För min del finner jag det självklart att man i detta sammanhang bör bygga vidare på det varsel- och överläggningssystem som är föreskrivet i gällande kollektivavtal. Som redan förut nämnts anser jag att själva termen varsel bör i den nu aktuella lagen reserveras för den underrättelse arbetsgivaren har att lämna till arbetstagarorganisation rörande planerade åtgärder. Detta innebär att jag ansluter mig till det på arbetsmarknaden vedertagna språkbruket.

Spörsmålet om arbetstagarnas medinflytande i frågor som rör anställningstryggheten kan givetvis inte lösas slutgiltigt genom regler om varsel. Det ankommer på arbetsrättskommittén att göra en samlad bedömning av hur detta medinflytande bör vara utformat. I avvaktan på kommitténs förslag anser jag emellertid att bestämmelser om varsel och överläggning fyller en viktig uppgift i detta hänseende.

Utgångspunkten bör enligt min mening vara att varsel i princip skall lämnas i fråga om alla de åtgärder från arbetsgivarens sida som avses i den föreslagna lagen. Liksom utredningen anser jag därför att varselskyldighet i första hand bör föreligga när arbetsgivaren avser att vidta uppsägning på grund av arbetsbrist. Vidare bör arbetsgivaren vara skyldig att lämna varsel före permittering, däri inbegripet beslut om korttidsarbete. En permittering kan emellertid vara så kortvarig att man knappast kan tala om driftsinskränkning utan snarare om tillfälligt upphåll i arbetet. Sådana permitteringar torde förekomma framför allt i utpräglade småföretag. I sådana fall synes mig ett varsel ha föga värde särskilt som det ofta torde förhålla sig så att arbetsgivaren har begränsade möjligheter att förutse beslutet om permittering någon längre tid i förväg. Jag delar därför utredningens uppfattning att undantag från varselskyldigheten bör göras i sådant fall. Ett annat fall då, såsom utredningen förordat, undantag från varselskyldigheten bör göras är det då det är fråga om en driftsinskränkning som är naturlig för verksamheten i fråga och som från början kunnat förutses av arbetstagarna. Det är alltså främst fråga om sådana permitteringar som görs med anledning av att säsongen för ett säsongbetonat arbete har löpt ut.

Jag har tidigare föreslagit, att arbetsgivare under vissa förutsättningar skall vara skyldig att vid anställning för begränsad tid underrätta arbetstagaren om att nytt arbete inte kan beredas honom. När sådan underrättelseskyldighet föreligger, bör även den fackliga organisationen kopplas in genom varsel. Jag föreslår därför att arbetsgivaren åläggs att lämna varsel till facklig organisation även i den nu berörda situationen.

Ett annat fall då jag, liksom utredningen, anser att varsel bör äga rum är då arbetsgivaren avser att träffa avtal om anställning till vilken företrädesrätt enligt de tidigare berörda reglerna kan komma i fråga.

Varsel bör lämnas såväl när en enda arbetstagare kan komma i fråga för återanställning som när ett val skall träffas mellan olika arbetstagare. En förutsättning bör dock vara att det finns åtminstone någon arbetstagare som har anmält att han vill åtnjuta företrädesrätt. I överensstämmelse med vad som föreskrivs i huvudavtalet anser jag vidare att varsel bör lämnas när arbetsgivaren avser att återinta arbetstagare i arbete efter permittering.

En fråga som visat sig vara kontroversiell är i vad mån varsel bör lämnas till facklig organisation när fråga uppkommer om uppsägning eller avskedande av arbetstagare på grund av hans personliga förhållanden. Enligt utredningens förslag skall varsel lämnas till arbetstagarens fackliga organisation, om inte arbetstagaren motsätter sig det. För avskedandefallet använder utredningen dock inte termen varsel utan talar i stället om att arbetstagarens organisation skall beredas tillfälle till överläggning. Under remissbehandlingen har förslaget kritiserats av bl. a. LO och TCO som båda framhåller att förslaget inte är förenligt med den roll de fackliga organisationerna enligt nutida uppfattning bör ha i frågor rörande arbetssgivarens personalpolitik.

För egen del vill jag till en början framhålla, att huvudavtalets regler om varsel gäller även vid individuella uppsägningar och att det inte finns något undantag från varselplikten på den grunden att arbetstagaren motsätter sig att varsel lämnas. Det är enligt min mening ägnat att väcka betänkligheter, om man på den punkten skulle gå ifrån en ordning som gällt på stora delar av arbetsmarknaden alltsedan slutet av 1930-talet utan att, såvitt känt, medföra några nackdelar för de arbetstagare som berörts av uppsägningarna. Vidare måste beaktas att varsel bör ske på ett stadium då något slutgiltigt beslut ännu inte är fattat rörande vilken åtgärd som bör vidtas. Skall den berörde arbetstagaren alltid dras in i diskussionen på detta tidiga stadium, finns risk för att möjligheterna att få till stånd andra lösningar än en uppsägning försvåras. Överläggningarna kan inte föras i den mer avspända atmosfär som oftast föreligger, om överläggningar förs med företrädare för den fackliga organisationen. Situationen får i stället lätt karaktären av en tvisteförhandling, dvs. en förhandling om en uppsägning som i realiteten redan har beslutats av arbetsgivaren.

Vidare kan framhållas att de fackliga organisationerna har ett starkt intresse av att få insyn i arbetsgivarens allmänna personalpolitik. Ansvar för att den nya lagstiftningen får den avsedda skyddseffekten för arbetstagarna ligger i första hand på de fackliga organisationerna. Om de skall kunna fylla den uppgiften, måste de kunna följa vilka uppsägningar och avskedanden som äger rum på arbetsplatserna. Uppgiften skulle försvåras om uppsägningar i vissa fall inte kom till organisationens kännedom i förväg. I sammanhanget kan även pekas på



riskens för att arbetstagaren, kanske mot bättre vetande, låter sig övertalas till att motsätta sig att varsel ges till hans organisation.

Vad jag nu har sagt innebär att det från flera synpunkter är angeläget att arbetstagarorganisationerna alltid kopplas in när arbetsgivaren avser att vidta en så ingripande åtgärd som att skilja en arbetstagare från anställningen. Det är visserligen klart att de förhållanden som föranleder ett avskedande eller en uppsägning ibland kan framstå som så pinsamma för arbetstagaren att han känner en viss motvilja mot att en facklig organisation blandas in. Det är dock uppenbart att den enskilde arbetstagaren har behov av stöd och hjälp i många frågor som rör hans anställningstrygghet och att detta behov bäst fylls av de fackliga organisationerna. I själva verket ligger det som regel i arbetstagarens intresse att hans organisation får vetskap om vad som är i görningen så att den kan ge arbetstagaren erforderlig hjälp.

Givetvis kan det förefalla tveksamt om en facklig organisation bör kopplas in även när den arbetstagare som hotas av uppsägning eller avskedande är oorganiserad. Även i detta fall anser jag emellertid att det finns starka skäl för en facklig medverkan. Jag har tidigare framhållit att arbetstagarorganisationerna har ett starkt intresse av att fortlöpande kunna följa personalpolitiken vid ett företag. Det är därför angeläget att organisationerna underrättas även om sådana åtgärder som berör oorganiserade arbetstagare vid företaget.

Med hänsyn till det anförda anser jag att övervägande skäl talar för att de fackliga organisationerna alltid varslas, när arbetsgivaren avser att vidta avskedande eller uppsägning på grund av arbetstagarens personliga förhållanden.

När det gäller frågan vilken facklig organisation som arbetsgivaren skall ta kontakt med i de fall då varselskyldighet föreligger, anser jag att arbetsgivaren i samtliga fall bör varsla den lokala arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är eller brukar vara bunden av kollektivavtal beträffande den kategori av anställda som berörs av den tilltänkta åtgärden. Skulle åtgärden beröra flera arbetstagar kategorier eller tillhör de aktuella arbetstagarna en kategori som brukar företräddas av flera organisationer som alla normalt brukar vara bundna av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren, bör det åligga arbetsgivaren att lämna varsel till var och en av dessa organisationer. Varsel bör kunna lämnas till klubben vid företaget eller till den lokala fackförbundet. Däremot bör det inte krävas av arbetsgivaren att han vänder sig till en organisation som han normalt inte brukar sluta avtal med, även om någon berörd arbetstagare undantagsvis skulle tillhöra en sådan organisation. Arbetsgivaren torde f. ö. många gånger sakna kännedom om huruvida den anställda tillhör en sådan organisation.

När det därefter gäller kontakterna mellan arbetsgivaren och den anställda själv, är det självklart att arbetsgivaren normalt bör under-

rätta arbetstagare om tilltänkta avskedanden eller uppsägningar och bereda dem tillfälle att yttra sig över de omständigheter som enligt arbetsgivarens mening utgör grund för åtgärden. Enligt min uppfattning är det emellertid mindre lämpligt att nu införa någon lagregel på denna punkt. Frågan hänger samman med spørsmålet om arbetsgivares rätt att tillgripa varning och andra disciplinära åtgärder. Dessa frågor utreds f. n. av arbetsrättskommittén. De förslag som kommittén kommer att lägga fram bör enligt min mening inte föregripas. Med anledning härav anser jag inte att i den nya lagen bör föras in någon uttrycklig regel om att arbetstagaren skall underrättas i förväg om att arbetsgivaren avser att vidta ett avskedande eller en uppsägning. Som jag nyss anförde ligger det emellertid i sakens natur att sådan kontakt normalt tas. Det torde i praktiken vara sällsynt att en arbetsgivare tar till uppsägning eller avskedande utan att arbetstagaren får tillfälle att yttra sig över de omständigheter som arbetsgivaren åberopar som grund för sin åtgärd.

Vad jag nu har sagt om underrättelse till arbetstagare om tilltänkta uppsägningar eller avskedanden har avsett det fallet att arbetstagaren tillhör en kategori av anställda för vilken det enligt det tidigare anförda finns en arbetstagarorganisation som skall varslas. Det kan emellertid inträffa att arbetsgivaren beträffande en viss arbetstagarkategori varken är eller brukar vara bunden av kollektivavtal och att han sålunda inte är skyldig att lämna något varsel. Det är för sådana fall angeläget att införa en ersättning för varselinstitutet, så att det framför allt kan bli möjligt att få till stånd överläggningar med arbetsgivaren om den tilltänkta åtgärden. Lämpligen bör föreskrivas att arbetsgivaren i dessa fall skall lämna underrättelse till arbetstagaren själv om den uppsägning eller det avskedande som planeras.

Vad beträffar den tid inom vilken varsel skall lämnas anser jag i likhet med utredningen att olika regler bör gälla för skilda fall. Uppkommer fråga om uppsägning på grund av arbetstagarens personliga förhållanden, bör, som utredningen har föreslagit, varsel lämnas minst två veckor före uppsägningen. Om arbetsgivaren däremot planerar att vidta uppsägning eller permittering på grund av arbetsbrist, bör längre varseltider gälla. Hur lång varseltiden bör vara kan vara föremål för delade meningar. På arbetstagarhåll har sålunda förordats längre varseltider än vad utredningen föreslagit. För egen del vill jag dock ansluta mig till utredningen och föreslår alltså att varseltiden bestäms till en månad. En samordning bör dock ske med de regler om varsel till arbetsmarknadsmyndighet som enligt vad jag senare skall återkomma till bör tas in i förslaget till lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder. För det fall att arbetsmarknadsmyndighet på grund av denna senare lag varslas tidigare än en månad före uppsägning, bör varsel till den fackliga organisationen om driftsinskränkningen lämnas samtidigt.

Givetvis kan omständigheter inträffa som arbetsgivaren inte har kunnat förutse och som medför att varsel inte kan lämnas så tidigt som en månad före uppsägningen eller permitteringen. Det kan exempelvis inträffa att behövliga råvaror försenas eller uteblir genom någon oförutsedd händelse, att en fabrik brinner ned eller att vintern inträffar betydligt tidigare än väntat. Föreligger ett sådant fall, bör varsel lämnas så snart det kan ske. Jag vill emellertid påpeka att det bör ankomma på arbetsgivaren att vid tvist visa att han inte har kunnat lämna varsel inom den tid som tidigare angetts.

Enligt vad jag tidigare förordat skall arbetsgivaren i vissa fall lämna underrättelse till arbetstagaren en månad före utgången av en tidsbestämd anställning eller, vid säsongarbete, en månad före den nya säsongens början. Varsel till organisation bör enligt min mening om möjligt lämnas två veckor dessförinnan.

En varseltid på två veckor bör enligt min mening tillämpas, när arbetsgivaren avser att träffa avtal om anställning till vilken företrädesrätt kommer i fråga, liksom då arbetsgivaren ämnar återinta arbetstagare efter permittering. Även i de nu berörda fallen kan uppenbarligen sådana oförutsedda omständigheter inträffa, som medför att varsel inte kan lämnas inom föreskriven tid. Liksom i uppsägningsfallet bör varsel i sådant fall lämnas så snart det kan ske.

När det gäller avskedande anser jag att omständigheterna är så speciella att någon bestämd varseltid inte lämpligen bör föreskrivas i lagen. I stället bör föreskrivas att varsel skall lämnas så snart det kan ske. För att ett överläggningsförfarande skall kunna genomföras, bör emellertid arbetsgivaren normalt vara skyldig att lämna varsel åtminstone en vecka i förväg. Som arbetsdomstolens ordförande påpekat kan det i vissa fall dock finnas anledning att verkställa ett avskedande omgående utan föregående överläggningar, t. ex. vid grova brott mot arbetsgivaren. I ett sådant fall kommer alltså varsel att ske mer eller mindre omedelbart före avskedandet.

Som jag tidigare har sagt bör arbetsgivaren i vissa fall vara skyldig att lämna underrättelse till arbetstagaren själv, när han avser att vidta uppsägning på grund av arbetstagarens personliga förhållanden eller avskedande. Sådan underrättelse bör lämnas inom samma tid som motsvarande varsel, dvs. minst två veckor i förväg när det gäller uppsägning och så snart det kan ske i avskedandefallet.

Liksom utredningen anser jag att varsel bör kunna underlåtas när underrättelse rörande avgång vid pension o. d. skall lämnas.

Vad jag nu har förordat om varselskyldighet, vem varsel skall lämnas till och vilka varseltider som skall gälla bör komma till uttryck genom särskilda regler i den nya lagen om anställningsskydd. Liksom utredningen anser jag emellertid att reglerna bör kunna frångås genom kollektivavtal, slutet på förbunds nivå, så att man kan uppnå en så god

anpassning som möjligt till de speciella förhållanden som kan råda inom olika branscher.

När det gäller formen för varselmeddelandet anser jag lika litet som utredningen att det bör ställas upp några uttryckliga regler. Inte heller anser jag att det bör föreskrivas något om vad varselmeddelandet skall innehålla. Det ligger emellertid i sakens natur att arbetsgivaren normalt bör ange namnet på den eller de arbetstagare som berörs av den planerade åtgärden. En sådan precisering kan dock inte alltid krävas när det är fråga om en åtgärd av kollektiv natur, t. ex. när vissa arbetstagare skall permitteras eller sägas upp på grund av arbetsbrist och det är oklart vilka arbetstagare som bör väljas ut. Jag ämnar gå närmare in på varselmeddelandets innehåll i specialmotiveringen.

Har en organisation rätt till varsel i något av de berörda fallen, är det självklart att organisationen också bör ha rätt till överläggning med arbetsgivaren om den tilltänkta åtgärden. Liksom utredningen anser jag att en uttrycklig regel härom bör tas in i lagen. För att inte överläggningsregeln skall kunna användas i syfte att förhala den åtgärd som planeras bör det dessutom i enlighet med utredningsförslaget föreskrivas att överläggning skall påkallas senast en vecka efter det att varsel lämnades.

Har överläggning påkallats inom den angivna tiden, bör arbetsgivaren givetvis inte få vidta den ifrågasatta åtgärden förrän överläggning har ägt rum eller tillfälle har lämnats till överläggning. I likhet med utredningen anser jag det påkallat att föra in en uttrycklig bestämmelse härom i den nya lagen. Bestämmelsen bör gälla i alla de fall då skyldighet att varsla föreligger och sålunda inte bara, vilket utredningen förordat, vid uppsägning och permittering.

Några regler beträffande överläggningarnas form och innehåll anser jag det lika litet som utredningen påkallat att ställa upp. Som utredningen har påpekat ligger det emellertid redan i begreppet överläggning att parterna på ömse sidor bör verka för att den tilltänkta åtgärden blir föremål för reell behandling. Normalt bör det åligga arbetsgivaren att ange grunden för åtgärden och att lägga fram de närmare omständigheter som han åberopar. Rör det sig om en åtgärd av kollektiv natur, t. ex. en permittering eller uppsägning på grund av arbetsbrist, blir det en viktig uppgift för parterna att diskutera den s. k. listan, dvs. vilka arbetstagare som bör bli föremål för den planerade åtgärden. Givetvis blir överläggningarnas omfattning i sista hand beroende av den tid som står till förfogande till följd av varseltidens längd. Om emellertid arbetsgivaren har lämnat varsel för sent, bör detta inte få inkräkta på överläggningstiden, utan organisationen bör i det fallet kunna göra anspråk på att åtgärden uppskjuts i motsvarande mån. Det samma gäller om varsel inte har lämnats alls men åtgärden ännu inte har hunnit verkställas. Däremot bör arbetstagarorganisationen inte en-

sidigt kunna göra anspråk på förlängning av överläggningstiden endast av det skälet att organisationen önskar längre rådrum. Detta utesluter naturligtvis inte att parterna träffar överenskommelse om att den ifrågavarande åtgärden ändå skall uppskjutas, exempelvis för att man på överläggningsstadiet skall komma fram till en uppgörelse som undanröjer framtida tvist.

#### 5.2.9 Anställningsskyddet vid tvist m. m.

Enligt svensk rätt kan en uppsagd arbetstagare i princip erhålla domstols förklaring att uppsägning, som strider mot lag eller bestämmelse i avtal om att uppsägning skall vara sakligt grundad, är ogiltig. En sådan förklaring innebär att anställningen består och att arbetstagaren således i och för sig är bibehållen sin rätt till lön och andra förmåner som följer av anställningsavtalet. Någon möjlighet att genom exekutiva åtgärder tvinga arbetsgivaren att ta tillbaka arbetstagaren i arbete finns dock inte. Allmän domstol har mot bakgrund härav i ett fall ogillat arbetstagares yrkande om att bli återinsatt i tjänsten. Till följd av de särskilda förhållanden som råder inom den kollektivavtalsreglerade sektorn har arbetsdomstolen emellertid i åtskilliga fall ansett sig böra bifalla ett yrkande om förpliktande för arbetsgivaren att återta arbetstagaren i arbetet. Enligt vad domstolen uttalat kan emellertid den rättsliga påföljden av att ett sådant åläggande inte fullgörs praktiskt sett inte bli annan än skadestånd.

En uppsägning träder i kraft den dag då uppsägningstiden gått till ända. Om inte annat avtalats eller föreskrivits gäller detta även om tvist råder om uppsägningen. Om domstol sedermera finner att uppsägningen var obehörig, kan arbetstagaren således ha varit skild från anställningen under lång tid.

Enligt utredningens förslag skall uppsägning, som skett i strid mot den föreslagna bestämmelsen om saklig grund, på yrkande av arbetstagaren förklaras ogiltig och anställningsförhållandet förklaras bestå. Detsamma skall gälla när uppsägning skett utan att arbetstagaren erbjudits annan anställning hos arbetsgivaren, trots att detta skäligen kunnat krävas. Även om arbetstagaren yrkar att uppsägningen skall förklaras ogiltig, skall domstolen enligt förslaget kunna underlåta att meddela förklaring om anställningsförhållandets bestånd, om synnerliga skäl härför föreligger. I så fall skall arbetstagaren i stället tilldömas ett särskilt skadestånd. Om anställningsförhållandet förklaras bestå har arbetstagaren rätt att uppbära lön och andra anställningsförmåner. Enligt utredningen bör detta gälla även om arbetsgivaren inte återtar arbetstagaren i arbete. I ett dylikt fall skall arbetstagaren emellertid kunna yrka att anställningsförhållandet hävs och att arbetsgivaren förpliktas utge ett särskilt skadestånd. Det särskilda skadeståndet skall såväl i detta som det nyss nämnda

fallet utgöra ersättning för den framtida förlust, som arbetstagaren kan åsamkas till följd av att anställningen inte består.

Uppkommer tvist om giltigheten av en uppsägning får arbetstagaren enligt utredningens förslag i princip inte skiljas från anställningen förrän uppsägningen blivit slutligt prövad, även om uppsägningstiden gått till ända. Arbetstagaren får härunder inte heller avstängas från arbete i anledning av uppsägningen annat än om särskilda skäl föreligger.

Beträffande den av utredningen föreslagna regleringen bryter sig åsikterna avsevärt bland remissinstanserna. Genomgående framhålls att reglerna är komplicerade. I övrigt anser man på arbetsgivarhåll att regleringen är orimligt långtgående och helt oacceptabel för näringslivets del. På arbetstagarhåll godtas dock i huvudsak de förordade lösningarna.

Som jag förut har nämnt måste begreppet saklig grund i rättstillämpningen ges en växlande innebörd allt efter omständigheterna i varje enskilt fall. Därvid får bl. a. beaktas arbetsplatsens storlek och det mer eller mindre personliga förhållande som kan råda mellan arbetsgivaren och hans anställda. Om en domstol finner att det med hänsyn till dessa eller andra omständigheter inte rimligen kan krävas av arbetsgivaren att anställningsförhållandet fortsätter, skall uppsägningen alltså anses vara sakligt grundad. Frågan gäller nu om arbetsgivaren, för det fall att domstolen i stället kommer till ett motsatt slut, trots detta skall mot arbetstagarens vilja kunna frigöra sig från anställningsförhållandet genom att erlagga skadestånd. Enligt min mening är det uteslutet att i en lag, som har till syfte att skänka arbetstagarna ett så tillfredsställande anställningsskydd som möjligt, tillåta en sådan ordning. Det uppställda kravet på att en uppsägning skall vara sakligt grundad skulle i så fall ha föga reellt innehåll för den arbetstagare som inte vill lämna sin anställning. Liksom fallet är enligt t. ex. föreningsrättslagstiftningen måste enligt min mening den arbetstagare som har utsatts för en lagstridig uppsägning ha rätt att få denna förklarad ogiltig. Jag kan inte se att det finns någon anledning att, såsom utredningen förordat, göra något undantag härifrån. Givetvis måste det stå en uppsagd arbetstagare fritt att avstå från att begära ogiltigförklaring och i stället nöja sig med det skadestånd som enligt vad jag kommer att förorda i det följande skall utgå vid uppsägning utan saklig grund. Bedömer däremot arbetstagaren sin situation så att han har intresse av att få komma tillbaka till den gamla arbetsplatsen bör han ha rätt att få uppsägningen ogiltigförklarad. Jag förordar därför en bestämmelse av innehåll att en uppsägning som inte är sakligt grundad skall på yrkande av arbetstagaren förklaras ogiltig. Innebörden av en sådan ogiltigförklaring blir att anställningen alltjämt består.

En särskild fråga är hur man skall bedöma situationen då tvist uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagare huruvida en meddelad uppsägning varit sakligt grundad. Enligt min mening bör i ett sådant fall uppsägningen i allmänhet inte tillerkännas några rättsverkningar förrän

tvisten blivit slutligt avgjord. Läget är ju då det att de båda parterna i anställningsavtalet har olika uppfattning i frågan huruvida en giltig uppsägning kommit till stånd eller inte. Hittills har man i sådana frågor givit arbetsgivarens uppfattning ett företräde och sålunda utgått från att uppsägningen varit giltig intill dess annat fastslagits genom domstols dom eller på annat sätt. Det företräde som sålunda getts åt arbetsgivarens uppfattning bör enligt min mening inte längre bestå.

Härtill kommer att det rättsläge som hittills har rått har inneburit stora faror för anställningstryggheten. Arbetstagaren har sålunda fått lov att lämna arbetsplatsen senast när uppsägningstiden har gått ut. Det ligger i öppen dag att det många gånger kan vara svårt för honom att med stöd av en domstols dom kanske långt senare göra anspråk på att få komma tillbaka till arbetsplatsen. Särskilda svårigheter kan givetvis uppkomma om arbetsgivaren då har rekryterat annan arbetskraft i den uppsagde arbetstagarens ställe.

På grund av vad nu anförts föreslår jag att huvudregeln skall vara att anställningen skall utan hinder av uppsägningen bestå till dess att tvisten slutligt avgjorts. Detta innebär att anställningen, vid tvist om uppsägningens giltighet, inte upphör när uppsägningstiden löper ut utan först när tvisten slutligt prövats. Förklaras uppsägningen ogiltig, fortsätter anställningen att gälla på samma villkor som tidigare. Av anställningsavtalet följer då normalt att arbetstagaren är skyldig att utföra arbete för arbetsgivarens räkning men att han å andra sidan har rätt till lön och andra förmåner som följer av anställningen. Enligt den bestämmelse om lön under uppsägningstid som jag tidigare har förordat är arbetstagaren berättigad till uppsägningslön och andra förmåner under uppsägningstiden, även om arbetsgivaren inte tillhandahåller honom arbete. Såsom utredningen förordat bör motsvarande gälla även under den tid efter uppsägningstidens utgång som kan löpa till dess tvisten slutligt har prövats.

Enligt utredningsförslaget får arbetsgivaren under uppsägningstiden inte stänga av arbetstagaren från arbete annat än om särskilda skäl föreligger. Det föreslagna avstängningsförbudet synes främst ta sikte på sådana fall när arbetstagaren gör gällande att uppsägningen är ogiltig. Meningen är alltså att arbetstagaren, utöver rätten att stå kvar i anställningen, också skall ha en rätt till arbetsplatsen. Detta har starkt kritiserats från arbetsgivarhåll under det att arbetstagarorganisationerna finner den föreslagna ordningen ytterst värdefull från trygghetssynpunkt.

I ett anställningsförhållande är givetvis det normala att arbetsgivaren påfordrar att arbetstagaren utför arbete i enlighet med vad som åligger arbetstagaren enligt anställningsavtalet. Avstängning från arbetet kan förekomma på grund av att det råder arbetsbrist. I sådana fall talar man om permittering. Härmed sammanhängande frågor har be-

handlats i tidigare avsnitt. En annan situation då avstängning från arbetet kan ifrågakomma är den då arbetsgivaren anser sig ha anledning att tillgripa disciplinära åtgärder mot arbetstagaren. Frågan om arbetsgivarens rätt att tillgripa disciplinära åtgärder utreds f. n. av arbetsrättskommittén. Som tidigare nämnts anser jag att kommitténs arbete inte bör föregripas. Jag vill därför i detta lagstiftningsärende inte behandla frågan i vad mån arbetsgivaren får under anställningstiden, däri inbegripet även uppsägningstiden, vidta avstängning från arbetet såsom en disciplinär åtgärd.

En annan tänkbar situation är att arbetsgivaren avstänger arbetstagaren från arbete under uppsägningstiden med hänvisning till det beteende från arbetstagaren som arbetsgivaren lagt till grund för själva uppsägningen. Bestrider arbetstagaren att saklig grund för uppsägning föreligger, råder därmed även tvist i frågan om det är befogat att med hänvisning till grunden för uppsägningen avstänga arbetstagaren från arbetet. Jag har redan förut framhållit att jag inte vill ge arbetsgivaren något företräde att avgöra i vad mån det inträffade är en grund för uppsägningen. I överensstämmelse med detta ståndpunktstagande anser jag inte heller att arbetsgivaren bör kunna ensam mot arbetstagarens bestridande åberopa uppsägningsgrunden för avstängning från arbete under uppsägningstiden. Även i den frågan bör man enligt min mening avvakta ett avgörande från en opartisk instans såsom en domstol. Härtill kommer den förut anförda synpunkten att det av praktiska skäl kan vara svårt att låta anställningen bestå såsom om ingenting har inträffat ifall arbetsgivaren har möjlighet att avstänga arbetstagaren från arbete under uppsägningstiden. Jag förordar alltså att som huvudregel skall gälla att arbetsgivaren inte får avstänga arbetstagaren från arbete under uppsägningstiden med åberopande av det beteende från arbetstagarens sida som arbetsgivaren lagt till grund för uppsägningen.

Vad jag nyss anförde tog sikte på den situationen att arbetsgivaren och arbetstagaren är oense om det befogade i uppsägningen. Det kan emellertid tänkas att arbetstagaren godtar uppsägningen eller i vart fall inte har för avsikt att få uppsägningen ogiltigförklarad. För sådana situationer finns det enligt min mening inte någon anledning att ge regler som begränsar arbetsgivarens rätt att avstänga arbetstagaren från arbetet. Frågan om arbetsgivarens rätt att vidta avstängning från arbete i en sådan situation bör prövas i samband med att arbetsrättskommittén framlagt resultatet av sitt utredningsarbete.

De förordade reglerna om att anställningsförhållandet består till dess tvist om uppsägning slutligt prövats och att arbetsgivaren under den tiden inte har rätt att avstänga arbetstagaren från arbete kan i vissa fall medföra oskäliga resultat. Jag tänker bl. a. på sådana fall då det framstår som mer eller mindre uppenbart att arbetsgivaren haft rätt i sin bedömning och att saklig grund för uppsägning alltså föreligger.



Situationer kan uppkomma när en arbetsgivare har behov av att omedelbart kunna stänga av arbetstagaren från tjänsten. Arbetstagaren kan t. ex. på grund av sitt beteende utgöra en fara på arbetsplatsen. Han kan också tänkas inta en sådan framskjuten ställning i arbetsgivarens verksamhet att ett olämpligt uppträdande inverkar skadligt på förtroendet mellan arbetsgivaren och hans kundkrets. Föreligger sådana särskilda skäl bör, såsom utredningen har föreslagit, arbetsgivaren omedelbart kunna avstänga arbetstagaren från arbetet. En regel med denna innebörd bör tas in i lagen. Har arbetsgivaren avstängt arbetstagaren från arbetet under återopande att särskilda skäl föreligger bör emellertid arbetstagaren ha möjlighet att påkalla en interimistisk prövning från domstols sida huruvida arbetsgivaren haft fog för sin åtgärd.

Om situationen är sådan att arbetsgivaren får anses ha särskilda skäl för att avstänga arbetstagaren från arbete kan det framstå som oskäligt att arbetsgivaren skall behöva betala lön till arbetstagaren för tiden från det uppsägningstiden löpt ut till dess tvisten slutligt prövats. I enlighet med vad utredningen förordat föreslår jag därför att domstol får möjlighet att på yrkande av arbetsgivaren interimistiskt förordna att anställningsförhållandet skall upphöra vid uppsägningstidens utgång eller den senare tidpunkt som domstolen bestämmer.

Som jag förut har nämnt är innebörden av en dom, varigenom uppsägningen förklarats ogiltig, att anställningen alltjämt består. Det ligger då i sakens natur att arbetsgivaren därvid bör återta arbetstagaren i arbete och att arbetsgivaren således inte får avstänga arbetstagaren på grund av den omständighet som föranlett uppsägningen. I regel torde en arbetsgivare också ställa sig en sådan dom till efterrättelse och ta tillbaka arbetstagaren på samma villkor som tidigare. Det kan emellertid inte uteslutas att fall kan inträffa, när en arbetsgivare vägrar att acceptera domstolens bedömning. Utredningen har för dessa fall föreslagit att arbetstagaren — utöver skadestånd för den kränkning åtgärden inneburit för honom — skall tilldömas ett särskilt skadestånd. Detta skadestånd skall utgöra ersättning för den framtida lön och de andra förmåner som arbetstagaren kan gå förlustig genom arbetsgivarens åtgärd. Därvid torde man enligt utredningens mening å andra sidan även beakta arbetstagarens framtida möjligheter till annan arbetsinkomst liksom det förhållandet att ersättning utgår i form av ett engångsbelopp. Skadeståndet bör enligt utredningen sättas så att det får en kraftigt verkande effekt. Arbetsgivarens tredska i förhållande till såväl domstolen som arbetstagaren bör vidare komma till uttryck i skadeståndets belopp.

Den föreslagna bestämmelsen om ett särskilt skadestånd i nu åsyftade fall har kritiserats från olika håll. Vissa remissinstanser ifrågasätter om detta skadestånd skiljer sig från det skadestånd som skall kunna utgå vid övriga åsidosättanden av lagens regler, så att det exempelvis

inte kan bli föremål för jämkning. Vidare efterlyser åtskilliga remissinstanser en precisering av grunderna för skadeståndets beräkning. Från arbetsgivarhåll framhålls att den nämnda skadeståndsbestämmelsen kan komma att utnyttjas av arbetstagaren till att utfå orimligt stora belopp. Arbetstagarorganisationerna understryker å andra sidan vikten av att det särskilda skadeståndet bl. a. i preventivt syfte sätts avsevärt högre än de skadeståndsbelopp som f. n. brukar utdömas i praxis.

Jag delar utredningens uppfattning att det inte kan vara någon lämplig ordning att genom exekutiva åtgärder tvinga arbetsgivaren att ta tillbaka arbetstagaren i arbetet. Det enda rationella synes mig vara att man för dessa, säkerligen ganska sällsynta fall åstadkommer en ordning som innebär ett starkt tryck av ekonomisk art på arbetsgivaren för att förmå honom att respektera domen. Böjer sig arbetsgivaren inte för detta tryck får man enligt min mening utgå från att anställningsförhållandet är upplöst så att man kan få den ohållbara situationen ur världen.

Det ekonomiska tryck arbetsgivaren skall utsättas för kan skapas genom regler om att arbetsgivaren skall utge skadestånd om han trotsar domstolens dom. Det synes mig tveksamt om det är lämpligt att skadeståndet, som utredningen föreslagit, bestäms så att det utgör ersättning för arbetstagarens framtida förlust med avräkning för vad han kan komma att tjäna på annat håll. En sådan bedömning måste bli mycket vanskelig att företa för domstolarna. Dessa synes också hittills i allmänhet ha avstått från att döma ut ersättning för framtida förlust och i stället hänvisat arbetstagaren att i mån av befogenhet återkomma när skadan kan konstateras. Enligt min mening är det vidare en fördel, om arbetsgivaren redan från början vet vad det kan komma att kosta honom att trotsa domstolens dom. Annars föreligger en risk att han skulle spekulera i att skadeståndet inte kan bli så högt med hänsyn till att arbetstagaren snabbt kan skaffa sig arbete på annat håll. Av dessa skäl har jag kommit till den uppfattningen att de skadeståndsbelopp som kan utdömas i dessa fall bör framgå redan av lagen. Härmed tillgodoses även det under remissbehandlingen framställda kravet på en precisering av grunderna för skadeståndets beräkning.

Det synes mig naturligt att beloppen blir större ju längre tid arbetsgivaren varit anställd hos arbetsgivaren. De äldre arbetstagarnas särskilda skyddsbehov bör komma till uttryck även i skadeståndsbeloppen. Bestämmelsen synes kunna utformas så att skadeståndet skall motsvara 12 månadslöner om arbetstagaren varit anställd mindre än tio år hos arbetsgivaren, 18 månadslöner om arbetstagaren varit anställd minst tio år hos arbetsgivaren och 24 månadslöner om arbetstagaren varit anställd minst 20 år hos arbetsgivaren. För att undvika att arbetstagare som varit anställda endast kort tid får skadestånd som kan te sig oskä-

ligt högt, bör dessutom föreskrivas att skadeståndet inte kan sättas till större antal månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader.

I likhet med vad jag förut har förordat i fråga om beräkningen av anställningstiden vid bestämmande av företrädesrätt till fortsatt arbete eller till ny anställning bör en arbetstagare, som fyllt 45 år, för varje därefter påbörjad anställningsmånad hos arbetsgivaren tillgodoräknas en extra anställningsmånad, dock högst 60 sådana anställningsmånader.

Till skillnad mot vad som eljest är brukligt i arbetsrättslig lagstiftning bör det speciella skadeståndet inte kunna jämkas.

Jag övergår här efter till att behandla verkningarna av en uppsägning som skett i strid mot de turordningsbestämmelser som jag förut har förordat. Enligt utredningens förslag skall uppsägningen även i detta fall förklaras ogiltig. Detta har under remissbehandlingen kritiserats från olika håll.

Som jag i ett tidigare sammanhang framhållit är det i vissa lägen ofrånkomligt att ett företag för att kunna fortsätta driften måste göra en driftsinskränkning och till följd härav nödgas säga upp vissa arbetstagare. Därvid skall turordningen för detta urval bestämmas. Detta sker genom att arbetsgivaren och berörda arbetstagarorganisationer efter varsel tillsammans diskuterar den s. k. listan. Erfarenheterna visar att det därvid ofta är möjligt att uppnå enighet. Om en enskild arbetstagare inte delar arbetsgivarens och arbetstagarorganisationernas uppfattning och därför väcker tvist om uppsägningen, får resultatet inte bli att arbetsgivaren inte kan genomföra driftsinskränkningen vid den tidpunkt då den enligt kanske allas bedömande måste kunna genomföras. Utgångspunkten måste i stället vara den att arbetsgivaren har möjlighet att efter uppsägningstidens utgång genomföra den erforderliga nedskärningen av personalstyrkan oberoende av att de friställda arbetstagarna kan tycka att andra arbetstagare hade bort friställas i deras ställe.

Man skulle i och för sig kunna tänka sig att arbetstagaren ges en rätt till anställningen i den mera inskränkta bemärkelsen att han visserligen inte får kvarstå i denna sedan uppsägningstiden gått till ända men att han, om domstolen i efterhand finner att uppsägningen strider mot turordningsbestämmelserna, har rätt att återfå sin anställning. Även denna lösning har dock vissa nackdelar. Som jag förut har sagt är det av olika anledningar svårare att återgå i anställningen om man varit borta därifrån en tid. Vidare skulle en sådan ordning kunna leda till mindre tillfredsställande konsekvenser för den arbetstagare som egentligen borde ha sagts upp men som stått kvar i anställningen under hela den tid som tvisten pågått. Denne kan under denna tid ha inrättat sig efter att han skulle få vara kvar hos arbetsgivaren och kanske rent av ha avstått från andra anställningar som inte längre finns tillgängliga

när han måste sägas upp. Överhuvudtaget framstår det som mindre lämpligt att turordningstvister skall kunna leda till att en friställd arbetstagare kan begära att få tillbaka sin anställning med påföljd att en annan arbetstagare friställs för att bereda den förste arbetstagaren arbete. Inte heller enligt utredningens mening är det lämpligt att en turordningstvist får ett sådant resultat. I sammanhanget kan också påpekas att den arbetstagare som friställts i strid mot turordningsreglerna i regel har företrädesrätt till ny anställning.

Härtill kommer att den av utredningen föreslagna ordningen skulle medföra besvärliga komplikationer från processuell synpunkt. Det skulle nämligen bli nödvändigt att tillskapa särskilda bestämmelser som gör det möjligt att få alla turordningstvister avgjorda i ett sammanhang, så att inte skilda domstolar kommer till olika resultat i frågan vem som skall få stanna kvar i arbetet. Mot bakgrund av rådande ordning, enligt vilken talan rörande organiserade arbetstagare i princip prövas av arbetsdomstolen och talan rörande oorganiserade av allmän domstol, skulle frågan bli svår att lösa. Begränsas sanktionssystemet vid brott mot turordning till att avse endast skadestånd behöver man inte tillskapa processuella regler som garanterar en samlad prövning för alla berörda arbetstagare.

Vad jag nu har sagt leder enligt min mening fram till att påföljden för en felaktig tillämpning av turordningsbestämmelserna bör utgöra enbart skadestånd. Mot detta skulle emellertid kunna invändas, att en möjlighet härigenom öppnas för ansvarslösa arbetsgivare att via dessa bestämmelser bli av med en arbetstagare som han av anledningar, vilka i själva verket hänför sig till arbetstagarens person, inte vill behålla. Jag vill därför erinra om att arbetsgivaren är skyldig att visa att det föreligger en arbetsbristsituation som motiverar en uppsägning. Vidare är att märka att de föreslagna turordningsreglerna är konstruerade så att det måste bli mycket svårt för en arbetsgivare att utnyttja dessa för att bli av med en arbetstagare som han av en eller annan anledning inte vill ha kvar i tjänsten. Det i första hand avgörande för turordningen är ju anställningstiden och detta kriterium kan svårligen manipuleras.

Vad jag nu har sagt om uppsägning i strid mot turordningsbestämmelser har giltighet även beträffande sådana fall när en arbetstagares företrädesrätt till ny anställning blivit åsidosatt. Jag finner därför att även påföljden för ett åsidosättande av en arbetstagares företrädesrätt till ny anställning skall utgöra enbart skadestånd.

Enligt utredningens förslag skall en arbetsgivare kunna föreläggas att i arbete återta en arbetstagare som permitterats i strid mot lagen. Det av utredningen föreslagna förbudet mot permittering i vissa fall bör som jag förut har sagt inte tas in i lagen. Någon ogiltighetspåföljd i ett sådant fall kan det därför inte nu bli fråga om. Inte heller när permittering har skett i strid mot de av mig förordade turordningsbestäm-

melserna bör någon annan påföljd än skadestånd förekomma. Jag hänvisar till vad jag nyss har sagt om åsidosättande av bestämmelser om företrädesrätt vid uppsägning eller återanställning.

Utredningen har vidare föreslagit, att åsidosättande av de föreslagna bestämmelserna om att uppsägning skall ske skriftligen och att varsel och överläggning skall ha föregått uppsägningen skall medföra att uppsägningen blir ogiltig. Enligt utredningens mening bör domstolen emellertid kunna underlåta att meddela förklaring härom i sådana fall, när uppsägningen varit fullt befogad samt varsel och överläggning inte skulle ha fyllt någon reell funktion. Utredningsförslaget har i denna del kritiserats från olika håll. Vissa remissinstanser, däribland arbetsdomstolens ordförande, anser att formella brister, vilka har varit utan materiell betydelse i det enskilda fallet, överhuvudtaget inte skall kunna leda till ogiltigförklaring av en uppsägning. Andra remissinstanser, bl. a. LO och TCO, ifrågasätter däremot om det är befogad att undantag skall kunna ske i vissa fall från huvudregeln om att uppsägningen skall vara ogiltig. TCO framhåller att det skulle kunna skapa oklarhet och förvirring i det praktiska arbetet om undantag fick ske och att de fackliga organisationerna är i behov av klara och entydiga regler i detta hänseende.

Som utredningen påpekat får frågan huruvida föreskriven form iakttagits eller varsel och överläggning skett självständig betydelse endast när saklig grund för uppsägning har förelegat. Det synes emellertid knappast rimligt att arbetsgivaren, måhända lång tid efter uppsägningstidens utgång, skall behöva utge lön till arbetstagaren tills tvisten prövats, även om uppsägningen därvid befinns i och för sig vara sakligt grundad. Härtill kommer att arbetsgivaren i ett sådant fall måste ha möjlighet att göra en ny uppsägning med iakttagande av formföreskrifter o. dyl. Vid denna nya uppsägning, som med den angivna utgångspunkten är sakligt grundad, måste arbetsgivaren ha möjlighet att påkalla interimistiskt förordnande av domstol om att anställningen skall upphöra vid uppsägningstidens utgång. Tvisten skulle i så fall komma att röra enbart frågan om lön under ytterligare en uppsägningstid och alltså inte avse något annat än en ekonomisk ersättning. Enligt min mening bör det vara tillräckligt med skadestånd såsom påföljd för överträdelse av det formella förfarande som enligt lagförslaget skall föregå en uppsägning.

Enligt mitt förslag har arbetstagaren rätt att få obehöriga uppsägningar ogiltigförklarade. Uppenbarligen bör detta gälla även när arbetsgivaren avskedat arbetstagaren utan att ens saklig grund för uppsägning förelegat. Däremot finns enligt min mening inte någon anledning att föreskriva att ett avskedande skall kunna förklaras ogiltigt om saklig grund för uppsägning föreligger, eftersom det i sådant fall endast är fråga om arbetstagarens rätt till lön under uppsägningstid.

I motsats till uppsägning innebär ett avskedande att anställningen upphör omedelbart. Eftersom avskedande i normalfallen får antas tillgripas i sådana fall, när arbetsgivaren åtminstone är berättigad att säga upp arbetstagaren, bör vid tvist om avskedande inte gälla samma ordning som vid uppsägning. Arbetstagaren bör visserligen ha en rätt att få fortsätta sin anställning till dess tvisten slutligt prövats men det bör ankomma på arbetstagaren att vidta åtgärder för att hävda denna rätt. Arbetstagaren bör därför, såsom utredningen föreslagit, ges rätt att hos domstolen begära interimistiskt förordnande om att anställningen skall anses bestå till dess att tvisten slutligt prövats. Domstolen har därvid att göra en förhandsprövning av om saklig grund för uppsägning föreligger eller inte.

Enligt utredningens förslag har en arbetstagare, som blivit felaktigt uppsagd eller avskedad, rätt till skadestånd. Arbetsgivaren skall i sådant fall utge, förutom lön och andra anställningsförmåner vartill arbetstagaren på grund av lagen kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada, såväl ekonomisk som ideell. Om skäl därtill föreligger skall skadeståndet dock kunna nedsättas, och fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet skall enligt förslaget också kunna äga rum. Under remissbehandlingen har från något håll riktats kritik mot att arbetsgivaren skall kunna helt befrias från skadeståndsskyldighet. Arbetsdomstolens ordförande framhåller å andra sidan att jämkning bör kunna ske även i fråga om lön och andra förmåner, som inte avser arbetad tid, något som enligt utredningens förslag inte synes kunna ske. I övrigt lämnas förslaget i denna del utan erinran av remissinstanserna.

Skadeståndet bör enligt min mening i likhet med vad som gäller enligt annan arbetsrättslig lagstiftning kunna avse både ekonomisk och ideell skada. Med hänsyn till att det någon gång skulle kunna framstå som obilligt att utkräva hela skadeståndsbeloppet, bör en möjlighet till jämkning finnas. Även fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet bör kunna ske, om det med hänsyn till omständigheterna undantagsvis skulle framstå som påkallat. Den rätt till lön och andra förmåner under uppsägnings- eller permitteringstiden, som jag förut har förordat, skulle emellertid enligt min mening kunna urholkas på ett inte önskvärt sätt om löne- och anställningsförmåner för ej arbetad tid skulle kunna jämkas. Med hänsyn till den avräkningsregel som jag i det föregående har förordat synes några stötande konsekvenser inte kunna uppstå av att dessa förmåner utgår oavkortade. Jag ansluter mig därför till utredningens förslag.

En obefogad uppsägning eller ett ogrundat avskedande innebär en allvarlig kränkning av arbetstagarens lagliga rättigheter. Detta måste givetvis beaktas i rättstillämpningen vid bestämmandet av ideellt skadestånd. Det synsätt som uppbär lagförslaget motiverar såsom utredningen framhållit en skärpning av hittills gällande praxis på området.

Enligt utredningens förslag skall skadestånd kunna utdömas även i övriga fall när arbetsgivaren åsidosatt vad som åligger honom enligt lagen. Jag ansluter mig till detta förslag, som lämnats utan erinran under remissbehandlingen. Även i dessa fall bör skadeståndet kunna avse såväl ekonomisk som ideell skada samt kunna bli föremål för jämkning.

I enlighet med det nu anförda skall skadestånd utdömas till arbetstagare, bl. a. om arbetsgivaren åsidosätter arbetstagarnas företrädesrätt till fortsatt arbete vid uppsägning eller till ny anställning. Skulle ett sådant åsidosättande ske, påminner situationen i viss mån om den som råder när arbetsgivare vägrar att respektera en dom på att en uppsägning är ogiltig. Arbetsgivarens vägran att respektera en dom är emellertid betydligt allvarligare än de brott mot lagen som nyss nämnades. Mot bakgrund härav bör en särskild regel införas som begränsar arbetsgivarens skyldighet att ersätta skada som uppkommer efter anställningens upphörande. Begränsningen bör utformas så att ett sådant skadestånd utgår med högst de belopp som enligt det förut anförda kan ifrågakomma vid vägran att respektera domstols dom vid uppsägnings ogiltighet.

Jag har i det föregående uppehållit mig vid den enskilde arbetstagarens rätt till skadestånd. Enligt min mening får emellertid också en arbetstagarorganisation anses lida skada när en arbetsgivare åsidosätter lagen. Organisationen har nämligen ett allmänt intresse av att dess medlemmar kan lita på att arbetsgivarna respekterar lagen. Jag föreslår därför att man vid bedömande av om och i vad mån skada uppstått skall ta hänsyn även till arbetstagarorganisationens intresse av att lagen iakttas i förhållande till dess medlemmar. Jag vill påpeka, att detta förslag innebär bl. a. att lagens formföreskrifter blir effektivt sanktionerade. En arbetstagare kanske inte lider någon större skada av att uppsägning sker muntligen men från organisationens synpunkt kan detta innebära en påtaglig kränkning av dess intresse av att lagens regler respekteras.

Utredningen har även föreslagit att en arbetstagare, som inte iakttar den för honom i lagen föreskrivna uppsägningstiden, skall på samma sätt som arbetsgivaren vara ersättningsskyldig för den skada som till följd härav kan ha uppstått. Förslaget har i denna del i allmänhet godtagits under remissbehandlingen. Även jag ansluter mig till förslaget.

#### *5.2.10 Förfarandet vid tvist*

Enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt kan förhandling äga rum om anställningsvillkoren samt förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Förhandlingsskyldighet kan också grundas på avtal. De flesta kollektivavtal innehåller bestämmelser om

sådan skyldighet. Dessa bestämmelser reglerar olika led i förfarandet. I regel innehåller förhandlingsordningarna bestämmelser om förhandlingar på två plan, lokala förhandlingar mellan de av frågan berörda parterna på arbetsplatsen under medverkan av den lokala arbetstagarorganisationen samt centrala förhandlingar mellan arbetsgivar- och arbetstagarförbunden.

I kollektivavtalens förhandlingsordningar uppställs regelmässigt preskriptionsregler, enligt vilka tvister som inte har påtalats inom föreskriven tid inte kan underkastas rättslig prövning om motparten gör preskriptionsinvändning. Bestämmelser av detta slag finns även i arbetsrättslig lagstiftning. Enligt 1971 års lag om anställningsskydd — som i detta hänseende utformats efter mönster av i första hand lagen om förenings- och förhandlingsrätt — gäller sålunda att arbetstagare som vill fordra skadestånd skall underrätta arbetsgivaren om sitt anspråk inom fyra månader efter det att skadan inträffade samt anhängiggöra sin talan senast två år efter skadans uppkomst.

Enligt utredningens förslag skall talan om ogiltigförklaring av uppsägning väckas senast tre veckor efter det att uppsägningen vidtogs. Om förhandlingar skall äga rum enligt det kollektivavtal som kan vara tillämpligt, skall i stället gälla att sådana förhandlingar skall påkallas inom treveckorstiden och att talan skall väckas senast tre veckor efter förhandlingarnas avslutande, dock senast sex månader efter det att uppsägningen vidtogs. Motsvarande föreslås i fråga om avskedande. Avser talan skadestånd skall talan väckas senast sex månader efter skadans uppkomst.

Utredningsförslaget i denna del har under remissbehandlingen föranlett erinran huvudsakligen från TCO, SACO och SR, som anser att de föreslagna preskriptionstiderna är för korta. Enligt organisationernas mening bör betydligt längre tider gälla.

I enlighet med vad jag förut har förordat skall en uppsagd arbetstagare vid tvist om uppsägningens giltighet i princip stå kvar i anställningen till dess att tvisten slutligt prövats, även om uppsägningstiden dessförinnan gått till ända. Även en arbetstagare som blivit avskedad, när saklig grund för uppsägning inte förelegat, skall kunna ges rätt att stå kvar i anställningen till dess tvisten slutligt prövats. För arbetsgivaren måste det med hänsyn till den sålunda förordade ordningen uppenbarligen vara väsentligt att tvister om giltigheten av en uppsägning eller ett avskedande aktualiseras snabbt. Även för arbetstagaren måste det vara betydelsefullt att så fort som möjligt veta om han skall få behålla sin anställning eller inte. Det föreligger således för parterna på ömse sidor ett gemensamt intresse av att få tvisten bringad ur världen snarast möjligt.

Mot bakgrund härav ter det sig naturligt att talan om ogiltigförklaring eller avskedande underkastas preskription. Det är önskvärt att tvisten



aktualiseras snabbt och helst innan anställningen har upphört. Å andra sidan är det viktigt att uppsägningstvister i största möjliga utsträckning görs upp utan att rättsliga åtgärder behöver vidtas. Enligt min mening bör det i första hand räcka för preskriptionsavbrott att arbetstagaren så snart möjligt underrättar arbetsgivaren om att han inte kan godta uppsägningen eller avskedandet. En tidsfrist för väckande av talan bör dessutom uppställas.

Den tid inom vilken arbetstagaren skall underrätta arbetsgivaren om att han inte godtar uppsägningen eller avskedandet bör kunna bestämmas till två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. En förlängning av tidsfristen bör dock ske, om arbetsgivaren försummat att i skriftligt besked om uppsägningen eller avskedandet ange vad arbetstagaren skall iakttä ifall han vill göra gällande att åtgärden är ogiltig. Annars skulle arbetstagaren lätt kunna göra en rättsförlust. Genom en regel av detta innehåll erhålls också en garanti för att en sådan uppgift verkligen lämnas till arbetstagaren. Tidsfristen synes i detta fall lämpligen kunna bestämmas till fyra veckor, räknat från den dag anställningen enligt uppsägningen eller avskedandet upphörde.

Har inom de nu angivna tiderna på två resp. fyra veckor förhandlingar begärts enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt eller enligt förhandlingsordning i kollektivavtal bör någon tid för väckande av talan vid domstol inte börja löpa förrän förhandlingarna avslutats. Talefristen bör i detta fall kunna bestämmas till två veckor från förhandlingarnas avslutande. Om sådana förhandlingar inte förs, bör däremot krävas att talan om ogiltigförklaring väcks inom två veckor räknat från den tidpunkt då tiden för underrättelse till arbetsgivaren gick ut.

Som utredningen förordat bör vidare i lagen föreskrivas att tvister om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande skall handläggas skyndsamt.

När tvisten inte gäller giltigheten av en uppsägning eller ett avskedande utan avser enbart skadestånd eller lön och andra förmåner som följer av lagen synes det inte föreligga samma behov av en snabb handläggning. Den av utredningen för dessa fall föreslagna talefristen på sex månader räknat från skadans uppkomst är enligt min mening för kort. I likhet med vad som gäller enligt 1971 års lag om anställningsskydd bör det vara tillräckligt om arbetstagaren underrättar arbetsgivaren om sitt anspråk inom fyra månader efter det att anspråket uppkom. Talan bör därefter väckas senast fyra månader efter det att förhandling enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt eller förhandlingsordning ägt rum eller, om sådan förhandling inte har skett, inom åtta månader från skadans uppkomst.

Beträffande den processuella ordningen för avgörande av anställningstvister gäller f. n. att tvister som avser tolkningen eller tillämpningen av kollektivavtal prövas av arbetsdomstolen som enda domstol. Ar-

betsdomstolen är även behörig att ta upp tvister som gäller tillämpningen av vissa lagar — däribland 1971 års lag om anställningsskydd — beträffande arbetstagare vars anställningsförhållanden regleras av kollektivavtal. Andra anställningstvister prövas däremot av allmän domstol.

Enligt sina direktiv har utredningen att bedöma förutsättningarna för en handläggning av alla anställningstvister i en domstolsorganisation där arbetsdomstolen utgör sista instans. Utredningen avser att behandla denna fråga i ett kommande betänkande. Redan nu förutskickar utredningen emellertid att dess förslag till domstolsorganisation i bl. a. anställningstvister och förfarandet i sådana tvister kommer att tas in i en särskild lag om rättegång i arbetstvister. Under hänvisning härtill har i utredningens förslag till lag om anställningsskydd intagits en bestämmelse, enligt vilken tvister om tillämpningen av lagen skall handläggas enligt lagen om rättegång i arbetstvister.

Enligt min mening bör forumbestämmelsen utgå från att talan som en organisation utför för egen del alltid skall prövas av arbetsdomstolen. Detsamma bör gälla när tvisten rör en organiserad arbetstagare, oavsett om anställningsförhållandet regleras av kollektivavtal eller ej. Om en organisation vill föra talan både för egen del och för en medlems räkning bör nämligen dessa tvister kunna utföras samtidigt vid samma domstol. Tvist som rör en oorganiserad arbetstagare bör emellertid, som f. n., prövas av allmän domstol. Den nu föreslagna ordningen kan behöva prövas om när utredningens förslag till lag om rättegång i arbetstvister föreligger.

I fråga om väckande och utförande av talan vid arbetsdomstolen bör 13 § lagen om arbetsdomstol tillämpas. Detta innebär i princip att arbetstagarorganisation får rätt att utan fullmakt väcka och utföra talan för den som är eller varit medlem i organisationen. Enligt utredningens förslag skall ett undantag härifrån gälla i vissa mål, där den enskilde arbetstagarens integritet har ansetts böra skyddas på bekostnad av det intresse som organisationerna kan ha av att bevaka rättstillämpningen. För egen del finner jag det emellertid inte vara påkallat med ett sådant undantag, vilket under remissbehandlingen mött kritik från olika arbetstagarorganisationer och som inte har någon motsvarighet i nu gällande arbetsrättsliga lagstiftning.

I mål om tillämpning av lagen om anställningsskydd skall enligt utredningens förslag domstol kunna förordna att arbetsgivaren skall bära sin rättegångskostnad även i det fall att arbetstagaren förlorar målet men hade skäligen anledning att få tvisten prövad. Detta förslag — som står i överensstämmelse med vad som f. n. gäller i tvister om kollektivavtal — har under remissbehandlingen mött kritik från vissa arbetsgivarorganisationer. Jag ansluter mig dock till förslaget med en viss redaktionell jämkning.

### 5.2.11 Lagstiftningens dispositivitet

Utredningens förslag innebär att vissa bestämmelser i den föreslagna lagen om anställningsskydd kan ersättas av bestämmelser i kollektivavtal som på arbetstagsarsidan slutits eller godkänts av huvudorganisation, dvs. som regel ett förbund. I övriga delar är lagen enligt förslaget tvingande.

Remissinstanserna är i allmänhet ense med utredningen om att lagen i princip skall vara tvingande men att det bör finnas möjlighet att ersätta vissa av lagens föreskrifter med bestämmelser i kollektivavtal. Ett par arbetsgivarorganisationer, bland dem SAF, yrkar emellertid att hela lagen görs dispositiv. Endast därigenom anser man att det finns utsikter till en så flexibel utformning av lagreglerna att de kan appliceras på arbetslivets skiftande förhållanden.

Lagen har som jag förut framhållit i stor utsträckning karaktären av en social skyddslagstiftning. Utgångspunkten måste därför vara att lagen skall vara tvingande. Hänsyn måste dock kunna tas till de olikartade förhållanden som råder inom skilda branscher på arbetsmarknaden. Till viss del måste alltså lagens regler kunna ersättas eller kompletteras av speciella branschangepassade föreskrifter. Jag har redan angett i vilka hänseenden avvikelser bör kunna göras.

Om lagen till vissa delar skall kunna ersättas med särskilda branschangepassade föreskrifter, måste man, som utredningen har framhållit, skapa garantier för att avtalsfriheten inte begagnas på ett sätt som i otillbörlig utsträckning försämrar det lagfästa anställningsskyddet. Liksom utredningen anser jag att en tillfredsställande garanti erhålls med en regel om att överenskommelser om avvikelser från lagen skall vara träffade på förbunds nivå. Jag föreslår alltså att vissa av lagens bestämmelser skall kunna sättas ur spel med stöd av föreskrift i kollektivavtal som på arbetstagsarsidan har slutits eller godkänts av organisation som är att anse som huvudorganisation. Jag vill tillägga att det inte finns något hinder i lagen mot att stridsåtgärder vidtas från arbetsgivar sidan i syfte att få till stånd en avtalsregel om avvikelser från lagen.

I vissa anställningar kan förhållandena vara så särpräglade att de inte lämpar sig för kollektivavtalsreglering. Det förekommer därför att man i kollektivavtalen tar in s. k. ventiler, varigenom de enskilda parterna eller den lokala fackliga organisationen ges rätt att träffa särskild överenskommelse om anställningsvillkor. Möjlighet bör finnas att i kollektivavtal som träffats på förbunds nivå på detta sätt delegera beslutanderätten i fråga om avvikelser från lagen. Detta har också varit utredningens mening. Jag anser emellertid att lagtexten bör jämkas så att detta framgår tydligare.

Enligt utredningsförslaget skall arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal som avviker från lagen, ha rätt att tillämpa avtalet även

på arbetstagare som inte är medlem av den avtalsslutande organisationen, under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat kollektivavtal. Bestämmelsen är ett uttryck för den allmänt godtagna grundsatsen att arbetsvillkoren bör vara enhetligt reglerade på en arbetsplats. Jag kan för min del ansluta mig till förslaget. Av grunderna för den föreslagna bestämmelsen får anses följa, att det inte är möjligt att på en utomstående arbetstagare tillämpa kollektivavtalsbestämmelser om exempelvis kortare uppsägningstider utan att samtidigt tillämpa även avtalets villkor i övrigt på arbetstagaren i fråga. Skulle arbetsgivaren inte iakttaga vad nu sagts torde den utomstående arbetstagaren ha möjlighet att genom talan vid domstol få rättelse. Visserligen kan, som arbetsdomstolens ordförande framhållit, arbetstagaren inte på kollektivavtalet grunda anspråk på likabehandling. I rättspraxis har emellertid antagits (NJA 1948 s. 1) att kollektivavtalets villkor ingår som ett led i en utomstående arbetstagares anställningsavtal, om inte annat särskilt avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Anställningsavtalet kan uppenbarligen åberopas av arbetstagaren i rättegång.

Den nu förordade rätten för arbetsgivaren att utsträcka tillämpningen av ett kollektivavtal till arbetstagare som inte omfattas av avtalet gäller inte sådana arbetstagare som omfattas av annat kollektivavtal. Detta innebär att arbetsgivaren kan komma i en besvärlig situation, om det inom samma grupp arbetstagare gäller olika avtalsbestämmelser om de enskilda arbetstagarnas anställningsskydd. Särskilt komplicerad blir situationen, om arbetsgivaren försatt sig i det läget att han har slutit olika kollektivavtal med en sinsemellan oförenlig konstruktion av turordningsbestämmelserna. I överensstämmelse med arbetsdomstolens avgöranden för de fall att två oförenliga kollektivavtal gäller för samma arbete torde situationen få klaras av så, att det först slutna avtalet får gälla framför det senare tillkomna.

Har avtal om avvikelse från lagens dispositiva regler träffats i annan ordning än den föreskrivna, dvs. i princip utan att arbetstagarens huvudorganisation har medverkat, bör avtalet givetvis anses ogiltigt i den delen. Detsamma bör uppenbarligen gälla, om avtal har träffats som inskränker arbetstagarens rättigheter enligt någon av de indispositiva bestämmelserna. Liksom utredningen anser jag att detta bör slås fast genom en uttrycklig regel i lagen.

Enligt utredningens uppfattning bör den nu berörda regeln om avtals ogiltighet avse endast avtal varigenom arbetstagarens förmåner inskränks för framtiden. Det bör däremot enligt utredningen inte föreligga något hinder för arbetstagaren att i samband med exempelvis en uppsägning träffa avtal om sådana villkor för uppsägningen som avviker från lagens föreskrifter. Utredningen anser vidare att arbetstagaren i samband med

en uppsägning bör kunna träffa överenskommelse som innebär att han avstår från företrädesrätt till ny anställning.

Ett par remissinstanser har ställt sig tveksamma till utredningens uttalanden på denna punkt. Det påpekas särskilt att ett avstående från företrädesrätt till ny anställning står i strid med principen att arbetstagarens lagfästa förmåner inte skall kunna inskränkas för framtiden.

Tvingande lagstiftning har i allmänhet den verkan att, om den som lagen vill skydda avstår från sin rätt, så är avståendet ogiltigt under förutsättning att avståendet tar sikte på framtiden. I enlighet härmed bör enligt min mening en arbetstagare inte med bindande verkan i samband med uppsägning kunna avstå från framtida uppsägningslön eller från företrädesrätt till återanställning. Läget förändras emellertid när det är fråga om rättigheter som redan har aktualiserats. Normalt torde i sådana fall gälla, att arbetstagaren kan avstå från rättigheten i fråga. Sålunda kan en arbetstagare avstå från semesterlön eller semesterersättning som förfallit till betalning utan hinder av att semesterlagen är tvingande. Lagen (1970: 215) om arbetsgivares kvittningsrätt bygger på att en eljest otillåten kvittning kan genomföras av arbetsgivaren, om arbetstagaren medger det när lönefordran är förfallen. Enligt min mening bör det samma gälla i fråga om den nu aktuella lagen. Arbetstagaren måste sålunda med bindande verkan kunna avstå från uppsägningslön som avser förfluten tid. Likaväl som det står arbetstagaren fritt att överlämna sin lön till vem som helst måste han kunna avstå förfallen uppsägningslön till sin arbetsgivare. En annan situation som uppmärksammas bl. a. i förarbetena till 1971 års lag om anställningsskydd är den att arbetstagaren, efter att ha blivit uppsagd av arbetsgivaren, vill sluta före uppsägningstidens utgång för att ta annan fast anställning. Enligt min mening kan detta ses som en uppsägning från arbetstagarens sida. Eftersom arbetsgivaren uppenbarligen är oförhindrad att ge efter på sin rätt att kräva uppsägningstid, medför detta att anställningen kan hävas med omedelbar verkan, om parterna är ense om det.

Det bör vidare påpekas att avtal som träffas exempelvis i samband med en uppsägning är underkastade allmänna regler om rättshandlingars ogiltighet. Detta innebär att avtalet är ogiltigt, om arbetstagaren har blivit förledd till det eller om arbetsgivaren otillbörligt har begagnat sig av arbetstagarens trångmål, oförstånd eller beroende ställning. Detsamma gäller, om omständigheterna vid avtalets tillkomst var sådana att det skulle strida mot tro och heder att med vetskap om dem åberopa avtalet.

Jag vill i detta sammanhang slutligen framhålla att den nyss berörda bestämmelsen om att arbetstagarens lagfästa rättigheter inte får inskränkas genom avtal givetvis inte hindrar att avtal träffas om bättre förmåner för arbetstagaren än som föreskrivs i lagen.

*5.2.12 Undantag från lagstiftningen m. m.**Privat verksamhet*

Utredningens förslag till lag om anställningsskydd omfattar alla kategorier av arbetstagare. Undantag görs inte för någon särskild yrkesgrupp, anställningstyp eller bransch. Även arbetstagare som intar en företagsledande ställning eller som är medlem av arbetsgivarens familj omfattas av utredningens lagförslag. Detsamma gäller arbetstagare som är sysselsatt i deltidsarbete eller hemarbete eller som innehar bisyssla, vikariatsanställning eller provanställning. Utanför lagförslaget faller emellertid sådana som inte är att anse som arbetstagare, t. ex. vissa uppdragstagare eller delägare i rörelse.

Flera remissinstanser ifrågasätter det lämpliga i att göra lagen tillämplig på personer i företagsledande ställning och på medlemmar av arbetsgivarens familj. Svårigheter förutses också komma att uppstå, om lagen skall tillämpas på dem som är sysselsatta i husligt arbete. De remissinstanser som företräder arbetsgivarintressena anser allmänt att arbetstagare som inte har fyllt 18 år eller som inte har varit anställda minst sex månader bör undantas från lagens tillämpningsområde. Ett sådant undantag motiveras bl. a. med behovet att anställa personer på prov. Vissa remissinstanser anser å andra sidan att arbetstagarbegreppet bör ges en så vid innebörd som möjligt, så att man bl. a. fångar in uppdragstagare eller delägare som intar en sådan ställning att de kan jämföras med arbetstagare.

För min del anser jag att en självklar princip vid införandet av en lag om anställningsskydd bör vara att lagen ges en så vid omfattning som möjligt. Målsättningen bör vara att i princip låta alla kategorier av arbetstagare omfattas av lagen och att göra undantag endast när det finns starka skäl härför. Detta bör gälla oavsett hos vilken arbetsgivare arbetstagaren är sysselsatt. Jag är alltså inte beredd att, såsom ifrågasatts under remissbehandlingen, göra undantag för det fallet att arbetsgivaren sysselsätter endast ett mindre antal arbetstagare. Behovet av ett lagstadgat skydd för anställningen är snarast mer påtagligt när det gäller mindre företag än i fråga om medelstora och större företag. En annan sak är att de materiella reglerna i lagen måste till viss del ges en sådan utformning att de kan tillämpas på ett sätt som är rimligt med hänsyn till småföretagens särskilda förhållanden.

Som utredningen framhållit uppkommer särskilda problem när det gäller arbetstagare anställda i offentlig verksamhet. Den frågan kommer jag att behandla utförligt i följande avsnitt. Den närmast följande framställningen tar alltså sikte på i första hand privat verksamhet.

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 före-

tagsledande 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.

Till de arbetstagarkategorier som har lämnats utanför 1971 års lag hör också arbetstagare som är medlemmar av arbetsgivarens familj eller som är sysselsatta i arbetsgivarens hushåll. Vad först gäller arbetsgivarens familjemedlemmar anser jag att förhållandet mellan dem och arbetsgivaren är av så speciell karaktär att deras anställning inte lämpligen bör göras till föremål för lagreglering. Familjemedlemmarna bör således lämnas utanför den nu aktuella lagen.

För de husligt anställda finns bestämmelser i lagen (1970: 943) om arbetstid m. m. i husligt arbete. I lagen sägs bl. a. att ett avtal om anställning i husligt arbete i princip gäller tills vidare och att det upphör efter uppsägning från endera sidan. Uppsägningstiden är 14 dagar, om ej annat överenskommits. I förarbetena till lagen (prop. 1970: 150 s. 56) framhålls att en omprövning av uppsägningstiden kan bli aktuell när utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. har slutfört sitt arbete. Vidare kan det enligt propositionen bli aktuellt att införa bestämmelser som reglerar arbetsgivarens rätt att säga upp en husligt anställd.

Enligt min mening är det uppenbart att de husligt anställda måste vara tillförsäkrade ett visst mått av anställningsskydd. Det är emellertid också klart att de intar en så speciell ställning i förhållande till arbetsgivaren att skyddet inte kan utformas på samma sätt som för andra arbetstagargrupper. Med hänsyn härtill anser jag det lämpligast att de husligt anställda lämnas utanför den nu aktuella lagen om anställningsskydd och att deras anställningsförhållanden även i fortsättningen helt och hållet regleras i lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete. Frågan i vad mån den nyssnämnda lagen behöver ändras får övervägas av utredningen i dess fortsatta arbete.

Vid tillkomsten av 1971 års lag ansågs att den inte borde gälla för dem som omfattades av sjömanslagen (1952: 530). Detta motiverades bl. a. med de speciella anställningsformer som tillämpades för sjömän. På denna punkt har emellertid numera skett en ändring. Sålunda inne-

bär den nya sjömanslag som nyligen har antagits av riksdagen (prop. 1973: 30) att anställningsförhållandena för sjömän har gjorts mindre särpräglade. I samband därmed har undantaget för sjömän i 1971 års lag slopats. Enligt min mening finns det inte något hinder mot att låta sjömän omfattas av den nya lagen om anställningsskydd. Förbehåll måste emellertid göras för de särskilda bestämmelser om avstängning från tjänsten m. m. som har förts in i sjömanslagen av hänsyn till sjösäkerheten.

Vad därefter gäller de mycket unga arbetstagarna kan sägas att de inte har ett lika utpräglat behov av ett omfattande anställningsskydd som den något äldre arbetskraften. De regler jag föreslagit i det föregående rörande uppsägningstidens längd enligt vilka personer under 25 år endast har en uppsägningstid på en månad kan också sägas vara ett uttryck härför. Jag vill vidare erinra om den föreslagna möjligheten för arbetsmarknadsparterna att tillåta provanställningar för viss begränsad tid. Denna möjlighet torde få särskild betydelse just i fråga om den mycket unga arbetskraften. Med de modifikationer som följer av vad nu sagts kan jag emellertid inte inse att den unga arbetskraften skulle sakna behov av att få det skydd lagen är avsedd att ge. Även ungdom måste skyddas mot obefogad uppsägning och få rätt till lön under uppsägningstid, företrädesrätt till fortsatt eller ny anställning etc. Jag är därför inte beredd att föreslå något generellt undantag beträffande unga arbetstagare.

När det i övrigt gäller lagens tillämpningsområde anser jag liksom utredningen att lagen bör omfatta även dem som innehar bisyssla, vikariatsanställning eller deltidsanställning. Utanför lagen bör emellertid i princip falla sådana som inte är att anse som arbetstagare. Vid bestämmandet av vilka som skall hänföras till kategorin arbetstagare bör det civilrättsliga arbetstagarbegreppet användas. Detta betyder att i första hand tillämpningen av semesterlagen skall tjäna till ledning. Utanför arbetstagarbegreppet faller alltså bl. a. uppdragstagare och de som till övervägande del intar ställning av delägare i rörelsen. Jag vill emellertid erinra om att arbetstagarbegreppet har utvecklats i praxis så att det numera torde omfatta även en stor del av de grupper som avsågs med den år 1945 genomförda ändringen i arbetsfredslagstiftningen rörande de s. k. beroende uppdragstagarna, dvs. sådana som, utan att anställningsförhållande föreligger, utför arbete för annans räkning och därvid till denne intar en beroende ställning av väsentligen samma art som arbetstagares till arbetsgivaren (jfr prop. 1962: 90 s. 324 och 1970: 94 s. 39 f). Det finns därför enligt min mening inte tillräckliga skäl att ta in en uttrycklig regel om att lagen skall omfatta också beroende uppdragstagare. Detta utesluter inte att utvecklingen i praxis kan gå därhän att de som nu omfattas av begreppet beroende uppdragstagare kan komma att anses som arbetstagare vid tillämpningen av denna lag.



För vissa grupper av arbetstagare gäller särskilda bestämmelser i lag. Som exempel kan nämnas sjömanslagen och lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete. Vidare bör i detta sammanhang erinras om lagstiftning om förbud mot uppsägning i vissa fall, t. ex. på grund av värnplikts-tjänstgöring eller barnsbörd. Utredningens fortsatta arbete torde komma att leda till vissa ändringar i denna lagstiftning. I den mån speciallagstiftning kommer att finnas kvar bör den gälla utan hinder av den nu aktuella lagen.

Givetvis finns det, när man genomför en skyddslagstiftning som innebär långtgående förpliktelser för arbetsgivarna och som i princip omfattar alla arbetstagare, en viss risk för att lagen kommer att kringgås genom ett ökat anlitande av andra avtalsformer än tjänsteavtal. Det kan sålunda tänkas att anställningsförhållanden ersätts av kompanjonskapsförhållanden och att underentreprenörer anlitas i ökad utsträckning i stället för arbetstagare. Detta kan medföra att vissa grupper som väl behöver det skydd som lagen ger och som i och för sig borde ha omfattats av lagen kommer att ställas utanför. Jag finner emellertid inte anledning att f. n. föreslå någon bestämmelse för att förhindra sådant kringgående av lagen som jag nu har talat om. Jag vill dock understryka att jag med stor uppmärksamhet kommer att följa utvecklingen på detta område. Skulle det visa sig att lagen kringgås genom ett ökat användande av andra avtalsformer än tjänsteavtal avser jag att ta upp frågan på nytt.

Utredningen föreslår inte några särskilda regler om den föreslagna lagens tillämplighet på internationella förhållanden. Inte heller jag anser att några sådana regler bör införas. Liksom utredningen anser jag att det som en allmän princip bör gälla att lagen genom sin karaktär av skyddslagstiftning äger tillämpning på varje anställning med dominerande anknytning till Sverige eller svenska förhållanden. Är arbetet mera stadigvarande förlagt till Sverige eller gäller det en anställning där avtalet har ingåtts här i riket och båda parter är svenska rättssubjekt, följer det av gällande praxis att svensk rätt i allmänhet är tillämplig. På sjöfartens område bör huvudregeln vara att lagen gäller beträffande fartyg som har registrerats under svensk flagg.

#### *Offentliga tjänstemän*

Enligt regeringsformen skall grundläggande bestämmelser om statstjänstemännens rättsställning ges i lag. Ett motsvarande stadgande har intagits i det till riksdagen nyligen framlagda förslaget till ny regeringsform (prop. 1973: 90).

Sedan den 1 januari 1972 har i princip alla arbetstagare i statens tjänst anställning som statstjänstemän. Beträffande deras anställningsskydd gäller en omfattande författningsreglering. I dessa och andra avseenden återfinns grundläggande bestämmelser i statstjänstemannalagen. Vidare

innehåller regeringsformen regler om bl. a. domares oavsättlighet och om förtjänst och skicklighet som enda befordringsgrunder vid tillsättning av statliga tjänster. Utöver nämnda författningsbestämmelser regleras statstjänstemännens anställningsskydd i ett flertal stadgor, instruktioner, brev etc. Inom den statligt löner reglerade delen av det kommunala området, dvs. det kommunala skolväsendet, skogsvårdsstyrelserna, försäkringskassorna osv., finns motsvarande bestämmelser antingen i de författningar som enligt statsmakternas beslut reglerar verksamheten eller i kommunaltjänstemannastadgan.

I samband med att de offentliga tjänstemännen år 1965 principiellt tillerkändes rätt att sluta kollektivavtal om sina anställnings- eller arbetsvillkor uppställdes ett förbud att träffa avtal beträffande bl. a. anställnings ingående eller upphörande. Detta innebär att avtal om frågor som rör statstjänstemännens anställningsskydd får träffas endast såvitt angår uppsägningstidens längd samt förmåner under uppsägningstiden.

Vid tillsättning av tjänster på det statligt reglerade området får enligt regeringsformen beaktas endast förtjänst och skicklighet, dvs. i princip anställningstid och lämplighet för tjänsten. Bestämmelser har meddelats om skyldighet att kungöra tjänst ledig för ansökan m. m. Hur en tjänst inrättas är också noga reglerat. Särskilda författningar förbjuder köns- och åldersbegränsningar samt reglerar anställande av partiellt arbetsföra, straffade m. fl. ävensom anordnande av deltidsarbete m. m. En sökande som inte blir anställd har möjlighet att besvära sig över tillsättningsbeslutet.

Även beträffande förutsättningarna för och förfarandet vid en anställnings upphörande gäller en utförlig reglering. Både uppsägning och skyldighet att avgå vid sjukdom och vid viss ålder regleras i lag eller annan författning. Detsamma gäller tvångsentledigande i disciplinär ordning eller av domstol. Förutom dom på avsättning och avsättning i disciplinär väg är uppsägning, pensionering och försättande i disponibilitet de enda formerna för entledigande av tjänstemän med statligt reglerade tjänster. Tjänsteman som är anställd med fullmakt, konstitutional eller förordnande för bestämd tid kan överhuvudtaget inte sägas upp. Däremot får tjänsteman, som förordnats tills vidare, skiljas från tjänsten efter uppsägning. Detta får dock ske endast på objektiv grund. Undantag föreligger enbart för tjänstemän med tillfällig anställning, som inte varat mer än tre månader i följd. Uppsägning skall ske skriftligen, och beslutet om uppsägning bör motiveras (prop. 1965: 60 s. 288). Blir tjänsteman uppsagd, kan arbetstagarförening som han tillhör begära överläggning i saken. Däremot kan förhandling enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt inte ske. Vid överläggning i anledning av uppsägning skall arbetsgivaren närmare redovisa skälen för uppsägningen, varvid organisationen kan framföra sina synpunkter. Begärs

överläggning, får tjänstemannen inte skiljas från tjänsten förrän överläggningen ägt rum, även om uppsägningstiden gått till ända. Beslut om uppsägning kan överklagas genom besvär i administrativ väg. Beslutet får inte verkställas förrän det har vunnit laga kraft.

Också förutsättningarna för avstängning är noggrant reglerade i särskilda författningar. Om en uppsägning vid en rättslig prövning förklaras ogiltig, torde detta ha till följd att arbetsgivaren är skyldig att, om förutsättningar för avstängning inte är för handen, låta tjänstemannen utföra de med tjänsten förenade arbetsuppgifterna.

Enligt uttalanden i förarbetena till statstjänstemannalagen bör en myndighet, som i stället för uppsägning finner sig kunna placera om en tjänsteman, utnyttja denna möjlighet (prop. 1965: 60 s. 201). Staten söker som arbetsgivare genom en aktiv omplaceringsverksamhet i möjligaste mån verka för att anställningstryggheten inte hotas för arbetstagare, som berörs av organisationsförändringar inom statsförvaltningen. Staten har också inrättat en särskild myndighet, statens personalnämnd, som har att behandla bl. a. dessa frågor. I den mån övertalig personal inte kan beredas sysselsättning genom vederbörande myndighets försorg, har myndigheten att göra framställning till personalnämnden som sålunda centralt svarar för omplaceringsfrågorna.

Ett annat exempel på det särskilda anställningsskydd som kan gälla inom den statliga löner reglerade sektorn erbjuder institutet förening av tjänster. Tjänsteförening innebär att en befattningshavare, som fått en högre tjänst, får behålla sin s. k. bottentjänst under förutsättning att denna medför en större anställningstrygghet än den högre tjänsten. Motsvarande gäller för den som vikarierar på en högre tjänst. När vikariatet gått till ända, kan tjänstemannen alltid återgå till sin egen tjänst.

Genom kollektivavtal gäller vidare i åtskilliga fall en förmånligare reglering av uppsägningstiden för tjänstemän inom den statligt reglerade sektorn än för arbetstagare i allmänhet. Sålunda har arbetsgivaren att iakttä en uppsägningstid av en månad vid extra anställning, tre månader vid extra ordinarie anställning och sex månader vid ordinarie anställning. I gengäld åligger det även tjänstemännen att iakttä längre uppsökningstider än som vanligen gäller för andra arbetstagare.

Det anställningsskydd som genom de nämnda författningsbestämmelserna och genom kollektivavtal tillförsäkrats de offentliga tjänstemännen sträcker sig på åtskilliga punkter längre än det skydd som f. n. gäller för arbetstagare inom övriga delar av arbetsmarknaden. I vissa hänseenden åtnjuter de offentliga tjänstemännen även ett bättre skydd än som följer av den nu föreslagna lagen om anställningsskydd. I andra hänseenden saknar de emellertid en uttrycklig motsvarighet till skyddet enligt denna lag. Detta gäller t. ex. de förut genomgångna reglerna om varsel till arbetstagarorganisation före uppsägning och om underrättelse i vissa fall till arbetstagare som innehar anställning för viss tid,

viss säsong eller visst arbete eller som på arbetsgivarens begäran skall avgå med pension. Även rätt till överläggning med arbetsgivaren, innan denne fattar beslut om uppsägning eller avskedande, saknas. De offentliga tjänstemännen är inte heller generellt tillförsäkrade så långa uppsägningstider som enligt vad jag förut har förordat bör gälla för arbetstagare i allmänhet. Vidare finns inte något lagfäst förbud mot uppsägning i sådana fall, när det skäligen kan krävas av arbetsgivaren att han bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Den för de offentliga tjänstemännen gällande regleringen av förutsättningarna och formerna för entledigande i administrativ väg eller genom domstols dom avviker i vissa hänseenden från de bestämmelser som jag förut har förordat i fråga om avskedande från tjänsten. Motsvarighet saknas till de förordade bestämmelserna om företrädesrätt till fortsatt anställning vid uppsägning på grund av arbetsbrist eller till ny anställning inom viss tid efter sådan uppsägning. Anställningen för begränsad tid torde på den offentliga sektorn förekomma även i fall då denna anställningsform inte föranleds av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet.

Utredningens förslag till lag om anställningsskydd innehåller inte något undantag för offentliga tjänstemän. Lagförslaget omfattar alla kategorier av arbetstagare, oavsett om de är i allmän eller enskild tjänst. Genom en särskild bestämmelse i förslaget har utredningen emellertid öppnat en möjlighet att genom lag eller annan författning reglera vissa frågor i särskild ordning. Detta har skett främst med tanke på den offentliga sektorn, där det enligt utredningen i vissa hänseenden kan vara erforderligt med andra lösningar än dem som lagförslaget innehåller. Frågan i vilken utsträckning den föreslagna lagstiftningen bör göras tillämplig även på detta område har utredningen emellertid i detta skede lämnat åt sidan. Denna fråga kommer i stället att ägnas särskild uppmärksamhet i det fortsatta utredningsarbetet. Som en utgångspunkt för detta arbete bör enligt utredningen gälla, att det offentliga anställningsskyddet bör anpassas till de principer som läggs fast för arbetsmarknaden i övrigt. Utredningen framhåller att den föreslagna lagen om anställningsskydd dock givetvis inte får tas till inräkning för en försämring av den redan befintliga tryggheten på det offentliga området.

Flera remissinstanser beklagar att det inte är möjligt att i detta sammanhang göra en samlad bedömning av hur anställningsskyddet bör utformas på hela arbetsmarknaden, såväl den privata som den offentliga. I övrigt godtas de principiella uttalanden som utredningen gjort om hur anställningsskyddet bör anordnas på den offentligreglerade sektorn. Från flera håll understryks angelägenheten av att arbetstagare i offentlig tjänst såvitt möjligt inte ges ett sämre anställningsskydd än arbetstagare i privat tjänst men att det å andra sidan är nödvändigt att de särskilda förhållandena på den offentliga sektorn beaktas vid ut-

formningen av anställningsskyddet på detta område. JK ifrågasätter dock om inte tiden är inne för en enhetlig reglering av anställningsskyddet för alla arbetstagare. Ett par remissinstanser kritiserar utredningens förslag att avvikelser från den föreslagna lagen om anställningsskydd skall kunna ske inte enbart genom lag utan även genom annan författning. SAV och förhandlingsutredningen anser däremot att en sådan ordning är ofrånkomlig. Den föreslagna ordningen lämnas också utan erinran från arbetstagarhåll.

För egen del anser jag det självklart att staten måste vara beredd att ta på sig samma ansvar för sina anställda som enligt det nu framlagda förslaget till lag om anställningsskydd skall åvila övriga arbetsgivare. Det stora flertalet offentligt anställda tjänstemän är visserligen genom särskild författningsreglering tillförsäkrade ett anställningsskydd som kan sägas generellt sett vara bättre än det som följer av detta lagförslag. På vissa av de punkter, där denna författningsreglering inte skänker ett lika långtgående skydd, tillämpas vidare i praktiken en ordning liknande den som gäller enligt den föreslagna lagen. Något hinder i stort sett torde därför inte möta mot att låta lagen bli tillämplig även på offentligt anställda. I likhet med utredningen anser jag därför att huvudregeln bör vara att lagen skall gälla även för arbetstagare i offentlig verksamhet.

Den offentliga verksamheten syftar till att ta till vara medborgarnas intressen, sedda i stort. Härav följer att det är ett medborgerligt intresse att all utövning av offentlig verksamhet utan ovidkommande hänsyn uppfyller vad verksamheten kräver. Detta är en av anledningarna till stadgandet i regeringsformen om att både förtjänst och skicklighet, men å andra sidan inga andra omständigheter, skall beaktas vid tjänstetillsättning. Detta grundlagsstadgande torde, såsom också antagits vid tillkomsten av 1971 års lag om anställningsskydd, utgöra ett hinder mot regler om företrädesrätt till ny anställning såvitt gäller den offentliga sektorn. Härvidlag är dock att märka att grundlagsstadgandet jämkats i det framlagda förslaget till ny regeringsform i syfte att även andra sakliga grunder än de nu angivna, t. ex. arbetsmarknadspolitiska och lokaliseringspolitiska hänsyn, skall kunna vägas in vid bedömningen (se prop. 1973: 90 s. 406). Genomförs det förslaget kommer något hinder i grundlag således inte att finnas mot att sådana regler om företrädesrätt till ny anställning, som jag i det föregående förordat, införs även på det offentliga området. Den nya grundlagsbestämmelsen träder dock i kraft först den 1 januari 1975 eller ett halvår efter det att den nu föreslagna lagstiftningen enligt min mening bör träda i kraft.

Det kan för den offentliga sektorns del i vissa fall på grund av den offentliga verksamhetens särskilda natur föreligga behov av andra lösningar av anställningsskyddet än som valts i den nu föreslagna lagen.

När det gäller privat verksamhet kan detta tillgodoses i viss utsträckning genom reglering i kollektivavtal. På grund av avtalsförbudet i statstjänstemannalagen och kommunaltjänstemannalagen står den vägen inte öppen för de statligt reglerade tjänsternas del. Undantag från de dispositiva lagstadgandena måste alltså göras antingen i de särskilda författningar, som reglerar anställningsvillkoren för de offentliga tjänstemännen, eller i själva lagen om anställningsskydd.

En utväg skulle givetvis kunna vara att ändra statstjänstemannalagens och kommunaltjänstemannalagens regler om det avtalsbara området. Det ingår emellertid i arbetsrättskommitténs och förhandlingsutredningens uppdrag att undersöka i vad mån avtalsförbudet bör bibehållas även i fortsättningen. Enligt min mening bör detta utredningsarbete inte föregripas. Jag är därför inte beredd att nu överväga några ändringar i detta avtalsförbud.

Det är således oundvikligt med en viss särreglering för offentliga tjänstemän. Jag vill påpeka att avvikelser i vissa fall kan behöva göras även från de bestämmelser av tvingande natur, som den föreslagna lagen om anställningsskydd innehåller. I likhet med utredningen anser jag att den särreglering som således kan vara påkallad inte lämpligen bör tas in i en allmän lagstiftning om anställningsskydd. På grund av de disparata förhållanden som kan råda inom det vidsträckta område, för vilket staten står som arbetsgivare eller där staten eljest reglerar de anställdas avlöningsförmåner, har jag förståelse för den av utredningen och vissa remissinstanser framförda synpunkten att avvikelse från lagstiftningen kan behöva göras även genom annan författning. Jag godtar därför förslaget att avvikelse skall kunna göras genom annan författning än lag. Utredningsförslaget bör dock på den punkten jämkas så att det klart framgår att detta endast gäller i fråga om statligt reglerade tjänster.

Redan nu tillämpas i praktiken den ordningen att personalorganisationerna bereds tillfälle att framföra synpunkter under utarbetandet av administrativa författningar som rör de offentligt anställda. Jag utgår från att denna praxis skall bestå. Det finns anledning att anta att erforderliga avvikelser från lagen som regel kommer att kunna ske med personalorganisationernas samtycke. Mot bakgrund av att avvikelserna i enlighet med vad jag förut anförde inte får leda till att offentliga tjänstemän i gemen får en sämre anställningstrygghet än privat anställda synes det mig med fog kunna hävdas att den särreglering som måste ske i administrativ ordning inte kan anses innebära någon obefogad inskränkning av de offentliga tjänstemännens rätt till lagstadgat skydd för anställningen.

*Beredskapsarbeten m. m.*

Enligt arbetsmarknadskungörelsen (1966:368, senast omtryckt 1972:300) kan arbetslöshetshjälp meddelas i form av bl. a. beredskapsarbete, arkivarbete eller musikerhjälp. De arbetslösa personer som sysselsätts i sådan form av arbetslöshetshjälp torde vara att anse som arbetstagare i den bemärkelse som jag förut har angett (jfr Hesselgren—Samuelsson—Wallén, Semesterlagen, 12:e uppl., s. 52). För dessa gäller vissa bestämmelser i arbetsmarknadskungörelsen, särskilda av AMS utfärdade föreskrifter samt en reglering genom kollektivavtal mellan bl. a. AMS och vederbörande arbetstagarorganisationer.

Enligt arbetsmarknadskungörelsen skall genom den offentliga arbetsförmedlingen vidtas åtgärder för att främja att arbetslösa, som har fått arbetslöshetshjälp i form av beredskapsarbete, arkivarbete eller musikerhjälp, så snart som möjligt övergår till arbete på den öppna arbetsmarknaden. Enligt kollektivavtalen är arbetstagarna även skyldiga att omedelbart lämna dessa arbeten, om de erbjuds lämpligt arbete på den öppna arbetsmarknaden. Eljest gäller enligt kollektivavtalen vanligen en uppsägningstid av 14 dagar.

Till följd av särskild kollektivavtalsreglering gäller i stort sett motsvarande bestämmelser för arbetstagare som efter anvisning av länsarbetsnämnd anställts för sysselsättning vid kommunal skyddad verkstad som godkänts av AMS. Även dessa personer torde vara att betrakta som arbetstagare i den förut angivna bemärkelsen.

Jag har förut nämnt att utredningens förslag till lag om anställningskydd innehåller en bestämmelse som innebär att stadganden i lag eller annan författning, vilka avviker från bestämmelserna i den föreslagna lagen, skall tillämpas i stället för dessa bestämmelser. Enligt utredningen skall den möjlighet som härigenom öppnats att författningsreglerar vissa frågor, vilka annars skulle regleras av lagen om anställningskydd, kunna utnyttjas bl. a. när särskilda regler kan krävas med hänsyn till den offentliga verksamheten, exempelvis arbete enligt arbetsmarknadskungörelsen eller annan motsvarande författning. I anslutning härtill framhåller utredningen att arbetstagare, som anvisats beredskapsarbete, inte bör kunna göra anspråk t. ex. på långa uppsägningstider, rätt till fortsatt anställning e. d.

Av remissinstanserna berör endast AMS den fråga som utredningen sålunda dragit upp. AMS förklarar sig därvid förutsätta att frågan löses i enlighet med utredningens uttalanden.

I likhet med utredningen och AMS anser jag att nämnda kategorier inte bör omfattas av bestämmelserna i lagen. De arbeten det här är fråga om är avsedda att fungera så att de snarast möjligt avlöses av arbete på den öppna arbetsmarknaden. För att detta system skall kunna fungera är det nödvändigt att de genast lämnar sin anställning, om ar-

betsförmedlingen anvisar dem ett arbete på den öppna arbetsmarknaden som de skäligen bör ta. De bestämmelser som lagen om anställningskydd innehåller passar därför inte för dessa fall. Dessa bestämmelser bör därför gälla enbart för anställningar på den öppna arbetsmarknaden.

De anställningsvillkor som gäller för arbetstagare, vilka sysselsätts i de ifrågavarande formerna av arbetslöshetshjälp eller i skyddade verkstäder, regleras f. n. inte i lag eller författning utan återfinns i kollektivavtal. Enligt min mening bör denna ordning behållas.

Av de skäl som jag nu har angett bör i lagen ett särskilt undantag göras för arbetstagare som meddelats arbetslöshetshjälp i form av beredskapsarbete, arkivarbete eller musikerhjälp eller som anvisats arbete i verkstad inom arbetsvården.

### *5.2.13 Ikraftträdande m. m.*

Den föreslagna lagstiftningen innebär på flera punkter stora förändringar av de förhållanden som hittills rått på den svenska arbetsmarknaden. Det är därför angeläget, att parterna på arbetsmarknaden får god tid på sig efter det att riksdagen tagit ställning till förslaget så att erforderliga ändringar i kollektivavtal kan genomföras och information om de nya reglerna kan lämnas till medlemmarna. För min del biträder jag utredningens uppfattning att den 1 juli 1974 är en lämplig tidpunkt för ikraftträdandet.

De av utredningen föreslagna övergångsreglerna bygger på att tidpunkten då en viss åtgärd gått i verkställighet blir avgörande för om den skall beröras av den nya lagen. Detta synes mig också vara en lämplig ordning. Den nya lagen bör inte gälla i fråga om uppsägningar, avskedanden eller permitteringar som ägt rum före ikraftträdandet. Jag godtar också utredningens förslag, att uppsägningar som skett före lagens ikraftträdande inte skall kunna ge förträdesrätt till ny anställning, även om nyrekrytering sker efter ikraftträdandet. Detsamma bör gälla i fråga om återintagning i arbetet efter permittering.

Utredningens förslag att skyldighet att lämna varsel och delta i överläggning enligt förslagets regler därom skall gälla i fråga om uppsägningar, avskedanden och permitteringar som sker efter ikraftträdandet kan enligt min mening medföra komplikationer. Jag föreslår i stället en regel om att arbetsgivare inte på grund av nya lagen kan bli skyldig att varsla eller delta i överläggning innan lagen trätt i kraft.

Utredningens förslag till övergångsbestämmelser innebär att arbetstagare får tillgodoräkna sig anställningstid som belöper sig på tiden före ikraftträdandet. Jag ansluter mig härtill.



### 5.3 Lagstiftning om anställningsfrämjande åtgärder

#### 5.3.1 Varsel om driftsinskränkningar

En av de viktigaste uppgifterna för arbetsmarknadspolitiken är att på olika sätt söka undanröja eller mildra de negativa effekter som driftsinskränkningar kan ha för de anställda som berörs därav. För att arbetsmarknadsmyndigheterna skall få möjlighet att hjälpa de på grund av driftsinskränkningar friställda arbetstagarna till nya lämpliga arbeten och sätta in de arbetsmarknadspolitiska åtgärder som kan behövas för detta ändamål krävs ofta ett visst rådrum innan driftsinskränkningarna genomförs.

Sedan år 1944 har i vårt land tillämpats ett på frivilliga överenskommelser uppbyggt system med förhandsinformation till arbetsmarknadsmyndigheterna om planerade driftsinskränkningar. Den nuvarande överenskommelsen, som tillkom år 1968, gäller för stora delar av den privata arbetsmarknaden. Enligt överenskommelsen skall företagen lämna varsel till arbetsmarknaden om sådana driftsinskränkningar som medför uppsägning av minst fem anställda. Varseltidens längd varierar därvid mellan två månader, om högst 50 arbetstagare berörs, och tre månader i övriga fall. Vid nedläggning av en hel driftsenhet, som berör fler än 100 anställda, är varseltiden dock fyra månader. Varsel skall även lämnas om driftsinskränkningar som medför premittering av minst fem anställda. Vid premittering för längre tid än 14 dagar utgör varseltiden två månader. Motsvarande regler gäller för statliga myndigheter enligt Kungl. Maj:ts cirkulär (1969: 706) om anmälan av personalinskränkning och personalantagning m. m.

Utredningens förslag till lagregler om varsel till länsarbetsnämnderna om driftsinskränkningar bygger i huvudsak på nämnda varselöverenskommelse och cirkulär.

I likhet med vad som gäller enligt varselöverenskommelsen föreligger enligt utredningens förslag inte någon skyldighet att lämna varsel om sådana driftsinskränkningar, som berör färre än fem arbetstagare. Detta har motiverats med att arbetsmarknadsverket vid en driftsinskränkning av så ringa omfattning inte torde ha samma behov av ett särskilt rådrum som vid övriga driftsinskränkningar. Jag delar denna bedömning som godtagits av samtliga remissinstanser. Anledning att höja den föreslagna gränsen för varselskyldigheten, vilket ifrågasatts av SAF, föreligger å andra sidan inte. Denna gräns har på grund av varselöverenskommelsen gällt sedan år 1968, och det bör vid en lagreglering av varselinstitutet inte komma i fråga att försämra arbetsmarknadsmyndigheternas nuvarande möjligheter till rådrum vid driftsinskränkningar. Jag biträder också utredningens, av remissinstanserna godtagna förslag att varselskyldighet inte skall föreligga i fråga om driftsinskränkningar som är ett normalt led i arbetsgivarens verksamhet.

I fråga om driftsinskränkningar som kan medföra uppsägning innebär utredningens förslag, att varsel skall lämnas viss tid innan driftsinskränkningen genomförs, dvs. den tidpunkt då de uppsagda arbetstagarna får lämna företaget därför att arbete inte längre kan beredas dem. Utredningsförslaget har på denna punkt inte mött någon erinran under remissbehandlingen. För egen del biträder jag förslaget.

Enligt utredningens förslag skall varseltiden vara olika lång beroende på det antal arbetstagare som kan komma att sägas upp. Sålunda skall varseltiden uppgå till två månader om högst 25 arbetstagare berörs, till fyra månader om fler än 25 men högst 100 arbetstagare berörs och till sex månader om fler än 100 arbetstagare berörs. Förslaget har i denna del godtagits av så gott som samtliga remissinstanser, däribland AMS som anser den föreslagna förlängningen av de enligt varselöverenskommelsen gällande tiderna vara värdefull. SAF uttrycker dock viss tvekan, om det är befogat att förlänga varseltiden till sex månader i de fall när fler än 100 arbetstagare berörs. I varje fall bör enligt SAF:s mening en så lång tid gälla enbart när det är fråga om företagsnedläggelser. Svenska fabriksarbetareförbundet menar å andra sidan att länsarbetsnämnderna skall ges möjlighet att ytterligare förlänga varseltiderna, om detta påkallas av särskilda sysselsättningssvårigheter inom ett län.

I likhet med utredningen anser jag att behov i vissa fall kan föreligga av längre varseltider än som f. n. gäller enligt varselöverenskommelsen. Erfarenheterna visar nämligen att det inte alltid varit möjligt att inom ramen för de nu gällande varseltiderna på ett tillfredsställande sätt lösa omställningsproblemen för de arbetstagare som berörs av en driftsinskränkning. Det synes naturligt att låta varseltiderna bli längre ju flera arbetstagare det är fråga om. Såväl arbetsmarknadsmyndigheternas behov av rådrum som arbetsgivarnas möjligheter att förutse en driftsinskränkning ökar nämligen som regel ju större omfattning driftsinskränkningen har. Däremot finns enligt min mening inte någon anledning att tillämpa olika varseltider vid driftsnedläggelser och övriga driftsinskränkningar. För arbetsmarknadsmyndigheternas del är behovet av rådrum lika stort vare sig de friställda arbetstagarna utgör arbetsgivarens hela personalstyrka eller endast en del därav.

De varseltider som utredningen föreslagit finner jag vara lämpligt avvägda. Dessa torde i allmänhet vara tillräckliga för att arbetsmarknadsmyndigheterna skall få tillfälle att göra erforderliga insatser för de friställda arbetstagarna. I vissa fall kan dock även de förordade tiderna komma att visa sig otillräckliga. Framför allt under en lågkonjunktur med ringa efterfrågan på arbetskraft liksom när friställningar sker vid ett företag, som är lokaliserat till en mindre ort och där dominerar den lokala arbetsmarknaden, kan arbetsmarknadsmyndigheterna behöva sätta in åtgärder i ett tidigare skede än som medges enligt de nu förordade

varselreglerna. I och för sig skulle det vara tänkbart att för sådana fall tillerkänna länsarbetsnämnderna rätt att, i den utsträckning som sysselsättningsförhållandena inom länet påkallar det, förordna om längre varseltider än de eljest gällande. Arbetsgivarna har emellertid knappast större möjligheter att förutse en driftsinskränkning i de nu åsyftade fallen än i övriga fall. Enligt min mening är det inte realistiskt att räkna med att längre varseltider än de som utredningen föreslagit skulle komma att hållas i någon större utsträckning. Förlängs varseltiderna ytterligare föreligger en uppenbar risk att varsel i åtskilliga fall skulle komma att lämnas "för säkerhets skull". Dylka meddelanden är emellertid av föga värde från arbetsmarknadspolitisk synpunkt. I de situationer där ett förlängt rådrum kan visa sig erforderligt bör arbetsmarknadsverket, på sätt som hittills skett i många fall, i stället kunna ta upp överläggningar med företaget om senareläggning av friställningen till en från arbetsmarknadspolitisk synpunkt lämpligare tidpunkt. En förlängning av rådrumstiden kan även åstadkommas genom tidigareläggning av beställningar för bl. a. statliga och kommunala organ eller genom sysselsättningspolitiskt betingad offentlig upphandling. Genom kungörelsen (1972: 302) om statsbidrag till nedläggningshotade företag har vidare ett nytt medel tillkommit som komplettering till de tidigare för att ge rådrum för överväganden om fortsatt drift eller omplacering av de anställda. Mot denna bakgrund är jag inte beredd att förorda ett system enligt vilket varseltiderna skulle kunna förlängas utöver vad som tidigare föreslagits.

Enligt utredningens förslag skall varsel lämnas till länsarbetsnämnden i det län där driftsinskränkningen genomförs. Om driftsinskränkningen berör driftsenheter i olika län, skall varsel således lämnas till länsarbetsnämnden i varje sådant län. Bedömningen av hur många arbetstagare som berörs skall därvid göras för varje län för sig. Detta har kritiserats av TCO, som anser det vara riktigare att beräkna varseltiden efter samtliga arbetstagare som berörs av en och samma driftsinskränkning oavsett om denna genomförs i olika län. Enligt TCO:s mening skulle ett sådant "riksvarsel" kunna lämnas till en central instans i stället för till varje särskild länsarbetsnämnd.

Ansaret för att de arbetstagare som friställts vid en driftsinskränkning så snart som möjligt bereds annan sysselsättning åvilar i första hand länsarbetsnämnden i varje län. För länsarbetsnämnderna är det därför av värde att i god tid få besked om de friställningar som planeras inom vars och ens verksamhetsområde. Däremot torde en länsarbetsnämnd knappast ha behov av ett utsträckt rådrum i de fall när friställningar samtidigt planeras inom ett annat län än det där nämnden är verksam. Det synes mig ovisst om en särskilt inrättad central instans, till vilken varsel skulle kunna lämnas om driftsinskränkningar som har verkan i flera län, skulle komma att fylla någon funktion. Från arbets-

marknadsmyndigheternas sida har inte gjorts gällande att den nuvarande ordningen skulle vara förenad med några olägenheter. Något behov av en sådan ordning som föreslagits av TCO torde därför inte föreligga. En sådan ordning synes tvärtom kunna medföra vissa svårigheter från administrativ synpunkt. Jag biträder därför utredningens förslag.

Utredningen har föreslagit att varsel vidare skall lämnas till länsarbetsnämnden om sådana driftsinskränkningar som kan medföra permittering — inbegripet korttidsarbete — minst en månad innan åtgärden träder i kraft. Till detta förslag, som har godtagits under remissbehandlingen, kan jag ansluta mig. I likhet med utredningen anser jag det nämligen vara av värde för arbetsmarknadsmyndigheterna att i tid få vetskap om dylika åtgärder, vilka kan utgöra tecken på att företagets ställning börjat bli osäker och att det därför föreligger en risk för att friställningar småningom måste ske.

Utredningen har påpekat, att en driftsinskränkning förutom uppsägningar och permitteringar även kan medföra att arbetstagare med anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete inte erbjuds fortsatt anställning när den tidigare anställningen upphör eller den nya säsongen skall börja, trots att en fortsättning från början varit avsedd av parterna. Utredningen har för dylika fall föreslagit en bestämmelse av innebörd att arbetsgivaren skall varsla länsarbetsnämnden om en sådan driftsinskränkning minst en månad innan den nya anställningen annars skulle ha börjat. Några arbetsgivarorganisationer har gentemot denna bestämmelse invänt att den synes omöjlig att tillämpa exempelvis för säsonganställda inom hotell- och restaurangbranschen och beträffande objektsanställda inom byggnadsbranschen. I övrigt har bestämmelsen emellertid lämnats utan erinran under remissbehandlingen.

Som jag förut nämnt kan man när det gäller anställningar för viss tid, viss säsong eller visst arbete skilja mellan två olika sinsemellan artskilda anställningsfall. I det ena fallet står det redan från början klart att det endast är fråga om en enstaka anställning där någon fortsättning inte kan komma i fråga. När en sådan anställning upphör sker det alltså av en annan anledning än att arbetsgivaren måste inskränka sin personalstyrka. I likhet med utredningen anser jag att något behov av varsel till arbetsmarknadsverket inte föreligger i dessa fall. Det kan emellertid vid en tidsbegränsad anställning även vara överenskommet eller förutsatt mellan parterna att anställningen skall ersättas av en ny anställning, om inte arbetsbrist eller därmed jämförlig orsak kommer emellan. Anställningar av detta slag är vanliga inom exempelvis undervisningsområdet, skogs- och lantbruket samt livsmedels- och byggnadsbranschen. Om i ett sådant fall fortsatt anställning inte erbjuds arbetstagarna därför att arbetsgivaren måste inskränka driften, föreligger uppenbarligen på samma sätt som vid uppsägning ett intresse för arbetsmarknadsmyndigheterna att genom varsel i förväg erhålla visst råddom för att bereda de av driftsinskränkningen sålunda berörda arbets-

tagarna ny anställning på annat håll. Enligt den föreslagna lagen om anställningsskydd skall arbetsgivaren, om en anställning för begränsad tid inte kommer att förnyas, lämna varsel till arbetstagarorganisationen minst sex veckor i förväg. En motsvarande varseltid synes mig lämplig även för nu ifrågavarande fall. Jag vill emellertid inte utesluta att det kan finnas branscher, där förhållandena är så särpräglade att denna tid i allmänhet inte kan hållas eller där av olika skäl behov av ett sådant varsel inte föreligger. Som jag senare skall närmare redovisa anser jag därför att det bör finnas möjlighet att i administrativ ordning föreskriva om undantag från lagens varselregler.

En remissinstans har påpekat att det utöver de nu genomgångna varselreglerna föreligger behov av en kompletterande bestämmelse om varsel med avseende på sådana fall när en arbetsgivare planerar att flytta sin verksamhet till annan ort. Detta är ett hittills inte prövat uppslag som onekligen har visst fog för sig. En utflyttning medför nämligen ofta svårigheter för de anställda och kan leda till att dessa ser sig nödsakade att sluta sin anställning vid företaget. En utflyttning kan även få konsekvenser för arbetsmarknadsläget både på den tidigare och den nya orten. Emellertid har enligt min mening en bestämmelse av det slag som antytts knappast sin naturliga plats i en lagreglering av varsel om driftsinskränkningar. Det väckta problemet synes vidare i första hand röra frågan om information i dylika fall till de arbetstagare, som kan komma att beröras av utflyttningen, och till myndigheterna på ifrågavarande orter. Vad beträffar arbetstagarnas informationsbehov vill jag erinra om att arbetsrättskommittén enligt sina direktiv har att ägna uppmärksamhet åt frågor om behovet av primär förhandlings-skyldighet i angelägenheter som är av större betydelse för arbetstagarna. Hit hör givetvis bl. a. frågan om en förflyttning av företaget. De regler som kan komma att föreslås av kommittén i detta hänseende synes kunna få betydelse även för den nämnda informationsfrågan. Man bör därför avvakta kommitténs förslag i hithörande delar innan slutlig ställning tas till denna fråga. För myndigheternas del torde dessa redan nu med stöd av lagen (1972: 826) om uppgiftsskyldighet i vissa planeringsfrågor kunna få erforderlig information om de utflyttningar som planeras inom den närmaste framtiden. Enligt den lagen, som gäller till utgången av juni 1976, är nämligen näringsidkare efter anmodan av myndighet, som Kungl. Maj:t bestämmer, skyldig att i fråga om arbetsställe inom länet till länsstyrelsen översiktligt redovisa bl. a. planerade eller väntade utvidgningar eller inskränkningar i produktionen, sysselsättningen eller driften.

I likhet med utredningen anser jag det vara påkallat med en särskild bestämmelse, varigenom de i det föregående förordade tiderna för varsel till arbetsmarknadsverket samordnas med de varseltider som gäller enligt den föreslagna lagen om anställningsskydd eller som eljest kan

gälla till följd av särskild föreskrift i kollektivavtal. Den bestämmelse som utredningen föreslagit i detta hänseende innebär, att varsel om en driftsinskränkning alltid skall lämnas till länsarbetsnämnden senast i samband med att arbetsgivaren på grund av lag eller avtal varslar arbetstagare eller arbetstagarorganisation om de åtgärder som föranleds av driftsinskränkningen. Denna bestämmelse har allmänt godtagits under remissbehandlingen. Jag tillstyrker bestämmelsen med en smärre redaktionell ändring.

Som utredningen utan erinran från remissinstanserna föreslagit bör ett undantag från de annars gällande varseltiderna gälla för det fall att arbetsgivaren saknat möjlighet att så lång tid i förväg som anges i lagen förutse de omständigheter som medfört att han tvingats inskränka driften. Om arbetsgivaren i ett sådant fall i stället lämnar varsel så snart det kan ske, bör han anses ha fullgjort sin varselskyldighet.

När ett varsel lämnas kan det ibland vara av värde för arbetsgivaren att varslet inte omedelbart blir offentligt. Genom varslet skulle det annars kunna komma till allmän kännedom att företaget råkat i svårigheter, vilket från flera synpunkter kan vara till skada för företaget. I varselöverenskommelsen har därför med avseende på sådana fall intagits den bestämmelsen att varsel kan lämnas till länsarbetsdirektören personligen med anhållan att varslet tills vidare behandlas förtroligt. Enligt arbetsmarknadsverkets erfarenheter framställs en sådan begäran ganska ofta. Om länsarbetsdirektören bifaller denna begäran brukar denne underrätta endast länsarbetsnämndens ordförande och chefen för utredningsbyrån vid AMS om detta varsel. Ibland förekommer det att arbetsgivaren anhåller om konfidentiell behandling under så lång tid, att de i överenskommelsen angivna minimitiderna därigenom underskrids. I så fall skall länsarbetsdirektören, om han bedömer att detta kan medföra avsevärda olägenheter från arbetsmarknadssynpunkt, underrätta AMS denna fråga. Senast när företagsnämnden informerats om den beslutade driftsinskränkningen anses varslet emellertid offentligt och ges sedvanlig spridning.

Enligt utredningens förslag skall varsel lämnas skriftligen. Detta anser jag också vara lämpligt. I och med att ett sådant varsel inkommit till länsarbetsnämnden är det underkastat de bestämmelser om offentlighet som enligt tryckfrihetsförordningen gäller för allmänna handlingar. Enligt en av utredningen föreslagen bestämmelse — som jag för min del biträder — skall tystnadsplikt gälla beträffande bl. a. sådana varselmeddelanden. Någon motsvarighet till varselöverenskommelsens regel om förtrolig behandling innehåller förslaget dock ej.

SAF har anmärkt på att möjligheten till konfidentiell behandling av ett varsel borttagits i utredningens förslag samt har framhållit att den föreslagna bestämmelsen om tystnadsplikt inte ger det sekretesskydd som kan vara av vitalt intresse för ett företag i vissa situationer.

I samband med tillkomsten av 1971 års sysselsättningslag infördes i sekretesslagen (1937: 249) en ny paragraf, 22 §, av innehåll att handling i ärende som avses i sysselsättningslagen är belagd med sekretess i den mån den innefattar upplysning om bl. a. enskilt företags affärs- eller driftsförhållanden. Denna bestämmelse bör ändras så att den blir tillämplig på handlingar i ärende som avses i lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder. Härigenom kommer ett sekretesskydd alltså att gälla även för varselmeddelanden, samtidigt som tystnadsplikt föreligger. Därmed är emellertid inte frågan löst vilka tjänstemän inom AMS' verksamhetsområde eller eventuellt vilka andra myndigheter som skall få del av ett sådant varsel. Jag vill inte utesluta att det i vissa fall kan finnas behov av en sådan ordning som f. n. tillämpas i praktiken, nämligen att ett varsel under ett inledande skede delges endast länsarbetsdirektören, länsarbetsnämndens ordförande och chefen för utredningsbyrån vid AMS. Jag finner emellertid inte erforderligt att i den nu aktuella lagen intages särskilda bestämmelser härom. AMS kan enligt den för AMS och länsarbetsnämnderna gällande instruktionen besluta om ett sådant system, om detta anses erforderligt.

Enligt utredningens förslag skall ett varsel innehålla uppgift om orsaken till och arten av driftsinskränkningen, den tidpunkt då denna är avsedd att genomföras samt antalet berörda arbetstagare, fördelade på yrkesgrupper. Så snart det kan ske skall arbetsgivaren uppges även vilka arbetstagare som berörs av driftsinskränkningen. Förslaget, som i huvudsak står i överensstämmelse med motsvarande bestämmelse i varselöverenskommelsen, har inte föranlett något påpekande under remissbehandlingen. Jag finner förslaget vara lämpligt.

I en lagreglering av skyldigheten att lämna varsel om driftsinskränkningar kan en påföljd för underlåtenhet att fullgöra denna skyldighet inte undvaras. Utredningens förslag innebär att arbetsgivare, som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet underlåter att varsla om driftsinskränkning inom föreskriven tid, kan åläggas att utge en särskild varselavgift till statsverket. Avgiften skall fastställas för varje påbörjad vecka som varsel försumrats och bestämmas till lägst 100 och högst 500 kronor för varje arbetstagare som berörs av driftsinskränkningen. Möjlighet till jämkning av avgiften skall dock finnas. En påföljd, konstruerad på detta sätt, har godtagits under remissbehandlingen. Även jag finner denna påföljd vara lämplig.

Erfarenheten har visat att de varseltider som gäller enligt varselöverenskommelsen ofta underskridits eller över huvud taget inte iakttagits i sådana fall när arbetsgivaren är i konkurs. Med hänsyn till att en varselavgift skulle kunna bli verkningslös om avgiftsskyldigheten skulle gälla enbart för konkursboet, har utredningen föreslagit att avgiften i denna situation i stället skall utges av den som företräder boet. Här emot har under remissbehandlingen invänts att något behov av en så-

dan bestämmelse inte föreligger, eftersom det av allmänna rättsregler torde följa att en konkursförvaltare som uppsåtligen eller av grov oakt-samhet åsamkat konkursboet varselavgift kan ådraga sig skadestånd-skyldighet gentemot konkursboet. Detta kan vara ett argument för att någon generell skyldighet att utge varselavgift inte bör åläggas ställ-företrädare för arbetsgivare som är juridisk person. Vad som utmärker konkursfallen är emellertid att konkursboet ofta kan sakna medel till varselavgiften. Det allmännas möjligheter att få konkursboet att föra talan om skadestånd mot konkursförvaltaren är begränsade. Skyldig-heten att utge varselavgift skulle därför i realiteten kunna framstå som ett innehållslöst hot, om avgiften inte kunde uttas av konkursförvalta-ren. Jag tillstyrker på grund härav den av utredningen föreslagna un-dantagsbestämmelsen om skyldighet för konkursförvaltare att utge var-selavgift.

I likhet med utredningen anser jag att varselavgift bör kunna åläggas endast av domstol och endast på talan av AMS.

Som utredningen framhållit bör de varselregler som jag nu genomgått i princip gälla för hela arbetsmarknaden. Jag är dock medveten om att det inom vissa branscher kan råda speciella förhållanden där de före-slagna varselreglerna inte kan tillämpas fullt ut eller där behovet av in-formation om väntade driftsinskränkningar åtminstone delvis tillgodoses på annat sätt. Detta gäller bl. a. byggnadsbranschen, där arbetsmark-nadsmyndigheterna fortlöpande insamlar ett omfattande informations-material som kan läggas till grund för en bedömning av behovet av sysselsättningsåtgärder. I likhet med utredningen anser jag emellertid inte lämpligt att i de lagregler som nu föreslås införa detaljerade un-dantagsbestämmelser för sådana branscher som kan ha behov av en särreglering. Det torde få ankomma på AMS att undersöka inom vilka branscher avvikelser från lagreglerna kan anses påkallade. Kungl. Maj:t eller, efter Kungl. Maj:ts bemyndigande, AMS bör ha möjlighet att före-skriva om undantag från lagens varselbestämmelser för att möjliggöra särskilda varselöverenskommelser för speciella branscher.

Med ett väl fungerande varselsystem underlättas den samverkan mellan arbetsmarknadens parter, kommunerna och arbetsmarknadsver-ket som är nödvändig för att driftsinskränkningar skall kunna genom-föras så friktionsfritt som det över huvud taget är möjligt. Denna sam-verkan har sedan lång tid tillbaka ägt rum i särskilda samrådsgrupper, vilka enligt varselöverenskommelsen kan tillsättas vid varslade drifts-inskränkningar för att följa omställningens förlopp samt diskutera och till länsarbetsnämnden föreslå åtgärder för att underlätta denna omställ-ning. Erfarenheterna av denna verksamhet är mycket goda. Utredningen har emellertid inte funnit anledning att lagreglera verksamheten med dessa samrådsgrupper utan uttalat att dessa även i fortsättningen bör bildas på frivillighetens väg. AMS har instämt i detta uttalande, som i



övrigt lämnats utan erinran under remissbehandlingen. Även jag är av samma uppfattning. Liksom utredningen förutsätter jag att de riktlinjer för verksamheten som AMS tidigare utfärdat kommer att iakttas även framdeles.

### *5.3.2 Åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga*

#### *Inledning*

Arbetsmarknadspolitikens uppgift är att genom stöd och service i olika former ge den enskilde möjlighet till meningsfull sysselsättning i ett så fritt valt yrke som möjligt.

Som jag inledningsvis har redogjort för har utvecklingen på arbetsmarknaden lett till att en växande grupp människor, främst äldre och handikappade, fått allt större svårigheter att göra sig gällande i det ordinarie arbetslivet. Självfallet har deras möjligheter att finna sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden påverkats av den aktuella konjunkturutvecklingen. Problemen för dessa arbetstagare är emellertid i hög grad av långsiktig karaktär.

De särskilda arbetsmarknadspolitiska åtgärderna för äldre och handikappade har sedan slutet av 1960-talet präglats av ökade insatser för att söka lösa dessa gruppers sysselsättningsproblem i första hand inom det ordinarie arbetslivet. Målsättningen har därvid varit att medverka till att arbetsplatser och arbetsuppgifter på den öppna arbetsmarknaden utformas med hänsyn till de arbetssökandes olika förutsättningar, så att fler äldre och handikappade ges möjlighet att utföra arbete utan hinder av sin ålder eller sitt handikapp. Först när alla möjligheter uttömts att genom dylika insatser bereda dem arbete i det vanliga förvärvslivet bör det bli aktuellt med sysselsättning i skyddat arbete.

För att förverkliga denna målsättning har arbetsmarknadsverket på senare tid inlett ett samarbete med arbetsmarknadens parter för att åstadkomma förbättrade anställningsmöjligheter för äldre och handikappade på den ordinarie arbetsmarknaden. Ett avgörande steg för detta samarbete togs år 1970, då AMS anmodade länsarbetsnämnderna att ta initiativ till överläggningar med arbetsgivarna och med arbetstagarnas organisationer inom företagen för att underlätta i första hand för svårplacerad arbetskraft att få eller behålla anställning på den öppna arbetsmarknaden.

Genom tillkomsten av 1971 års sysselsättningslag har arbetsmarknadsverket fått ökade möjligheter att inleda samarbete med företagen om åtgärder som bör vidtas för att bereda äldre arbetstagare bättre anställningsmöjligheter. Denna lag bygger på tanken, att arbetsgivare, arbetstagare och arbetsmarknadsmyndigheter i samförstånd skall verka för att arbetet anpassas till den äldre arbetskraftens förutsättningar och

att möjligheter skapas för nyanställning av fler äldre arbetstagare. Lagen ger vidare arbetsmarknadsverket befogenhet att, om samförståndslösningar inte kan uppnås, meddela arbetsgivaren anvisningar om vilka åtgärder som bör vidtas för att anställningsförhållandena för äldre arbetstagare skall förbättras. I det praktiska arbetet har det samarbete som avses i lagen bedrivits i form av särskilda anpassningsgrupper, vilka under medverkan av parterna på arbetsmarknaden börjat inrättas vid företag med minst 50 anställda. Dessa grupper, i vilka som regel någon tjänsteman från arbetsförmedlingen medverkar, har även fått i uppdrag att behandla frågor rörande personer med arbetshinder. Sådana anpassningsgrupper bildas f. n. i en accelerande takt. I juli 1973 beräknas antalet anpassningsgrupper komma att uppgå till mer än 3 500. Erfarenheterna från verksamheten i dessa anpassningsgrupper är mycket positiva.

#### *Tillämpningsområdet*

Utredningens förslag innebär, att arbetsmarknadsmyndigheterna skall ges möjlighet att vidta särskilda åtgärder för att främja anställning inte bara av äldre arbetstagare utan även av arbetstagare som på grund av handikapp fått sin arbetsförmåga nedsatt. I lagförslaget anges inte vilka som är att betrakta som äldre eller som kan anses ha nedsatt arbetsförmåga. Utredningen framhåller dock i sin motivering, att härmed avses sådana personer som på grund av ålder eller nedsatt arbetsförmåga har svårigheter att behålla eller erhålla anställning på den ordinarie arbetsmarknaden eller som kan väntas få sådana svårigheter om inte särskilda åtgärder vidtas.

Remissinstanserna delar allmänt utredningens uppfattning att arbetsmarknadsmyndigheterna skall kunna vidta anställningsfrämjande åtgärder även för annan svårplacerad arbetskraft än äldre arbetstagare. Flera remissinstanser framhåller dock att begreppet "nedsatt arbetsförmåga" är för vagt för att kunna användas i detta sammanhang. SAF anser att en mera adckvat benämning skulle vara "personer som på grund av fysisk eller psykisk sjukdom eller skada har betydande svårigheter att erhålla sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden". Några handikapporganisationer föreslår att lagen skall göras tillämplig på arbetstagare som är svårplacerade på grund av kroppsliga, psykiska eller intellektuella funktionsbegränsningar. Statens personalnämnd och Svenska fabriksarbetareförbundet framhåller att även personer med sociala handikapp bör omfattas av lagen.

Vid tillkomsten av 1971 års sysselsättningslag framhöll jag att den omständigheten, att man då omedelbart gav sig i kast med den äldre arbetskraftens problem, inte fick tas till intäkt för uppfattningen att de handikappades bekymmer skulle ha en lägre angelägenhetsgrad. Som jag redan inledningsvis har anfört finner jag det därför vara naturligt,

att arbetsmarknadsverket nu får ett lagfäst stöd att verka för bättre anställningsmöjligheter även för den handikappade arbetskraften.

Otvivelaktigt finns det åtskilliga handikappade för vilka deras handikapp inte innebär någon belastning i deras yrkesutövning och inte heller utgör något hinder för dem när de söker ny anställning. Någon anledning att lagen ges tillämpning även på dem föreligger knappast. I så fall skulle skyddet för de verkligt skyddsvärda handikappade arbetstagarna kunna tunnas ut. Som utredningen funnit bör skyddet alltså tillkomma endast dem som på grund av sitt handikapp fått sin arbetsförmåga nedsatt. En handikappads arbetsförmåga kan emellertid vara nedsatt i förhållande till vissa men inte andra arbetsuppgifter. Skyddet bör därför reserveras för dem som vid en given tidpunkt har svårigheter att behålla eller erhålla anställning på grund av sin nedsatta arbetsförmåga. Vad som föranlett nedsättningen i arbetsförmågan saknar enligt min mening betydelse. Det kan röra sig om fysiska, psykiska eller intellektuella funktionsnedsättningar. Lagen bör även kunna tillämpas på arbetstagare som fått sin arbetsförmåga nedsatt på grund av omständigheter av social natur. Avgörande för lagens tillämpning är om möjligheterna för handikappade att utföra en meningsfull sysselsättning kan ökas genom att arbetsuppgifter och arbetsmiljö anpassas till deras särskilda förutsättningar.

I likhet med vad som gäller enligt 1971 års sysselsättningslag skall arbetsmarknadsmyndigheterna enligt utredningens förslag själva kunna reglera i vilken utsträckning de befogenheter som lagen ger dem skall utnyttjas. Utredningsförslaget innehåller inga begränsningar för myndigheternas rätt att ta upp överläggningar med en arbetsgivare om åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Å andra sidan uppställs i utredningsförslaget inte heller några särskilda förutsättningar under vilka sådana överläggningar skall eller bör inledas. Enligt utredningen bör det överlämnas åt arbetsmarknadsmyndigheterna att med hänsyn till omständigheterna i varje enskilt fall avgöra om anledning finns att ta upp överläggningar med en arbetsgivare om förbättrade anställningsmöjligheter för äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga.

Utredningsförslaget har i denna del mött kritik huvudsakligen endast från SAF, som anser att den för tillämpningen av 1971 års lag uppställda gränsen om fem anställda bör behållas. TCO påpekar att arbetsmarknadsverket bör koncentrera sina ansträngningar till de större arbetsplatserna. Från flera håll betonas vidare att ett effektivt utnyttjande av de möjligheter, som lagen ger arbetsmarknadsmyndigheterna att verka för bättre anställningsmöjligheter åt äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga, kräver att arbetsmarknadsverket tillförs betydande personalförstärkningar.

Enligt min mening är det riktigt att nu bygga vidare på det selektiva

system som för den äldre arbetskraftens del infördes genom 1971 års sysselsättningslag. Jag delar alltså utredningens uppfattning att arbetsmarknadsmyndigheterna bör ges befogenhet att från fall till fall avgöra i vad mån det är påkallat med ingripande med stöd av lagen. I likhet med TCO anser jag att dessa myndigheter av resursskäl i första hand skall inrikta sig på företag som har ett flertal anställda. Detta synes även påkallat med hänsyn till att utrymmet för att vidta vissa åtgärder för äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga naturligtvis minskar ju färre anställda som en arbetsgivare har. Detta utesluter dock inte att myndigheterna bör kunna ta upp överläggningar även med en sådan arbetsgivare, om det någon gång skulle finnas anledning härtill. Jag ansluter mig därför till utredningens förslag att något uttryckligt undantag inte skall göras för arbetsgivare med endast ett fåtal anställda. Jag delar även utredningens uppfattning att det inte i lagen bör anges att arbetsmarknadsmyndigheterna i vissa fall skall eller bör ingripa med stöd av lagen. I sista hand beror det givetvis på tillgängliga resurser i vilken utsträckning dessa myndigheter kommer att kunna agera.

#### *Skyldighet att lämna uppgifter*

Enligt 1971 års sysselsättningslag skall utgångspunkten för arbetsmarknadsmyndigheternas bedömningar av förutsättningarna att förbättra den äldre arbetskraftens anställningsmöjligheter vara att länsarbetsnämnderna får möjlighet att infordra vissa grundläggande uppgifter om arbetskraftsstrukturen på olika arbetsplatser. Dessa uppgifter kan avse antalet anställda samt dessas namn, ålder, kön, nationalitet, arbetsplats och huvudsakliga arbetsuppgifter. Uppgifterna skall lämnas på tider som nämnden bestämmer. Vidare kan länsarbetsnämnderna förelägga en arbetsgivare att fortlöpande anmäla uppsägningar och permitteringar för längre sammanhängande tid än 14 dagar av arbetstagare som omfattas av 1971 års lag om anställningsskydd. Föreläggande om uppgiftsskyldighet kan förenas med vite.

Även enligt utredningens förslag skall länsarbetsnämnderna kunna infordra vissa uppgifter som kan behövas som underlag för bedömningen om överläggningar bör upptas med en arbetsgivare om åtgärder för att förbättra anställningsmöjligheterna för äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga. Utredningen anser att sammanfattande beskrivningar av arbetskraftens struktur och sammansättning ofta kan vara att föredra framför de mera detaljerade uppgifter i detta hänseende som anges i 1971 års sysselsättningslag. Vidare synes arbetsmarknadsmyndigheterna enligt utredningens mening kunna ha behov av uppgifter om förestående nyanställningar. Däremot anser utredningen att något behov av uppgifter om uppsägningar eller permitteringar inte finns sedan skyldigheten att lämna varsel om driftsinskränkningar lagreglerats. Utredningens förslag innebär därför att länsarbetsnämnderna kan före-

lägga arbetsgivare att lämna uppgift om arbetsstyrkans storlek och sammansättning samt om förestående nyanställningar. Sådant föreläggande skall kunna förenas med vite.

Utredningsförslaget har i denna del i huvudsak godtagits under remissbehandlingen. Några arbetsgivarorganisationer anser dock att arbetsgivarna inte skall kunna åläggas skyldighet att lämna uppgift om varje förestående nyanställning. Enligt dessa remissinstanser bör det i stället vara tillräckligt att uppgift lämnas om sådan planerad utökning av arbetsstyrkan som avser minst 50 arbetstagare. Vidare anser LO att länsarbetsnämnderna bör ha kvar möjligheten att infordra uppgifter om uppsägningar och permitteringar samt att de dessutom bör ges rätt att inhämta uppgift om förestående omplaceringar.

För att länsarbetsnämnderna skall kunna bilda sig en uppfattning om förutsättningarna för att åstadkomma förbättrade anställningsmöjligheter för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga är det nödvändigt att de har en överblick av personalförhållandena hos arbetsgivarna inom länet. Ofta torde nämnderna genom sina kontakter med arbetsgivarna i det dagliga förmedlingsarbetet ha erhållit en tillfredsställande sådan överblick. Vid företag där anpassningsgrupper finns inrättade torde arbetsmarknadsmyndigheterna vidare som regel få erforderlig kännedom om anställningsförhållandena för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Värdefull information i dessa hänseenden torde dessa myndigheter ofta få även genom de anställdas organisationer. Detta utesluter dock inte att länsarbetsnämnderna i vissa fall kan behöva fordra in direkta uppgifter från arbetsgivarna om personalförhållandena hos dem. I första hand föreligger därvid givetvis behov av information om storleken och sammansättningen av den hos arbetsgivaren sysselsatta arbetsstyrkan. Jag biträder därför utredningens förslag om att länsarbetsnämnderna skall kunna infordra dylika uppgifter. Denna uppgiftsskyldighet bör ges en något mer allmän utformning i lagen än vad fallet är enligt 1971 års lag. Uppgiftsskyldigheten bör vidare även avse hur många arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga arbetsgivaren sysselsätter. I lagen bör sålunda föreskrivas att arbetsgivare kan föreläggas att lämna uppgift om arbetsstyrkans storlek och dess sammansättning med avseende på arbetstagarnas ålder, kön, nationalitet och huvudsakliga arbetsuppgifter liksom även om antalet arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga.

Vad gäller utredningens förslag att arbetsgivarna skall kunna föreläggas att lämna uppgift om förestående nyanställningar vill jag erinra om att jag i årets statsverksproposition uttalat en viss tveksamhet i fråga om lämpligheten av ett system med obligatorisk anmälan av lediga platser till den offentliga arbetsförmedlingen. Det nu väckta förslaget innebär emellertid att denna uppgiftsskyldighet skall fullgöras inom ramen för ett selektivt system, som går ut på att denna skyldighet skall

anpassas efter förhållandena i varje särskilt fall. För att syftet med den nu föreslagna lagstiftningen skall kunna tillgodoses kan det vidare ibland otvivelaktigt föreligga ett behov för arbetsmarknadsmyndigheterna att få kännedom om att en arbetsgivare avser att nyanställa personal. Av dessa skäl biträder jag utredningsförslaget i denna del.

I likhet med LO anser jag att det i vissa fall kan vara av värde för länsarbetsnämnderna att få vetskap även om andra förändringar i arbetsgivarens arbetsstyrka, såsom uppsägningar, permitteringar eller omplaceringar. Länsarbetsnämnderna bör därför inom ramen för det selektiva system som jag nyss har förordat kunna inhämta uppgifter också i dessa hänseenden.

I enlighet med vad jag förut har sagt bör några begränsningar inte uppställas för länsarbetsnämndernas möjligheter att infordra uppgifter i de avseenden som nu genomgåts. Dessa uppgifter bör därför kunna infordras i den utsträckning som länsarbetsnämnden anser det påkallat.

I likhet med vad som gäller enligt 1971 års sysselsättningslag bör arbetsgivaren och berörda organisationer beredas tillfälle att yttra sig, innan föreläggande om uppgiftsskyldighet meddelas. Sådant föreläggande bör kunna förenas med vite, om anledning finns till antagande att arbetsgivaren inte kommer att ställa sig föreläggandet till efterrättelse.

#### *Överläggningar*

Utredningens förslag till lagregler om åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga bygger på 1971 års sysselsättningslag. Sålunda skall arbetsmarknadsmyndigheterna kunna ta upp överläggningar med arbetsgivare och berörda organisationer om åtgärder som kan behöva vidtas dels för att förbättra förhållandena i arbetet för redan anställda äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, dels för att främja anställning av fler sådana arbetstagare. Utredningen betonar att alla ansträngningar bör göras för att dessa frågor löses i samförstånd. Någon närmare reglering av vilka åtgärder som skall kunna bli föremål för sådana samförståndslösningar syns enligt utredningen inte vara erforderlig. Flera remissinstanser instämmer i utredningens uttalanden att samförståndslösningar skall eftersträvas och att rimligt hänsynstagande till alla berörda parter skall ske. Några handikapporganisationer är dock kritiska och anser att dessa synpunkter överbetonats. Enligt deras mening kommer en uppmaning om restriktivitet i tillämpningen av de tvångsmöjligheter som lagen erbjuder inte att kunna medföra någon nämnvärd förbättring av de handikappades nuvarande situation på arbetsmarknaden.

För egen del vill jag understryka vad jag anförde vid införandet av 1971 års sysselsättningslag, nämligen att det är viktigt att de parter, som närmast berörs av ifrågavarande problem, blir ense vid överläggning-

arna om hur dessa problem lämpligast bör lösas. Av utomordentlig vikt är givetvis också, att de fackliga organisationerna från början kopplas in i de överläggningar som sker. Det bör alltså vara fråga om överläggningar mellan tre parter, arbetsmarknadsmyndighet, arbetsgivare och fackliga organisationer. Gemensamt accepterade lösningar som genomförs i samverkan mellan arbetsmarknadsmyndigheter, arbetsgivare och arbetstagare utgör enligt min mening den bästa garantin för att tillfredsställande resultat skall nås. Jag delar alltså utredningens uppfattning att alla ansträngningar bör göras för att lösa problemen i samförstånd. På grund av de erfarenheter som föreligger från den hittills bedrivna verksamheten för en förbättring av den äldre arbetskraftens sysselsättningsmöjligheter har jag också goda förhoppningar, att det i flertalet fall skall visa sig möjligt för berörda parter att komma överens och att tvångsmedel således skall behöva komma i fråga endast i mera sällsynta fall.

Vad jag nyss framhöll om vikten av frivillig samverkan innebär emellertid inte att arbetsmarknadsmyndigheterna i de fall, när det visar sig omöjligt att uppnå samförståndslösningar, skall nöja sig med att konstatera detta. Arbetsmarknadsmyndigheterna skall inte handla restriktivt i den meningen, att de underlåter att anmoda en arbetsgivare att vidta sådana åtgärder som det kan finnas fog för. Enligt min mening har handikapporganisationerna därför överdrivit farhågorna för att den föreslagna lagen på grund av en alltför restriktiv tillämpning av de tvångsmöjligheter som den erbjuder inte kommer att leda till någon förbättring av de handikappades sysselsättningsförhållanden. Denna lag, använd jämsides med de hittillsvarande arbetsmarknadspolitiska medlen, synes i stället kunna utgöra ett verksamt medel för att bryta den negativa utvecklingen på arbetsmarknaden för dessa grupper.

Enligt utredningen bör den verksamhet som börjat bedrivas i särskilda anpassningsgrupper på allt sätt stödjas. Utredningen föreslår därför att arbetsgivarna — utöver den i 1971 års sysselsättningslag angivna skyldigheten att delta i överläggningar inför länsarbetsnämnd resp. AMS — även föreskrivs skyldighet att delta i sådana överläggningar som på det lokala planet under medverkan av arbetsförmedlingen äger rum i en anpassningsgrupp. Däremot saknas enligt utredningens mening anledning att närmare lagreglera verksamheten med dessa grupper.

Utredningens förslag att överläggningar i en anpassningsgrupp ges stöd i lag har under remissbehandlingen inte mött erinran annat än från SAF, som framhåller att verksamheten med dessa grupper — som föreningen stöder — inte bör styras av tvingande lagregler. I övrigt instämmer några remissinstanser, däribland AMS, i utredningens uttalande att de närmare formerna för denna verksamhet inte bör lagregleras.

Vid tillkomsten av 1971 års sysselsättningslag framhöll jag betydelsen av att samverkan i detta sammanhang sker mellan dem som i de konkreta fallen närmast berörs av problemen. Den påbörjade verksamheten ligger helt i linje härmed. Trots att verksamheten med anpassningsgrupper varit igång förhållandevis kort tid har den utvecklats mycket snabbt och givit mycket positiva resultat. I likhet med utredningen anser jag därför att denna verksamhet bör kraftigt understödjas. Verksamheten har hittills igångsatts och bedrivits på frivillighetens väg. Detta innebär dock inte att det skulle vara obehövt att ge verksamheten stöd i lag. Tvärtom är det av stort värde om det finns en lag i bakgrunden som kan ge myndigheterna erforderlig auktoritet i deras handlande. Jag biträder därför utredningens förslag att arbetsgivarna i lagen föreskrivs skyldighet att delta i överläggningar som sker i en anpassningsgrupp. Som utredningen funnit bör man däremot inte närmare lagreglera denna verksamhet utan den bör även i fortsättningen kunna bedrivas i de former som allt efter omständigheterna framstår som lämpligast i varje särskilt fall. Jag förutsätter att parterna söker samordna denna verksamhet med verksamheten i andra organ, såsom företagsnämnder, skyddskommittéer etc., vilka kan komma att ta befattning med frågor motsvarande dem som behandlas i en anpassningsgrupp.

Så länge lösningar uppnås i samförstånd bör dessa, som utredningen förordat, kunna hämtas från ett praktiskt taget obegränsat fält av åtgärder. Förutom åtgärder, som avser enskilda fall, eller vissa konkreta åtgärder såsom tekniska åtgärder på arbetsplatsen bör överläggningarna allt efter omständigheterna kunna gälla t. ex. vissa mera allmänna principer för arbetsgivarens personalpolitik i fråga om äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga eller åtgärder av mera övergripande natur, såsom översiktliga ergonomiska genomgångar av arbetsplatserna vid företaget.

Utredningen har dragit upp vissa riktlinjer för vilka frågor som skall kunna behandlas vid överläggningar i en anpassningsgrupp eller inför länsarbetsnämnden. Till detta förslag, som lämnats utan erinran under remissbehandlingen, kan jag ansluta mig. Överläggningarna skall alltså för det första kunna ta sikte på åtgärder för att förbättra arbetsförhållandena för redan anställda äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Därvid kan komma i fråga olika åtgärder för att anpassa arbetsplatser och arbetsuppgifter till arbetstagarnas särskilda förutsättningar, så att någon nedsättning i arbetsförmågan om möjligt inte behöver uppkomma på grund av mindre lämpliga arbetsförhållanden. Åtgärder kan även sättas in för att förbättra arbetsförhållandena för de arbetstagare, som börjat få svårigheter att klara sina arbeten, varvid tillgängliga arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel bör komma till användning. Överläggningarna kan vidare avse andra åtgärder för



att trygga fortsatt anställning åt sådana äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, som börjat få anpassningssvårigheter av olika slag och till följd härav kommit i riskzonen för uppsägning. De åtgärder som härvid kan komma i fråga torde främst vara omplacering av arbetstagaren till ett annat arbete eller medicinsk behandling, kombinerad med olika åtgärder för bibehållande eller förbättring av prestationsförmågan. Som utredningen framhållit bör överläggningarna i dessa fall inte avse den rättsliga frågan om saklig grund för uppsägning kan anses föreligga. Överläggningarna bör enbart inriktas på frågan om vilka åtgärder som kan vidtas för att minska arbetstagarens anpassningssvårigheter, så att uppsägning överhuvudtaget inte behöver komma i fråga. Slutligen skall överläggningarna kunna avse frågan om nyanställning av vissa äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, som har svårigheter att erhålla anställning, eller om ökad rekrytering mera generellt av sådana arbetstagare. Även åtgärder som kan behöva vidtas på arbetsplatsen för att främja nyanställning av sådana arbetstagare skall kunna diskuteras vid överläggningarna.

Någon närmare reglering av överläggningarnas former eller innehåll bör enligt min mening inte ske. Som jag förut har nämnt bör inom de ramar för överläggningarna som jag nu har dragit upp alla tänkbara åtgärder kunna diskuteras.

Enligt min mening bör, som redan anförts, de berörda arbetstagarorganisationerna alltid kallas till överläggningar som hålls inför nämnden eller i en anpassningsgrupp där någon tjänsteman vid arbetsförmedlingen medverkar. Däremot anser jag det inte vara nödvändigt att arbetsgivarens organisation alltid kallas till dessa överläggningar. F. n. torde sådana organisationer inte delta i överläggningar som hålls i en anpassningsgrupp, och detta synes som regel inte heller vara påkallat. Till överläggningar inför länsarbetsnämnden bör dock regelmässigt även arbetsgivarorganisation kallas. Som utredningen utan erinran från någon remissinstans föreslagit bör möjlighet finnas för länsarbetsnämnden att förena en kallelse till överläggningarna med vite. Denna möjlighet torde emellertid oftast inte behöva utnyttjas.

#### *Anvisningar och tvångsmedel*

Om arbetsgivaren undandrar sig medverkan vid överläggningarna eller om samförståndslösningar inte kan uppnås vid dessa, liksom om arbetsgivaren inte infriar utfästelser som han gjort vid överläggningarna, kan länsarbetsnämnden enligt utredningens förslag hänskjuta ärendet till AMS. Detta gäller dock inte beträffande frågor om sådana åtgärder som kan ha diskuterats för att trygga fortsatt anställning åt arbetstagare med begynnande anpassningssvårigheter. Även i övrigt är hänskjutande till AMS inte obligatoriskt. Om det inte heller vid handläggningen inför AMS går att uppnå enighet, kan styrelsen enligt förslaget

utfärda föreskrifter för arbetsgivaren om vad denne skall iaktta för att anställningsmöjligheterna för äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga skall förbättras. Dessa föreskrifter skall gå ut på att arbetsgivaren åläggs att vidta vissa angivna åtgärder för att underlätta arbetsförhållandena för sådana arbetstagare eller att vid nyanställning av arbetstagare vissa av dem skall utgöras av särskilt angivna äldre arbetssökande eller arbetssökande med nedsatt arbetsförmåga.

Utredningsförslaget har i dessa delar utsatts för viss kritik under remissbehandlingen. Flera remissinstanser framhåller att även länsarbetsnämnden bör ha möjlighet att ålägga en arbetsgivare att vidta vissa anställningsfrämjande åtgärder. AMS anser att länsarbetsnämnden alltid skall hänskjuta ett ärende till styrelsen, om arbetsgivaren undandragit sig medverkan vid överläggningar inför nämnden. De remissinstanser som företräder arbetsgivarintressena kritiserar förslaget att en arbetsgivare skall kunna åläggas att anställa vissa angivna personer.

För egen del finner jag inte anledning att nu gå från den ordning för ärendenas handläggning, som infördes genom 1971 års sysselsättningslag. Om den nu föreslagna lagen skall kunna få någon effekt i de fall när enighet inte kan uppnås vid överläggningarna om vilka anställningsfrämjande åtgärder arbetsgivaren skall vidta, måste möjlighet finnas för länsarbetsnämnden att meddela arbetsgivaren anvisningar i detta hänseende. Som utredningen framhållit bör undantag dock gälla för sådana fall, när frågan gäller vilka åtgärder som bör vidtas för att uppsägning skall kunna undvikas och fortsatt anställning därigenom tryggas åt arbetstagare med begynnande anpassningssvårigheter. Om lösningar i samförstånd inte uppnås i dessa fall, kan frågan nämligen i fortsättningen komma att behandlas vid tvisteförhandlingar mellan parterna. Arbetsmarknadsverket bör inte fatta beslut i frågor som kan bli föremål för sådana förhandlingar.

Beträffande anvisningarnas innehåll finner jag inte heller skäl att nu införa andra bestämmelser än som gäller enligt 1971 års sysselsättningslag. Utgångspunkten för vilka anvisningar som skall kunna meddelas måste vara det speciella behovet i varje särskilt fall att förbättra anställningsmöjligheterna för äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Det är därför inte lämpligt att begränsa länsarbetsnämndernas möjligheter till vissa särskilt angivna typer av åtgärder. Länsarbetsnämnderna bör ha frihet att från fall till fall utforma anvisningarnas närmare innehåll. När det kan bli fråga om att tvångsvis anmoda en arbetsgivare att vidta vissa åtgärder måste dock en större återhållsamhet iakttas än när åtgärder kan genomföras på frivillig väg. Som utredningen påpekat bör arbetsmarknadsverket inte föreskriva åtgärder som det tillkommer annan myndighet, exempelvis arbetarskyddsstyrelsen, att besluta om. De beslut som kan komma att meddelas bör vara så preciserade att det klart framgår vilka åtgärder arbetsgivaren

skall vidta. Självfallet får dessa åtgärder inte heller gå längre än som rimligen kan krävas av arbetsgivaren i varje enskilt fall. Bl. a. får arbetsgivaren inte åläggas sådana åtgärder att verksamhetens fortbestånd därigenom kan äventyras. Av det som jag nu har anfört följer att en viss försiktighet således måste iakttas när en arbetsgivare med stöd av lagen föreläggs att vidta vissa åtgärder för att förbättra anställningsmöjligheterna för äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga.

I motsats till utredningen anser jag att en anvisning inte bör kunna gå ut på att arbetsgivaren skall anställa vissa angivna arbets sökande. En sådan anvisning är knappast lämplig från vare sig arbetsgivarens eller de berörda arbets sökandenas synpunkt. Önskemålet om en ökad rekrytering av äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga bör i stället, i likhet med vad som gäller enligt 1971 års sysselsättningslag, kunna tillgodoses genom att länsarbetsnämnden ges möjlighet att meddela anvisningar om att arbetsgivaren vid nyanställning skall öka andelen äldre eller handikappade arbetstagare. Jag delar visserligen utredningens, av nästan alla remissinstanser godtagna uppfattning att en generell kvotlagstiftning inte är den lämpligaste utvägen att komma till rätta med de äldres eller handikappades sysselsättningsproblem utan något som bör tillgripas endast när andra åtgärder prövats och visat sig otillräckliga. De skäl som kan anföras mot en generell kvotlagstiftning har emellertid inte giltighet om kvoten, som fallet är när en kvoteringsanvisning meddelas av länsarbetsnämnden, kan anpassas till de speciella förhållanden under vilka varje särskilt företag arbetar. En sådan anvisning kan vidare justeras, om ändrade förhållanden ger anledning till det.

Om arbetsgivaren inte följer en anvisning får undersökas, om detta beror på omständigheter som han inte rått över. I så fall kan det bli aktuellt att jämka anvisningen eller att meddela en anvisning av annat innehåll. Visar det sig emellertid att arbetsgivaren inte gjort vad på honom ankommer för att följa anvisningen, bör ärendet hänskjutas till AMS. Så bör också ske om arbetsgivaren utan godtagbar anledning underlåter att infria utfästelser som han gjort vid överläggningarna inför länsarbetsnämnden liksom om han överhuvudtaget vägrar att delta i sådana överläggningar. I motsats till utredningen anser jag att hänskjutande i dessa fall skall vara obligatoriskt.

Det normala bör vara att AMS inte tar upp ett ärende förrän överläggningar i ärendet har hållits på det regionala planet. I vissa fall, t. ex. då överläggningarna avser arbetsgivare med arbetsställen i flera olika län eller gäller vissa frågor av mer principiell betydelse, kan det dock vara ändamålsenligt att överläggningar förs direkt på det centrala planet. AMS bör i sådant fall liksom f. n. gäller enligt 1971 års lag kunna ta upp ärendet på eget initiativ eller efter framställning av en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation utan att några överläggningar hål-

lits i ärendet inför länsarbetsnämnden. Som utredningen framhållit bör det däremot som regel inte komma i fråga att AMS tar över ett ärende medan detta är föremål för handläggning vid en länsarbetsnämnd.

Enligt utredningens förslag skall AMS i ett ärende, som hänskjutits dit från en länsarbetsnämnd eller som styrelsen eljest tagit upp, bereda arbetsgivaren samt berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer tillfälle att yttra sig. Om det befinns lämpligt skall arbetsgivaren och nämnda organisationer även kallas till överläggningar inför styrelsen. Utredningens förslag har i denna del lämnats utan erinran under remissbehandlingen, och även jag finner det vara lämpligt.

Utredningen har vidare föreslagit att AMS skall kunna förelägga arbetsgivaren att förete handlingar som kan antas ha betydelse för bedömningen av hans personalpolitik. Förslaget, som överensstämmer med ett motsvarande stadgande i 1971 års sysselsättningslag, har kritiserats av SAF och några andra arbetsgivarorganisationer, som anser att detta stadgande bör utgå. För egen del finner jag det emellertid vara uppenbart, att AMS inte i den nya lagen bör ges sämre utredningsbefogenheter än som följer av 1971 års sysselsättningslag. Jag biträder därför utredningsförslaget i denna del.

Som även gäller enligt 1971 års sysselsättningslag bör AMS kunna förena kallelse av arbetsgivare och föreläggande för arbetsgivare att förete handlingar med vite.

Om det vid ärendets handläggning vid AMS visar sig omöjligt att uppnå samförståndslösningar bör styrelsen givetvis på samma sätt som länsarbetsnämnderna kunna meddela arbetsgivaren anvisningar om åtgärder som bör vidtas för att främja anställning av äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Skulle en arbetsgivare uppenbart nonchalera en sådan anvisning, bör AMS enligt min mening ha samma möjligheter att förordna om arbetsförmedlingstvång som föreskrivs i 1971 års sysselsättningslag och som även har föreskrivits i lagen (1973: 160) om anställning av arbetskraft för byggnadsarbete. Jag förordar därför att i den nu föreslagna lagen införs en bestämmelse av innehåll, att AMS skall kunna förordna att arbetsgivaren inte får anställa andra arbetstagare än sådana som den offentliga arbetsförmedlingen har anvisat eller eljest har godtagit för anställning hos arbetsgivaren. Sådant förordnande bör dock kunna meddelas endast om det med hänsyn till omständigheterna är uppenbart att rättelse inte kan åstadkommas på annat sätt. Som jag anförde vid införandet av 1971 års sysselsättningslag utgår jag från att det finns goda utsikter att bestämmelsen om arbetsförmedlingstvång inte skall behöva tillämpas i praktiken. Förekomsten av denna bestämmelse bör emellertid vara ägnad att inskräpa allvaret i samhällets krav på att arbetsgivarna skall ta sin del av ansvaret för den äldre och handikappade arbetskraften.

I likhet med vad som gäller enligt 1971 års sysselsättningslag bör sanktionen för den som överträder ett förordnande om arbetsförmedlingstvång utgöras av straff, bestående i böter eller fängelse i högst ett år.

### *Övriga frågor*

Som jag förut har sagt är det nödvändigt att arbetsmarknadsmyndigheternas insatser görs i nära samarbete med de anställda och deras fackliga organisationer. Den som utsetts att företräda en sådan organisation vid dess medverkan i frågor som avses i lagen bör, liksom fallet är enligt 1971 års sysselsättningslag, åtnjuta samma skydd som tillkommer ett skyddsombud enligt arbetarskyddslagen.

Som föreslagits av utredningen bör samma bestämmelse om tystnadsplikt, som gäller enligt 1971 års sysselsättningslag, tas in även i den nu aktuella lagen. Som jag förut har nämnt bör även 22 § sekretesslagen ändras så att den blir tillämplig på handlingar i ärende som avses i förevarande lag.

De bestämmelser om åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, som jag nu har förordat, torde i vissa fall behöva modifieras. Bl. a. har AMS och byggarbetsmarknadens parter enats om att byggarbetsnämnderna för byggnadsbranschens del skall tjänstgöra som forum för det samarbete som inletts i samband med tillkomsten av 1971 års sysselsättningslag. I likhet med vad jag har förordat beträffande de förut föreslagna varselreglerna bör de föreskrifter om undantag från lagen som kan visa sig erforderliga kunna meddelas av Kungl. Maj:t eller, efter Kungl. Maj:ts bemyndigande, av AMS.

LO har i sitt remissyttrande framhållit, att lagen bör innehålla bestämmelser om att AMS skall kunna ta upp överläggningar rörande äldre eller handikappad arbetskraft med arbetsgivare inom en bransch eller del därav. Som LO påpekat torde visserligen AMS kunna ta upp sådana överläggningar utan uttrycklig lagregel. Det kan dock ha sitt värde att lagen ger uttryckligt stöd för överläggningar av detta slag. Särskilda bestämmelser härom bör därför föras in i lagen. AMS bör på grundval av vad som förekommit vid överläggningarna även kunna meddela anvisningar om åtgärder för den bransch eller del därav som överläggningarna avsett. Skulle en arbetsgivare i den aktuella branschen inte följa sådana anvisningar kan länsarbetsnämnden ta upp överläggningar med företaget i fråga. Därmed finns möjlighet att ytterst förordna om arbetsförmedlingstvång vid tredska från företagarens sida.

### *5.3.3 Ikraftträdande m. m.*

Som jag har anfört i avsnitt 5.2.13 bör lagen om anställningsskydd träda i kraft den 1 juli 1974. Enligt utredningens förslag bör lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder träda i kraft vid samma tidpunkt

som lagen om anställningsskydd, bl. a. med hänsyn till det samband som de olika varselreglerna i de båda lagarna har. För min del biträder jag denna uppfattning.

Jag godtar även utredningens förslag att arbetsgivare inte skall vara skyldig att lämna varsel enligt bestämmelserna i lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder, om dessa bestämmelser medför att varsel skulle ha lämnats före lagens ikraftträdande.

Genom nämnda lag sätts 1971 års sysselsättningslag ur kraft. De bestämmelser som den nya lagen enligt mitt förslag skall innehålla beträffande åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbetstagare har i allt väsentligt samma utformning som motsvarande bestämmelser i 1971 års sysselsättningslag. Med hänsyn här till erfordras inte några särskilda övergångsbestämmelser som reglerar förhållandet mellan de båda lagarna.

### 5.3.4 Resursfrågor

I 1971 års statsverksproposition anförde jag att utvecklingen på arbetsmarknaden gjort det nödvändigt att pröva möjligheterna till en bättre anpassning av arbetet till människans fysiska och psykiska förutsättningar samt att den verksamhet som AMS år 1970 i detta syfte tagit initiativ till borde ha formen av en försöksverksamhet. För detta ändamål tillfördes länsarbetsnämnderna 25 nya tjänster för medverkan vid kontakter med företagare för att undersöka vilka förändringar som kunde vidtas för att fler äldre och andra svårplacerade skulle kunna få anställning på den öppna arbetsmarknaden eller behålla anställningar där. Genom 1972 års statsverksproposition förstärktes arbetsförmedlingens personal med ytterligare 100 nya tjänster för bl. a. bedrivande av nämnda försöksverksamhet. Genom proposition med förslag till tilläggsstat för budgetåret 1972/73 tilldelades arbetsförmedlingen 100 extra tjänstemän för särskilda insatser för att bereda mer svårplacerad arbetskraft arbete på den öppna arbetsmarknaden. Slutligen har i årets statsverksproposition (prop. 1973: 1 bil. 13 s. 59) beräknats medel för 210 tjänster för handläggande personal vid länsarbetsnämndernas kanslier och arbetsförmedlingskontoren, vilka tjänster bör fördelas av AMS med beaktande av vilket behov av förstärkning som föreligger i olika delar av landet. Förslaget har godtagits av riksdagen (InU 1973: 3, rskr 1973: 71).

Utredningen framhåller att den inriktning av arbetsmarknadspolitiken som 1971 års lagstiftning innebär kräver betydande personalinsatser, inte minst i uppbyggnadsskedet. Trots att arbetsförmedlingen under de senaste åren tillförts inte obetydliga personalförstärkningar visar erfarenheterna enligt utredningens mening att arbetsmarknadsmyndigheternas hittillsvarande resurser varit otillräckliga. Om tyngdpunkten i enlighet med utredningens förslag till vissa anställningsfrämjande åtgärder

läggs på den samverkan mellan arbetsmarknadsverket, arbetsgivare och arbetstagare som förut genomgåts blir enligt utredningen effektiviteten av lagreglerna beroende av att arbetsmarknadsverket tillförs erforderlig personal för denna samverkan.

Under remissbehandlingen understryker flera remissinstanser, bl. a. AMS, TCO och handikapporganisationerna, vikten av att arbetsförmedlingen ges de resurser som krävs för ett effektivt arbete i anpassningsgrupperna. Enligt AMS föreligger behov av betydande personalförstärkningar för detta ändamål. AMS framhåller vidare att även styrelsens personalresurser bör överses med anledning av den nya lagstiftningen.

Även enligt min mening är det för att arbetsmarknadsmyndigheternas insatser med stöd av lagen skall kunna få effekt nödvändigt att erforderliga resurser står till myndigheternas förfogande. Det är emellertid inte möjligt att nu bedöma behovet av ökade resurser för detta ändamål. Detta behov bör enligt min mening prövas successivt i det ordinarie budgetarbetet och får därvid avvägas mot andra behov inom förmedlingen. Utbyggnaden av verksamheten med anpassningsgrupper bör därför ske i den takt och i den omfattning framdeles tillgängliga resurser i fråga om personal medger. Jag är på grund härav inte beredd att i förevarande sammanhang ta ställning till frågan om vilka personalförstärkningar som den föreslagna lagstiftningen kan ge anledning till.

## 6 Upprättade lagförslag

I enlighet med det anförda har inom inrikesdepartementet upprättats förslag till

- 1) lag om anställningsskydd,
- 2) lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder,
- 3) lag om ändring i lagen (1937: 249) om inskränkningar i rätten att utbekomma allmänna handlingar.

Det under 3 angivna förslaget har upprättats i samråd med chefen för justitiedepartementet.

## 7 Specialmotivering

### 7.1 Lagen om anställningsskydd

Under remissbehandlingen har från flera håll framförts den uppfattningen att utredningens lagförslag är invecklat och svårtillgängligt. Detta beror enligt min mening till stor del på frågornas invecklade beskaffenhet och på att man haft ambitionen att åstadkomma en lagstiftning som gäller för hela arbetsmarknaden. Det kan knappast undgås att lagen då

blir ganska omfattande och kanske också något svårtillgänglig. Det är emellertid enligt min mening möjligt att förbättra förslaget i lagtekniskt hänseende.

Departementsförslaget är uppdelat på olika avsnitt. 1—4 §§ innehåller inledande bestämmelser om lagens tillämplighet, om undantag från lagen och om förhållandena i koncerner och vid byte av arbetsgivare. I 5 och 6 §§ ges vissa grundläggande bestämmelser om anställningen. 7—14 §§ gäller för tillsvidareanställningar. Paragraferna innehåller regler om saklig grund vid uppsägning, förfarandet vid uppsägning, uppsägningstiden samt lön och andra förmåner under uppsägningstid. 15—17 §§ upptar bestämmelser rörande underrättelse om att anställning för begränsad tid inte kommer att förnyas. I 18—20 §§ ges regler om avskedande, i 21 § om lön och andra förmåner under permittering, i 22—24 §§ om turordning vid uppsägning och permittering samt i 25—28 §§ om företrädesrätt till ny anställning. Bestämmelser om varsel och överläggning återfinns i 29—32 §§. 33 § innehåller bestämmelser om avgång med pension m. m. I 34—37 §§ ges regler beträffande tvister om giltigheten av uppsägning eller avskedande. I 38—40 §§ finns bestämmelser om skadeståndstalan. 41 och 42 §§ upptar vissa rättegångsbestämmelser.

#### 1 §

Denna paragraf innehåller bestämmelser om lagens tillämpningsområde. Paragrafen kompletteras av 2 och 3 §§, där vissa regler meddelas om undantag från lagen i särskild ordning.

I första stycket, som motsvarar 1 § i utredningens lagförslag, återfinns huvudregeln att lagen är tillämplig på arbetstagare i allmän eller enskild tjänst. Lagen omfattar således i princip alla yrken. Lagen är vidare tillämplig oberoende av vilken ställning arbetstagaren har i sitt yrke. Ett särskilt undantag gäller dock för företagsledare e. d. Detta berörs närmare i det följande. För lagens tillämpning saknar det betydelse om arbetstagaren är organiserad eller inte liksom om han är anställd hos en arbetsgivare som är fysisk eller juridisk person eller som har endast ett fåtal anställda.

Lagen gäller för alla slag av anställningar. Något undantag görs alltså inte för deltidsanställningar, provanställningar, vikariat, bisysslor e. d. Även om lagen huvudsakligen tar sikte på den vanligaste anställningsformen, tillsvidareanställningen, regleras även anställningsskyddet för arbetstagare med anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete.

Vissa av lagens regler, som medför ett förstärkt anställningsskydd, kräver att arbetstagaren uppnått viss ålder eller viss anställningstid. För det grundläggande anställningsskyddet gäller dock inte några sådana begränsningar.



För lagens tillämpning fordras att det föreligger ett anställningsförhållande med arbetsgivare och arbetstagare som parter. Som jag har utvecklat i den allmänna motiveringen (avsnitt 5.2.12) bör det civilrättsliga arbetstagarbegreppet, i första hand med den innebörd det har i semesterlagen, användas när det gäller att bestämma vem som är att anse som arbetstagare enligt lagen om anställningsskydd. Detta innebär att hemarbetare och andra s. k. okontrollerade arbetstagare omfattas av lagen. Utanför lagen faller däremot egentliga uppdragstagare. Några remissinstanser har påpekat, att lagen bör omfatta sådana delägare som enligt förmånsrättslagen har förmånsrätt i konkurs. Med anledning härav vill jag framhålla, att förmånsrättslagen utgår från att en arbetstagare kan äga en väsentlig andel i och ha ett väsentligt inflytande över det företag där han är anställd (jfr 11 § tredje stycket). Förmånsrättslagen löser således inte frågan vilka delägare som är att anse som arbetstagare. Även vid tillämpningen av lagen om anställningsskydd torde denna fråga som hittills få avgöras i rättstillämpningen.

Lagen innehåller inte några bestämmelser om dess tillämplighet på anställningsförhållanden med internationell anknytning. Den frågan får lösas i rättstillämpningen enligt sedvanliga normer för lagkonflikter. Jag vill emellertid påpeka att lagens karaktär av social skyddslagstiftning torde medföra att i princip allt arbete som utförs i landet blir underkastat lagen. Av lagens tvingande karaktär synes vidare följa att en överenskommelse mellan parterna i ett anställningsavtal om att visst lands lag skall tillämpas på anställningsförhållandet inte i och för sig kan tillmätas någon avgörande betydelse för lagvalsfrågan. När det gäller arbete som utförs i annat land torde lagen i princip bli tillämplig, om parterna är svenska rättssubjekt.

På sjöfartens område bör huvudregeln — i likhet med vad som gäller enligt den nya sjömanslagen — vara att lagen är tillämplig på fartyg som enligt reglerna i sjölagen (1891 nr 35 s. 11) är att anse som svenskt, oavsett vem som handhar driften ombord. Även beträffande utländska fartyg kan ibland ett betydande svenskt intresse föreligga av att de ombordanställda kommer i åtnjutande av lagens anställningsskydd. Så är exempelvis fallet då svensk redare hyr fartyget av utländsk fartygsägare på bare boat basis (dvs. när rederiet i sin egenskap av befraktare driver annans fartyg för egen räkning) och redaren driver fartyget helt eller delvis med svensk arbetskraft i trafik som regelbundet berör svenska hamnar. Enligt min mening torde lagen kunna bli tillämplig i samma mån som Kungl. Maj:t i sådana fall funnit skäl att med stöd av 60 § sjömanslagen förordna att den lagen skall gälla även sjömän på utländska fartyg.

För det fall att endast endera av redaren eller en entreprenör, som handhar driften av viss del av fartyget, har svensk nationalitet bör arbetstagaren enligt Svenska sjöfolksförbundets mening alltid kunna vän-

da sig mot den som företräder det svenska arbetsgivarintresset. En bestämmelse om ett gemensamt arbetsgivaransvar i bl. a. dylika fall har uppställts i sjömanslagen (61 §). Enligt min åsikt kan en sådan regel emellertid knappast tillämpas i fråga om alla de bestämmelser som föreslås i lagen om anställningsskydd. Särskilda svårigheter i det hänseendet skulle uppkomma bl. a. i fråga om turordningsreglerna och reglerna beträffande tvist om uppsägnings giltighet. Jag är därför inte beredd att i detta sammanhang förorda en regel av detta innehåll.

Andra stycket, som saknar motsvarighet i utredningens lagförslag, innehåller några generella undantag från lagens tillämpning. Dessa undantag har behandlats i den allmänna motiveringen (se avsnittet 5.2.12).

Det första undantaget gäller arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning. Härmed avses — liksom i 1971 års lag om anställningsskydd och allmänna arbetstidslagen, vari ett motsvarande undantag uppställts — 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 ett större företag att direktionsmedlemmar, försäljningschefer, produktionschefer e. d. i regel inte omfattas av lagen. För statlig verksamhet betyder bestämmelsen att lagen inte gäller för bl. a. verkschefer, överdirektörer, avdelningschefer, rektorer och skolchefer. 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 sådan ledande ställning att han bör undantas från lagen. Jag vill tillägga att den på det privata tjänstemannområdet tillämpade befattningsnomenklaturen för tjänstemän kan ge viss ledning när det gäller att avgöra om en viss tjänsteman är företagsledare.

Från lagens tillämpningsområde undantas vidare arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj. Detta undantag har i annan arbetsrättslig lagstiftning, där familjemedlemmar också undantagits, ansetts böra ges en tämligen vidsträckt tolkning. Sålunda har till medlemmar av arbetsgivarens familj hänförts såväl make och anförvanter i rätt upp- och nedstigande led som avlägsnare släktingar — inklusive fosterbarn och myndlingar — som lever i gemensamt bo med arbetsgivaren eller tillhör hans hushåll (se bl. a. prop. 1970: 5 s. 127). Jag kan i huvudsak ansluta mig till den vedertagna tolkningen av detta begrepp. Det kan tilläggas att undantaget för familjemedlemmar medför att dessa står utanför turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist och alltså kan sägas upp sist av alla anställda.

I andra stycket har undantag vidare gjorts för arbetstagare som är anställd för att utföra arbete i arbetsgivarens hushåll. I fråga om så-

dant arbete gäller lagen (1970: 943) om arbetstid m. m. i husligt arbete.

Slutligen undantas arbetstagare som av arbetsmarknadsmyndighet har meddelats arbetslöshetshjälp i form av beredskapsarbete, arkivarbete eller musikerhjälp eller som har anvisats arbete i verkstad inom arbetsvården. Lagen gäller således bara för anställningar på den öppna arbetsmarknaden. Det bör dock anmärkas att vid exempelvis beredskapsarbete kan medverka arbetstagare som inte anvisats sådant arbete på grund av arbetslöshet. Om behovet av yrkeskunnig arbetskraft, som oundgängligen erfordras för arbetets bedrivande, inte kan fyllas genom anvisning av arbetslösa, rekryteras nämligen sådana arbetstagare på vanligt sätt. För dessa arbetstagare gäller givetvis lagens bestämmelser.

## 2 §

I denna paragraf, som närmast motsvarar 2 § i utredningens lagförslag, föreskrivs till en början att särskilda lagbestämmelser som avviker från lagen om anställningsskydd skall tillämpas i stället för denna lag. Sådana bestämmelser återfinns f. n. i bl. a. lagen om kommission, handelsagentur och handelsresande, sjömanslagen samt den särskilda lagstiftning som förbjuder uppsägning eller avskedande i vissa syften. Undantag från lagen om anställningsskydd gäller bara i de delar som sådan lagstiftning innehåller avvikande föreskrifter. I övrigt gäller lagens bestämmelser.

För offentliga tjänstemän gäller att de i 28 § regeringsformen intagna bestämmelserna om förtjänst och skicklighet såsom enda befordringsgrunder vid tillsättning av statligt reglerade tjänster tar över bestämmelserna i denna lag om företrädesrätt till ny anställning. Som jag har nämnt i den allmänna motiveringen har detta grundlagsstadgande emellertid i förslaget till ny regeringsform erhållit en sådan utformning att det inte lägger hinder i vägen för en tillämpning av företrädesbestämmelserna även på det offentliga området. Statstjänstemannalagen innehåller vissa regler som avviker från bestämmelserna i lagen om anställningsskydd. Framför allt gäller detta i fråga om förutsättningarna och formerna för anställnings upphörande.

Som jag nämnt i den allmänna motiveringen (avsnittet 5.2.12) finns för de statligt reglerade tjänsterna åtskilliga bestämmelser av betydelse för anställningsskyddet vilka intagits i författningar som inte har valör av lag. Bl. a. har frågor om tillsättning och entledigande av tjänstemän inom kommunaltjänstemannalagens område inte reglerats i lag utan i stadgor eller andra författningar meddelade av Kungl. Maj:t utan särskilt bemyndigande i lag. Som exempel på sådana författningar kan nämnas kommunaltjänstemannastadgan samt vissa stadgor och kungörelser på skolområdet. Enligt andra punkten av förevarande paragraf skall även avvikande bestämmelser i sådana författningar gälla framför de bestämmelser som denna lag innehåller.

## 3 §

Paragrafen, som motsvarar 3 § i utredningens lagförslag, innehåller bestämmelser om lagens dispositivitet. Hithörande frågor har behandlats i avsnittet 5.2.11 i den allmänna motiveringen.

I första stycket fastslås som en grundprincip att lagen är tvingande till arbetstagarnas förmån. Om inte annat följer av paragrafens övriga bestämmelser, är alltså ett avtal utan verkan, i den mån det innebär att arbetstagares rättigheter enligt lagen inskränks. Jag har emellertid i avsnittet 5.2.11 påpekat att denna regel tar sikte endast på sådana avtal varigenom en arbetstagares rättigheter inskränks för framtiden och att läget är ett annat när det gäller rättigheter som redan har aktualiserats. Detta innebär bl. a. att en arbetstagare som blir uppsagd inte med bindande verkan kan avstå från framtida uppsägningslön eller från företrädesrätt till återanställning men att han är oförhindrad att efterge sin rätt till sådan uppsägningslön som redan har förfallit till betalning. Han kan givetvis också träffa avtal angående skadestånd för redan inträffad händelse, och detta oavsett om skadeståndet avser exempelvis förlust av framtida arbetsinkomst. Ett avtal som på detta sätt innebär ett avstående från en redan intjänad förmån eller motsvarande kan enligt gällande praxis i princip träffas endast av arbetstagaren själv. För att den fackliga organisationen skall kunna ingå ett avtal med denna innebörd krävs alltså fullmakt av arbetstagaren.

Som jag tidigare har påpekat i avsnittet 5.2.11 är ett avtal som innebär att en arbetstagare avstår från en intjänad förmån underkastat allmänna regler om rättshandlingars ogiltighet. Det kan alltså bli aktuellt att tillämpa såväl avtalslagens ogiltighetsregler som exempelvis allmänna avtalsrättsliga principer om verkningarna av bristande förutsättningar vid avtals ingående.

Även om de rättigheter som arbetstagarna tillförsäkras genom den nya lagen i princip inte får inskränkas, måste viss hänsyn kunna tas till de olikartade förhållanden som råder inom skilda branscher på arbetsmarknaden. Som jag har anfört i den allmänna motiveringen måste därför vissa av lagens regler göras dispositiva. En bestämmelse härom har tagits upp i andra stycket av förevarande paragraf. De regler som har gjorts dispositiva gäller förutsättningarna för avtal om anställning för begränsad tid, uppsägnings tid, underrättelse om att den som är anställd för begränsad tid inte får fortsatt anställning, turordning vid uppsägning och permittering, företrädesrätt och turordning vid återintagning efter permittering, kvalifikationstid för företrädesrätt till ny anställning, turordning när flera arbetstagare gör anspråk på företrädesrätt samt varsel och överläggning. Även de särskilda bestämmelserna om avgång med pension m. m. har gjorts dispositiva.

I enlighet med vad jag har anfört i avsnittet 5.2.11 får avvikelser från

de dispositiva lagreglerna göras endast med stöd av kollektivavtal som på arbetstagsidan sluts eller godkänns av organisation som är att anse som huvudorganisation enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt.

Den nu behandlade bestämmelsen innebär att, om exempelvis en avdelning inom ett förbund vill träffa kollektivavtal med en enstaka arbetsgivare om avvikelse från de dispositiva lagreglerna, avtalet skall godkännas av förbundet för att bli giltigt. Det är också möjligt att utforma ett förbundsavtal så att de lokala parterna eller t. o. m. parterna i det enskilda anställningsavtalet får rätt att överenskomma om avvikelser från lagen. Någon remissinstans har tagit upp frågan i vad mån det är rättsligen möjligt att träffa kollektivavtal med avseende på enstaka arbetstagare. Sådana frågor har bedömts vid flera tillfällen av arbetsdomstolen och jag anser mig kunna överlämna frågan åt rättstillämpningen.

En särskild fråga av viss praktisk betydelse är i vad mån avtal kan träffas om avvikelse från lagens turordningsregler när uppsägning eller permittering blir aktuell. Departementsförslaget innebär att varsel skall lämnas i förväg om planerade uppsägningar och permitteringar. Enligt min mening finns det ingenting som hindrar att arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen i samband med överläggningarna i anledning av varset träffar överenskommelse om avvikelse från lagens turordningsregler. Om överenskommelsen godkänns av förbundet eller om den har träffats med stöd av bestämmelse i kollektivavtal som har slutits på förbunds nivå, blir den gällande och uppsägningarna eller permitteringarna kan beslutas i enlighet med överenskommelsen. Till vad nu sagts bör dock göras det tillägget att en överenskommelse om turordning som endast går ut på att slå ut andra organisationers medlemmar eller oorganiserade arbetstagare från arbetsplatsen måste anses rättsstridig. Jag återkommer strax härtill.

I tredje stycket av förevarande paragraf har tagits in en bestämmelse om rätt för arbetsgivaren att tillämpa avtal om avvikelse från lagen även på sådan arbetstagare som inte är medlem av den avtalslutande organisationen på arbetstagsidan. Bestämmelsen har behandlats i avsnittet 5.2.11.

Några remissinstanser har ställt frågan om s. k. organisationsklausuler skall kunna förekomma i detta sammanhang, dvs. om det bör vara möjligt att exempelvis träffa en överenskommelse om turordning som avviker från lagen och som innebär att medlemmar av den avtalslutande organisationen har företrädesrätt till fortsatt eller ny anställning framför medlemmar av andra organisationer eller oorganiserade arbetstagare. Jag vill erinra om att jag i avsnittet 5.2.2 har uttryckt som min mening att organisationsklausuler inte kan åberopas som grund för uppsägning. De torde inte heller ha någon verkan när det gäller bestämmande av turordning i olika sammanhang. Detta följer såvitt gäller

organiserade anställda av det lagfästa skyddet för föreningsrätten. I övrigt får det anses strida mot de syften som ligger bakom den aktuella lagstiftningen, om det anställningsskydd som lagen tillförsäkrar den enskilde arbetstagaren på detta sätt skulle kunna sättas ur spel genom kollektivavtal mellan hans arbetsgivare och en organisation som han inte själv tillhör.

Jag har redan i avsnittet 5.2.11 framhållit att bestämmelsen om att arbetstagarens lagfästa rättigheter inte får inskränkas genom avtal givetvis inte hindrar att avtal träffas om bättre förmåner för arbetstagaren än som föreskrivs i lagen. Bestämmelsen utgör inte heller något hinder mot avtal som innebär att arbetstagaren tar på sig längre gående förpliktelser gentemot arbetsgivaren än som följer av lagen. Det kan sålunda inte anses som en inskränkning av anställningsskyddet om en arbetstagare exempelvis binder sig för en personlig uppsägningstid utöver den månad som föreskrivs i 11 § eller åtar sig att iakttä skriftlig form vid uppsägning.

#### 4 §

Paragrafen, som motsvarar 4 och 5 §§ i utredningens lagförslag, innehåller bestämmelser om rätt för arbetstagaren att i vissa fall tillgodoräkna sig sammanlagd anställningstid hos olika arbetsgivare. Bestämmelserna får betydelse i de olika fall då anställningstidens längd är avgörande för arbetstagarens rättigheter. Bestämmelserna blir sålunda tillämpliga vid beräkningen av kvalifikationstid för rätt till längre uppsägningstider enligt 11 §, rätt till underrättelse enligt 15 § och företrädesrätt till ny anställning enligt 25 §. Vidare kommer bestämmelserna att få betydelse vid bestämningen av turordning enligt 22, 24 eller 26 § och för rätt till permitteringslön enligt 21 § och rätt till skadestånd enligt 39 §.

Som en första punkt i förevarande paragraf har tagits upp en bestämmelse om att arbetstagaren har rätt att tillgodoräkna sig sammanlagd anställningstid hos olika arbetsgivare som tillhör samma koncern. Bestämmelsen har behandlats i avsnittet 5.2.2.

För att en arbetstagare skall få tillgodoräkna sig sammanlagd anställningstid hos olika koncernföretag krävs inte att arbetsuppgifterna hos företagen skall ha varit likartade. Inte heller fordras det att anställningstiden har varit sammanhängande. Arbetstagaren får således tillgodoräkna sig sammanlagd anställningstid inte bara när han har gått över direkt från ett företag till ett annat inom samma koncern utan också när det mellan två koncernanställningar ligger en anställning i ett utomstående företag. Det kan emellertid inträffa att den första av de två koncernanställningarna ligger utanför den tvåårsperiod som föreskrivs i 11, 15 eller 25 §. I så fall får anställningen inte medräknas vid beräkningen av kvalifikationstid enligt de angivna paragraferna.

Bestämmelsen i andra punkten av förevarande paragraf tar sikte på det fallet att det utan arbetstagarens medverkan har skett en förändring på arbetsgivarsidan. Även denna bestämmelse har behandlats i avsnittet 5.2.2. Till de förändringar på arbetsgivarsidan som avses med bestämmelsen hör i första hand överlåtelse av den ifrågavarande rörelsen. Vidare avses utarrendering av rörelsen, ombildning av rörelsen till bolag eller annan juridisk person, fusion med annat företag, övergång genom arv etc. På det offentliga området blir bestämmelsen tillämplig t. ex. då huvudmannaskapet för en viss verksamhet övergår från ett offentligt rättssubjekt till ett annat eller då en offentlig förvaltning ombildas till ett offentligägt företag. I alla dessa fall får arbetstagaren tillgodoräkna sig den sammanlagda anställningstiden före och efter förändringen på arbetsgivarsidan. Om övergång har skett flera gånger, får anställningstid hos samtliga arbetsgivare medräknas. Självfallet får arbetstagaren tillgodoräkna sig sammanlagd anställningstid även i fall då ett företag går i konkurs och efter konkursen drivs vidare av konkursförvaltningen. I detta fall torde det formellt vara fråga om samme arbetsgivare före och efter den inträffade förändringen.

I samband med överlåtelser eller andra förändringar på arbetsgivarsidan verkställs ofta inte några uppsägningar utan den nye företagaren övertar helt enkelt rörelsen och driver den vidare med samma arbetskraft. Det kan emellertid inträffa att den tidigare arbetsgivaren säger upp arbetstagarna. Uppsägningen motiveras då av att arbetsgivaren gör sig av med sitt företag och får därför i och för sig godtas såsom förenlig med 7 §. Arbetstagarna har emellertid enligt 25 § företrädesrätt till ny anställning hos den nye arbetsgivaren. Då denne skall skaffa sig arbetskraft, måste han alltså i första hand anställa de arbetstagare som hos den tidigare arbetsgivaren kvalificerat sig för företrädesrätt till ny anställning, i den mån arbetstagarna har tillräckliga kvalifikationer för arbetet. Som förut nämnts omfattas dock inte familjemedlemmar av lagen. Den nye arbetsgivaren är därför oförhindrad att först anställa familjemedlemmar. Detta kan bli aktuellt i utpräglade småföretag och i jordbruk.

Som framgår av 27 § är företrädesrätten enligt 25 § beroende av att arbetstagaren har anmält anspråk på företrädesrätt till arbetsgivaren. Om det sker förändring på arbetsgivarsidan, bör anmälan kunna göras antingen till den tidigare eller till den nye arbetsgivaren.

## 5 §

Paragrafen, som motsvarar 6 § i utredningens lagförslag, innehåller bestämmelser om olika anställningsformer. Framför allt upptar paragrafen begränsningar i möjligheterna att ingå avtal om anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete. Bestämmelserna har behandlats i avsnittet 5.2.3 i den allmänna motiveringen.

Första stycket innehåller den i och för sig självklara regeln att anställning gäller tills vidare, om inte annat har avtalats. Av regeln följer att en arbetsgivare som vill anställa en arbetstagare för viss tid e. d. normalt måste göra arbetstagaren uppmärksam på detta i samband med att anställningsavtalet ingås. I vissa fall torde det dock vara uppenbart för båda parter att den överenskommelse de träffar gäller för viss tid e. d. utan att arbetsgivaren behöver påpeka detta särskilt.

I lagen ställs inte upp något krav på viss form, exempelvis ett särskilt anställningsbevis, i de fall då avtal ingås om anställning för viss tid e. d. Det kan emellertid ligga i arbetsmarknadsparternas intresse att genom kollektivavtalsbestämmelser eller på annat sätt komplettera lagen på denna punkt. Det kan anmärkas att anställningsbevis i stort sett redan har genomförts på den offentliga sektorn, såväl när det gäller anställningar för viss tid som beträffande andra anställningar (jfr 8 § stats-tjänstemannalagen).

I andra stycket av förevarande paragraf anges i vilka fall anställning får ske för viss tid, viss säsong eller visst arbete. Jag hänvisar i denna del till vad jag har anfört i avsnittet 5.2.3. Jag vill erinra om att bestämmelserna om när visstidsanställning o. d. får äga rum innebär en begränsning i förhållande till utredningsförslaget genom att sådan anställning inte får ske enbart på den grund att den står i överensstämmelse med sedvänja inom branschen. Genom att bestämmelserna har gjorts dispositiva kan emellertid avtal träffas på förbunds nivå om att visstidsanställning o. d. skall få förekomma i vidare omfattning än som följer av lagen, i den mån det bedöms nödvändigt med hänsyn till förhållandena inom en viss bransch eller ett visst företag. Framför allt kan möjlighet öppnas att anställa personer på prov för viss bestämd tid.

Jag delar utredningens uppfattning att s. k. rullande visstidsanställningar, dvs. fall då en arbetstagare har flera visstidsanställningar i följd, i allmänhet inte bör få förekomma, om det ej är motiverat av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Arbetstagaren bör i stället anställas tills vidare. Fall kan dock tänkas när det ligger i båda parter intresse att ingå avtal om flera på varandra följande visstidsanställningar. Sådana avtal kan vara motiverade när exempelvis en arbetstagare vill stå kvar i företaget efter uppnådd pensionsålder eller när en arbetsgivare vill låta en uppsagd arbetstagare, som inte kan få annan anställning, stå kvar i ett krisdrabbat företag för att utföra vissa avvecklingsarbeten. I sådana fall bör det finnas visst utrymme för visstidsanställningar. Överenskommelse härom kan alltid träffas, om stöd finns i förbundsavtal.

Vad som avses med praktikarbete eller vikariat torde inte behöva kommenteras närmare här. När det gäller begreppet säsonganställning vill jag påpeka att därunder faller endast sådana anställningar som ingås för varje säsong för sig. Utanför begreppet faller alltså anställningar som visserligen är säsongbetonade men som formellt består mellan



varje säsong, eventuellt med en viss tids permittering. Anställningar som hör till den senare kategorin och som alltså formellt är att anse som tillsvidareanställningar förekommer inom exempelvis stuveribranschen, där den egentliga arbetssäsongen utgörs av den isfria tiden i hamnarna. Egentlig säsonganställning är vanlig inom jordbruket, livsmedelsindustrin, trädgårdsbranschen och skogsbruket. Anställningstiden omfattar ofta endast ett fåtal månader, men det finns också exempel på säsonganställningar som utsträcks över 8—9 månader om året eller mer. De begränsningar som nu införs när det gäller möjligheten att använda tidsbestämda anställningar torde dock medföra att säsonganställningar som omfattar en mycket stor del av året blir mindre vanliga. En anställning som omfattar hela året bör givetvis aldrig kunna betecknas som säsonganställning.

Har en arbetsgivare träffat avtal om visstidstidsanställning e. d. i strid med bestämmelserna i förevarande paragraf, medför detta, som jag har nämnt i avsnittet 5.2.3, att avtalet i stället skall anses som ett avtal om tillsvidareanställning och att arbetsgivaren kan förpliktas att utge skadestånd med stöd av 38 §. Vid sidan härav gäller att länsarbetsnämnden kan inskränka arbetsgivarens rätt att för framtiden använda sig av anställningar för begränsad tid. Bestämmelser härom har tagits in i 14 § förslaget till lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

## 6 §

Paragrafen, som motsvarar vissa delar av 7, 8 och 13 §§ i utredningens lagförslag, innehåller allmänna bestämmelser om upphörande av olika slag av anställningar.

I fråga om tillsvidareanställningar ställs i första stycket upp den huvudregeln att anställningen genom uppsägning kan bringas att upphöra vid utgången av viss uppsägningstid. Givetvis förutsätts härvid att arbetsgivaren över huvud taget har rätt att vidta uppsägning. Jag har i den allmänna motiveringen påpekat att arbetsgivarens uppsägningsrätt är begränsad såvitt gäller statligt anställda tjänstemän. Denna ordning påverkas självfallet inte av bestämmelserna i förevarande paragraf.

Har uppsägning skett, innebär den nu behandlade bestämmelsen att anställningen upphör vid utgången av viss uppsägningstid. Hur lång uppsägningstiden är framgår av 11 § eller av ingånget avtal. Som jag skall återkomma till i kommentaren till 10 § börjar uppsägningstiden i allmänhet löpa så snart arbetstagaren har fått del av uppsägningen.

Regeln om att tillsvidareanställningar upphör vid utgången av viss uppsägningstid är emellertid inte undantagslös. Det framgår sålunda av 34 § andra stycket att, om tvist uppkommer om giltigheten av en meddelad uppsägning, anställningen inte upphör till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt prövats. Domstolen kan dock enligt tredje

stycket i samma paragraf meddela interimistiskt förordnande om att anställningen skall upphöra dessförinnan.

Jag vill tillägga att lagförslaget inte gäller sådan uppsägning som avser omreglering av anställningsvillkoren, t. ex. förändring av en heltidsanställning till deltidspanställning. Detta innebär att anställningsförhållandet inte kan bringas att upphöra genom sådan åtgärd. Kan enighet inte uppnås om ändring av anställningsvillkoren, har arbetsgivaren att säga upp på nytt och därvid iaktta lagens regler om varsel, uppsägningstid och uppsägningens form m. m.

För att motverka olika försök att kringgå lagen har utredningen föreslagit en uttrycklig regel om att en uppsägning är ogiltig, om den för sin verkan har gjorts beroende av visst villkor. Bland de förfaranden som utredningen på detta sätt avser att förhindra har tagits upp dels det fallet att arbetsgivaren inför en befarad konjunkturnedgång säger upp arbetstagare men samtidigt förklarar att uppsägningarna kommer att återtas om orderingången ökar, dels det fallet att en uppsägning görs villkorad på det sättet att den endast skall gälla om en viss order uteblir e. d. Liksom arbetsdomstolens ordförande anser jag emellertid att det i båda dessa fall kan föreligga ett helt legitimt intresse för arbetsgivaren att vidta uppsägning och att förse uppsägningen med de angivna villkoren. Det får anses stå i god överensstämmelse med de krav som bör ställas på en arbetsgivare att han i de angivna situationerna lämnar arbetstagarna bästa möjliga information om företagets ekonomiska läge och möjligheterna till fortsatt anställning. Jag anser därför inte att arbetsgivaren i de berörda fallen bör drabbas av den påföljden att uppsägningen blir ogiltig. Om någon ökad orderingång inte inträffar, har alltså arbetsgivaren rätt att stå fast vid uppsägningen. En helt annan sak är huruvida de uppsagda arbetstagarna blir bundna av det villkor som arbetsgivaren har ställt upp. På denna punkt anser jag att det redan av gällande rätt följer att villkoret inte är bindande för arbetstagarna och att de sålunda är oförhindrade att lämna anställningen vid uppsägningstidens utgång oavsett om arbetsgivaren då vill behålla dem i sin tjänst. Det kan tillfogas att arbetsgivaren i de angivna fallen torde bli bunden av det uppställda villkoret som ett löfte om fortsatt anställning. Arbetsgivaren kan alltså inte, om orderingången förbättras, tvinga de uppsagda arbetstagarna att lämna anställningen för att rekrytera annan arbetskraft.

Ett tredje fall som utredningen har avsett att motverka genom den föreslagna regeln om förbud mot villkorliga uppsägningar är att arbetsgivaren, innan uppsägningstiden har gått till ända, flyttar fram tidpunkten för anställningens upphörande i syfte att behålla arbetstagaren under en ytterligare uppsägningsperiod utan att behöva iaktta ny uppsägning. I detta fall anser jag liksom arbetsdomstolens ordförande att det redan av gällande rätt följer att arbetstagaren inte blir bunden av arbets-

givarens ensidiga åtgärd. Arbetstagaren behöver alltså inte finna sig i att stanna kvar hos arbetsgivaren efter uppsägningstidens utgång. Om arbetstagaren å andra sidan stannar kvar, får uppsägningen anses ha förlorat sin verkan. Om arbetsgivaren senare vill göra sig av med arbetstagaren, måste arbetsgivaren alltså verkställa ny uppsägning, visa saklig grund för den och iakttä föreskriven uppsägningstid.

Ytterligare ett fall som utredningen tar upp i detta sammanhang är att arbetsgivaren säger upp arbetstagaren omedelbart efter det att han har anställts och på det sättet i realiteten får till stånd en tidsbegränsad anställning. Av grunderna för lagstiftningen torde följa att en sådan uppsägning är utan verkan.

Med hänsyn till vad jag nu har anfört har jag inte ansett det påkallat att föra in en särskild regel om att en uppsägning i de angivna fallen skulle vara att anse som ogiltig. Inte heller har jag ansett det behövt med en uttrycklig bestämmelse om att villkor som ställs upp i samband med en uppsägning är utan verkan för arbetstagaren.

En annan situation som utredningen har tagit upp i detta sammanhang är att en arbetstagare uteblir från arbetsplatsen och utan godtagbar anledning avhåller sig från arbete under en icke obetydlig tid. Liksom utredningen anser jag att ett sådant uppträdande vanligtvis bör utgöra grund för uppsägning eller avskedande. Arbetsgivaren får enligt *min mening* också normalt anses skyldig att vidta sådan åtgärd, om han vill att anställningen skall upphöra. Har arbetstagaren inte lämnat någon adress varunder han kan nås, måste emellertid arbetsgivaren efter en tid kunna betrakta anställningsförhållandet som upplöst utan att han behöver vidta någon särskild åtgärd. Jag vill i detta sammanhang påpeka att paragrafen inte innehåller någon uttömmande reglering av frågan när en anställning upphör. Ett anställningsavtal kan t. ex. vara ogiltigt enligt de allmänna avtalsrättsliga reglerna om rättshandlingars ogiltighet.

I andra stycket av förevarande paragraf har tagits upp en regel om upphörande av anställning som har ingåtts för viss tid, viss säsong eller visst arbete. Huvudprincipen är att sådana anställningar upphör när den avtalade tiden har gått till ända, när säsongen är slut eller när arbetet har fullbordats. Arbetsgivaren kan alltså i princip inte genom uppsägning bringa en visstidsanställning e. d. att upphöra före den nämnda tidpunkten. Å andra sidan krävs inte heller att arbetsgivaren vidtar uppsägning eller annan liknande åtgärd för att anställningen skall upphöra i enlighet med avtalet. En annan sak är att arbetsgivaren enligt 15 § är skyldig att, om anställningsförhållandet har haft en viss varaktighet, lämna underrättelse till arbetstagaren för det fall att fortsatt anställning inte kommer att erbjudas. Underlåter arbetsgivaren att lämna sådan underrättelse, har detta dock inte till följd att anställningen fortgår utöver den tid som ursprungligen har avtalats.

Som framgår av den förevarande bestämmelsen gäller emellertid de angivna principerna för upphörande av visstidsanställning o. d. endast om inte annat har avtalats. Genom avtal kan sålunda föreskrivas att en anställning visserligen gäller för en viss period eller för ett visst projekt men att anställningsförhållandet kan brytas genom uppsägning innan den ursprungligen avsedda tiden har gått till ända. Sådana avtal förekommer f. n. inom exempelvis byggnadsbranschen. Vidare kan avtal träffas om att arbetstagaren är anställd tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt.

Vid anställningsavtal av denna blandade typ blir uppenbarligen olika regelkomplex tillämpliga, beroende på om uppsägning sker eller inte. Sålunda blir lagens olika regler om visstidsanställning tillämpliga, om arbetsgivaren avstår från möjligheten att säga upp arbetstagaren i förtid och i stället låter honom stanna kvar under den ursprungliga bestämda tidsperioden. Vill arbetsgivaren däremot utnyttja uppsägningsmöjligheten, blir i princip lagens regler om tillsvidareanställningar tillämpliga. Arbetstagaren torde sålunda normalt kunna kräva att uppsägningen är sakligt grundad och att han får så lång uppsägningstid som anges i 11 § osv. Emellertid torde lagens regler om tillsvidareanställningar inte alltid kunna tillämpas fullt ut. Sålunda kan arbetstagaren inte göra anspråk på så lång uppsägningstid som följer av lagen, om anställningsförhållandet därigenom skulle förlängas utöver den ursprungligen bestämda tidsperioden.

En annan blandning av tillsvidareanställning och visstidsanställning kan förekomma vid provanställningar. Parterna kan i sådant fall träffa avtal om att anställningen formellt gäller för en viss period men att, om uppsägning inte sker viss tid före utgången av denna period, anställningen skall anses förlängd antingen för en ny period eller på obestämd tid. I sådana fall torde arbetsgivaren normalt inte behöva redovisa några skäl för en uppsägning som görs enbart för att undvika förlängning av ett avtal som avser anställning för begränsad tid. Vidare torde lagens bestämmelser om uppsägningstid i princip inte bli tillämpliga.

Ett gemensamt drag för olika typer av blandade anställningsavtal är att anställningsskyddet inte blir lika fullständigt som vid tillsvidareanställning. Av 5 § andra stycket följer att blandade anställningar får förekomma endast under de förutsättningar som anges i det lagrummet.

Även om ett avtal om tidsbestämd anställning inte har försetts med någon uppsägningsklausul, kan det förekomma att anställningen får brytas i förtid. Jag återkommer strax till de fall då någon av parterna har gjort sig skyldig till grovt avtalsbrott mot den andra parten. I praxis har det antagits att anställningen i vissa fall kan bringas att upphöra med iakttagande av skälig uppsägningstid, t. ex. då arbetsgivaren vid långtidskontrakt inte längre kan utnyttja arbetstagarens arbetskraft på grund av sjukdom och det framstår som orimligt att han skulle vara

bunden under den återstående kontraktstiden. Byggnadsarbete kan hävas under pågående ackord till följd av s. k. tekniskt hinder. Även då arbetsgivaren försätts i konkurs anses uppsägning kunna ske med iakttagande av skälig uppsägningstid. I övrigt torde anställningen inte kunna brytas i förtid fastän det i och för sig skulle föreligga saklig grund för uppsägning, utan arbetsgivaren har i stället att avvakta anställningstidens utgång.

Såväl tillsvidareanställning som anställning som avser viss tid, viss säsong eller visst arbete kan under vissa förutsättningar bringas att omedelbart upphöra. Bestämmelser härom har tagits upp i tredje stycket av förevarande paragraf. Vill arbetsgivaren få en anställning att upphöra på detta sätt, sker det genom avskedande. Förutsättningarna för en sådan åtgärd anges i 18 §. Det sägs där att avskedande får äga rum, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. På motsvarande sätt får arbetstagaren enligt förevarande bestämmelser frånträda anställningen med omedelbar verkan, om arbetsgivaren i väsentlig grad åsidosätter sina åligganden enligt avtalet. Som exempel på fall då arbetstagaren får anses berättigad att omedelbart frånträda anställningen kan nämnas att arbetsgivaren dröjer med att betala ut lön under ej obetydlig tid eller gör sig skyldig till misshandel eller annat brott mot arbetstagaren.

I lagen har inte tagits upp några bestämmelser om hur arbetstagaren skall gå till väga när han vill frånträda anställningen med omedelbar verkan. Eftersom det är fråga om ett hävande av anställningsavtalet, följer av allmänna regler att arbetsgivaren skall få del av arbetstagarens förklaring om hävande. Såvitt gäller avskedande har vissa formella krav ställts upp i 19 och 20 §§.

Som framgår av 33 § gäller särskilda bestämmelser för det fall att arbetsgivaren vill att en arbetstagare skall lämna anställningen när han uppnår viss åldersgräns eller när han får rätt till hel förtidspension eller helt sjukbidrag enligt lagen om allmän försäkring. I sådana fall kan arbetsgivaren bringa anställningen att upphöra genom underrättelse till arbetstagaren en månad i förväg. Jag återkommer till denna bestämmelse i specialmotiveringen till 33 §. Redan här vill jag emellertid nämna att arbetsgivaren är skyldig att vidta uppsägning, om han vill att arbetstagaren skall avgå med pension vid en tidigare tidpunkt än när han har uppnått den åldersgräns som anges i 33 §. Detsamma gäller, om arbetsgivaren har låtit arbetstagaren stå kvar i anställningen efter uppnådd åldersgräns och han senare vill bringa anställningen att upphöra.

## 7 §

Paragrafen, som motsvarar 9 och 10 §§ i utredningens lagförslag, innehåller bestämmelser om grund för uppsägning. Bestämmelserna har utförligt behandlats i avsnittet 5.2.2 i den allmänna motiveringen.

I första stycket har tagits upp den centrala bestämmelsen att uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

Som tidigare har framhållits i den allmänna motiveringen har jag inte ansett det möjligt att — utöver den bestämmelse om omplaceringsskyldighet som har tagits in i andra stycket — göra några närmare preciseringar i lagtexten av vad som skall anses utgöra saklig grund. Jag har emellertid i avsnittet 5.2.2 gjort en del kommentarer till uttrycket saklig grund och angett vissa riktlinjer för hur frågan om uppsägning bör bedömas i olika situationer.

I enlighet med vad jag har anfört under 5.2.2 får driftsinskränkningar som inte har ett otillbörligt syfte anses utgöra saklig grund för uppsägning. Detta innebär dock inte att uppsägningsrätten får utövas helt fritt. Enligt 29—32 §§ är arbetsgivaren skyldig att varsla om åtgärden och på begäran träda i överläggning med den eller de lokala arbetstagarorganisationerna. Särskild turordning skall enligt 22 och 23 §§ tillämpas i situationer då det kan bli ett val mellan flera arbetstagare. Ett visst skydd för arbetstagarna föreligger också genom den rätt till återanställning som följer av 25 § och som bl. a. är avsedd att motverka uppsägning på grund av fingerad arbetsbrist.

De fall då uppsägning kan bli aktuell på grund av den anställdes personliga förhållanden har kommenterats utförligt i avsnittet 5.2.2. Jag har där anfört bl. a. att uppsägning normalt inte bör kunna ske enbart på den grunden att arbetstagaren till följd av tilltagande ålder, sjukdom, nedsatt arbetsförmåga e. d. får svårt att fullgöra de arbetsuppgifter som har lagts på honom. Detta innebär dock inte att en arbetstagare som är sjuk eller handikappad skulle vara fredad mot varje fall av uppsägning. Sålunda kan uppsägning ske, om arbetstagaren har gjort sig skyldig till allvarlig misskötsamhet e. d. eller om arbetsbrist har uppkommit. För det fall att uppsägning skall ske på grund av arbetsbrist och valet står mellan flera arbetstagare följer emellertid av 23 § att arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren har företräde till fortsatt anställning. När det i övrigt gäller behandlingen av äldre och handikappade arbetstagare får det förutsättas att hithörande frågor löses i nära samråd med arbetsmarknadsmyndigheterna och andra berörda organ, t. ex. anpassningsgrupperna, med beaktande av de resurser som kan ställas till förfogande för att främja fortsatt anställning.

I andra stycket av förevarande paragraf har tagits upp den nyss berörda bestämmelsen om att saklig grund inte föreligger, om det skäligen kan krävas att arbetsgivaren omplacerar arbetstagaren inom företaget. Bestämmelsen, som har behandlats i avsnittet 5.2.2, är tillämplig såväl när det föreligger arbetsbrist som när arbetsgivaren överväger uppsägning på grund av arbetstagarens personliga förhållanden.

Som exempel på att det inte skäligen kan krävas att arbetsgivaren

placerar om arbetstagaren kan nämnas det fallet att arbetstagaren har varit grovt misskötsam. Man kan vidare tänka sig att en arbetstagare som haft svårigheter att samarbeta med arbetsledning och arbetskamrater placerats om en eller flera gånger och att samma svårigheter uppkommit efter omplaceringen. Det kan då förhålla sig så att det inte skäligen kan krävas att arbetsgivaren försöker göra en ny omplacering. Ett annat fall är då en arbetsgivare bedriver flera olika rörelser på skilda orter. Det kan då i många fall inte skäligen krävas, att arbetsgivaren undersöker möjligheterna att placera om en arbetstagare från en rörelsegren till en annan. Särskilt gäller detta, om varje rörelsegren har egen personalavdelning som självständigt sköter rekrytering och andra personalfrågor för rörelsegrenen i fråga.

I uttrycket "skäligen kan krävas" ligger vidare att arbetstagaren skall ha tillräckliga kvalifikationer för det arbete vartill en omplacering kan komma i fråga.

När det gäller frågan vad för slags arbete som arbetsgivaren bör söka erbjuda arbetstagaren ligger det i sakens natur att det så långt möjligt bör vara ett arbete som är likvärdigt med det som arbetstagaren dittills har haft. Har arbetstagaren utan godtagbar anledning avböjt ett erbjudet arbete, torde arbetsgivaren i allmänhet inte vara skyldig att lämna några ytterligare erbjudanden.

Tredje stycket innehåller en bestämmelse som begränsar arbetsgivarens möjlighet att som grund för uppsägning åberopa omständighet som han har känt till mer än en månad innan varsel om uppsägningen lämnades. Även denna bestämmelse har behandlats i avsnittet 5.2.2. Bestämmelsen har försetts med ett tillägg som tar sikte på det fallet att det inte finns någon arbetstagarorganisation till vilken varsel skall lämnas. Av 31 § andra stycket framgår att arbetsgivaren i sådant fall i stället skall underrätta den berörde arbetstagaren om den tilltänkta uppsägningen. För detta fall föreskrivs att uppsägning som hänför sig till arbetstagarens personliga förhållanden inte får grundas enbart på omständighet som arbetsgivaren känt till mer än en månad innan underrättelsen lämnades.

Jag vill tillägga att, om det har inträffat ett förhållande som inte genast kan överblickas av arbetsgivaren — t. ex. ett fall av trolöshet mot huvudman, som är föremål för utredning — den angivna tiden av en månad inte torde börja löpa förrän de närmare omständigheterna har blivit utredda. Det kan vidare tänkas att arbetstagaren visar misskötsamhet av fortlöpande karaktär, t. ex. svår alkoholism eller ständig ovillighet att fullgöra sina arbetsuppgifter. Den omständigheten att arbetsgivaren sedan mer än en månad har känt till ett sådant förhållande medför inte att han därefter skulle vara förhindrad att åberopa missförhållandet som en självständig uppsägningsgrund.

Med arbetsgivaren bör i detta sammanhang jämnställas arbetsledningen. Har arbetsledningen underlåtit att vidarerapportera vissa förhållanden till företagsledningen, bör detta inte kunna åberopas till stöd för ett påstående att förhållandena inte var kända för arbetsgivaren.

## 8 §

I paragrafen, som överensstämmer med 11 § i utredningens lagförslag, föreskrivs att uppsägning från arbetsgivarens sida skall ske skriftligen, att arbetsgivaren är skyldig att på begäran uppge grunderna för uppsägningen samt att sådan uppgift skall vara skriftlig, om arbetstagen begär det. Bestämmelserna har behandlats i avsnittet 5.2.2 i den allmänna motiveringen. Jag vill erinra om att jag till skillnad från utredningen har föreslagit att bestämmelserna skall ha karaktären av ordningsföreskrifter och att en uppsägning alltså inte blir ogiltig enbart på den grund att arbetsgivaren har underlåtit att följa föreskrifterna. En muntlig uppsägning får således rättsverkan och medför bl. a. att uppsägningstid börjar löpa.

Med anledning av vad som har sagts av en remissinstans vill jag framhålla att, om arbetstagen är utlänning, det givetvis åligger arbetsgivaren att förvissa sig om att arbetstagen förstår att han har blivit uppsagd. Det torde dock inte alltid kunna krävas av arbetsgivaren att han avfattar uppsägningsbeskedet på den utländske arbetstagens modersmål.

## 9 §

Paragrafen innehåller vissa bestämmelser om vad uppsägningsbesked skall innehålla. Motsvarande regler finns i 12 § första och andra styckena i utredningens lagförslag.

I första stycket föreskrivs att arbetsgivaren skall ange vad arbetstagen har att iaktta, om han vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig. På denna punkt skiljer sig departementsförslaget från utredningsförslaget genom att det inte uttryckligen föreskrivs att arbetsgivaren även skall ange vad arbetstagen har att iaktta, om han vill föra skadeståndstalan.

Bestämmelser om tid för väckande av ogiltighetstalan finns i 37 §. Som framgår av nämnda paragraf gäller längre tidsfrister för det fall att arbetstagen inte har fått skriftligt uppsägningsbesked med uppgift om vad han har att iaktta, om han vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig.

Andra stycket av förevarande paragraf innehåller en bestämmelse som innebär att, om en arbetstagen sägs upp på grund av arbetsbrist, han skall underrättas om sin företrädesrätt till ny anställning enligt 25 § och vad han har att iaktta för att bevaka sin företrädesrätt.

Utöver de uppgifter som nu har angetts ligger det i sakens natur att ett uppsägningsbesked bör innehålla namnet på den uppsagde och dagen då uppsägningen skall upphöra, dvs. dagen då uppsägningstiden går ut. Saknas uttrycklig uppgift om uppsägningstidens slut, får uppsägningstiden beräknas med utgångspunkt från den tidpunkt som anges i 10 §



andra stycket och med beaktande av den uppsägningstid som gäller för arbetstagaren enligt 11 § eller enligt avtal.

När det i övrigt gäller uppsägningsbeskedets avfattning förutsätter jag att lämpliga formulär utformas i samråd mellan parterna på arbetsmarknaden.

#### 10 §

Paragrafen innehåller bestämmelser om hur arbetsgivaren skall överlämna ett uppsägningsbesked och vid vilken tidpunkt uppsägning skall anses ha skett. Motsvarande regler finns i 12 § tredje stycket och 13 § andra stycket i utredningens lagförslag.

I första stycket föreskrivs som en huvudregel att uppsägningsbeskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen. Kan det inte skäligen fordras, får uppsägningsbeskedet skickas till honom med posten i rekommenderat brev under hans vanliga adress. Regeln innebär att postbefordran får tillgripas endast om arbetstagaren inte utan omgång kan nås. Det förhållandet att arbetstagaren inte tjänstgör den dag då uppsägningsbeskedet föreligger färdigt eller har lämnat arbetet för dagen medför inte att uppsägningsbeskedet får sändas med post.

LO anser i sitt remissyttrande att även den fackliga organisationen bör underrättas, när en arbetstagare sägs upp. Jag har emellertid inte funnit skäl att införa en föreskrift härom. Enligt min mening är reglerna om varsel tillräckliga för att tillgodose intresset av att de fackliga organisationerna kopplas in i samband med en uppsägning.

Andra stycket av förevarande paragraf innehåller bestämmelser om när uppsägning från arbetsgivarens sida skall anses ha ägt rum. Bestämmelserna har betydelse bl. a. för beräkningen av uppsägningstidens längd. Om inte annat har avtalats, börjar nämligen uppsägningstiden löpa så snart uppsägning har ägt rum. Hinder möter dock inte mot att låta uppsägningstiden börja löpa vid ett senare tillfälle, exempelvis vid nästkommande månadsskifte.

Huvudregeln i andra stycket innebär att uppsägning sker när arbetstagaren får del av uppsägningsbeskedet, antingen genom att personligen ta emot det eller genom att lösa ut det på posten. För att inte arbetstagaren skall kunna uppskjuta uppsägningens verkningar genom att utebli från arbetet och vägra att lösa ut det rekommenderade brevet med uppsägningsbeskedet har jag liksom utredningen ansett det befogat att införa en tilläggsregel. Utredningens lagförslag innebär att, om arbetstagaren inte kan anträffas, uppsägning skall anses ha skett två veckor efter det att uppsägningsbeskedet tillställdes honom med rekommenderat brev. För min del anser jag i likhet med flera remissinstanser att denna tid är onödigt lång och att den lämpligen bör förkortas till en vecka. Tidsfristen bör vidare räknas från det att uppsägningsbeskedet var tillgängligt för arbetstagaren på postanstalt, dvs. när

avi om försändelsen skickades till honom. Tilläggsregeln i andra stycket har utformats i enlighet med vad jag nu har sagt.

En särskild regel har vidare förts in med tanke på det fallet att arbetstagaren åtnjuter semester. I sådant fall skall uppsägning anses ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde. Detta gäller även om arbetstagaren under semestern skulle ha fått del av uppsägningsbeskedet. Anledningen härtill är främst de korta tidsfrister som enligt 37 och 40 §§ gäller för det fall att arbetstagaren vill yrka ogiltighetsförklaring av uppsägningen eller begära skadestånd.

Som jag tidigare har anfört är en uppsägning i och för sig giltig, även om arbetsgivaren har åsidosatt kravet på skriftlighet och sagt upp arbetstagaren muntligen. Uppsägning sker i sådant fall när arbetstagaren får veta att han har blivit uppsagd. Det är också från denna tidpunkt som uppsägningstiden får räknas. Detta gäller även om arbetsgivaren senare skulle bekräfta den muntliga uppsägningen med ett skriftligt uppsägningsbesked. Jag vill emellertid upprepa vad jag har sagt i den allmänna motiveringen om att arbetsgivaren har bevisbördan, om han mot arbetstagarens bestridande gör gällande att uppsägning har skett trots att något skriftligt besked härom inte har lämnats.

Lagen innehåller inte några regler om hur uppsägning skall gå till, när det är arbetstagaren själv som säger upp sig. Lämpligen bör emellertid arbetstagaren i sådant fall lämna ett muntligt eller skriftligt uppsägningsbesked direkt till arbetsgivaren eller till någon som företräder arbetsgivaren. I analogi med vad som gäller vid uppsägning från arbetsgivarens sida får uppsägningstiden anses börja löpa så fort arbetsgivaren eller hans företrädare har fått del av uppsägningen.

#### 11 §

Paragrafen, som motsvarar 15 § första och andra styckena i utredningens lagförslag, innehåller bestämmelser om uppsägningstid. Bestämmelserna har behandlats i avsnittet 5.2.2 i den allmänna motiveringen.

Jag vill erinra om att bestämmelserna om uppsägningstid har gjorts dispositiva enligt 3 § andra stycket. Arbetstagarnas rättigheter kan således på denna punkt inskränkas med stöd av förbundsavtal. Detta innebär att överenskommelse kan träffas om kortare uppsägningstider vid uppsägning från arbetsgivarens sida, liksom om kvalifikationsvillkor för rätt till förlängd uppsägningstid som är oförmånligare än dem som lagen ställer upp. Givetvis föreligger det inte något hinder mot att träffa avtal om att arbetsgivaren skall vara skyldig att iakttä längre uppsägningstider än som följer av lagen. Det föreligger inte heller något hinder att genom avtal förlänga den uppsägningstid som enligt första stycket gäller vid uppsägning från arbetstagarens sida.

I första stycket föreskrivs en ömsesidig uppsägningstid av en månad.

Regeln gäller alla anställningar som faller inom lagens tillämpningsområde, oberoende av anställningens art, arbetstagarens ålder eller anställningstid etc. Uppsägningsmånaden beräknas på det sättet att, om uppsägning sker exempelvis den 15 januari, anställningen upphör den 15 februari, dvs. vid utgången av den dag i den efterföljande kalendermånaden som svarar mot uppsägningsdagen. Uppsägningstiden kan således utgöra 28—31 dagar alltefter månadernas längd. Motsvarande beräkningssätt kommer till användning beträffande de i andra stycket angivna uppsägningstiderna av två till sex månader.

Medan första stycket gäller vid uppsägning från såväl arbetsgivarens som arbetstagarens sida avser andra stycket endast uppsägning som görs av arbetsgivaren. Stycket utgör en motsvarighet till 1 § första stycket i 1971 års lag om anställningsskydd och innehåller regler om rätt till förlängd uppsägningstid. För att arbetstagaren skall ha rätt till de längre uppsägningstiderna krävs att han kan åberopa en viss anställningstid och att han har uppnått en viss ålder. Bestämmande härvidlag är förhållandena vid tidpunkten för uppsägningen, dvs. den dag då arbetstagaren fick del av uppsägningen eller då uppsägning annars skall anses ha skett enligt 10 § andra stycket.

I fråga om arbetstagarens ålder torde det knappast uppkomma några tillämpningsproblem. Beträffande det uppställda kravet på anställningstid har jag redan anfört i avsnittet 5.2.2 att anställningens art eller omfattning saknar betydelse. Arbetstagaren får således tillgodoräkna sig varje dag då ett anställningsförhållande har förelegat, oberoende av om han då har utfört något arbete eller ej, om arbetet har utförts på heltid eller deltid etc. Även tid då arbetstagaren har varit sjuk, gått permitterad, varit tjänstledig utan lön eller gått i strejk osv. får räknas, förutsatt att ett anställningsförhållande har förelegat och att andra regler inte gäller på grund av avtal.

Särskilda problem kan uppkomma vid sådana anställningar som förekommer inom exempelvis detaljhandeln, där arbetstagaren i vissa fall tjänstgör endast fredag och lördag, före vissa helger etc. Fråga uppkommer i sådant fall om mellanliggande dagar skall räknas som anställningstid eller om ett nytt anställningsförhållande skall anses föreligga varje gång. Kan arbetstagaren säga nej till erbjudande om anställning inför en veckohelg tyder det på att ett icke sammanhängande anställningsförhållande föreligger med påföljd att mellanliggande dagar inte utgör anställningstid. Däremot ligger en motsatt slutsats närmast till hands om tjänstgöringen är schemabunden.

Jag vill påpeka att det, bortsett från sexmånadersregeln, inte ställs upp något krav på att anställningen skall vara sammanhängande eller att även tidigare anställning skall ha varit tillsvidareanställning. Inte heller fordras det att anställningen skall ha avsett samma yrke eller att den har varit förlagd till den verksamhet där arbetstagaren vid uppsäg-

ningstillfället är sysselsatt. Det framgår dessutom av 4 § att arbetstagaren i viss utsträckning får tillgodoräkna sig även anställningstid hos tidigare arbetsgivare. Är 4 § tillämplig föreligger rätt till förlängd uppsägningstid enligt sexmånadersregeln i förevarande paragraf även om viss del om sexmånaderstiden avser anställning hos den förutvarande arbetsgivaren.

Kravet på anställningstid innebär att arbetstagaren skall ha varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de två senaste åren. När det gäller beräkningen av sexmånaderstiden anser jag att man på samma sätt som vid bestämmandet av uppsägningstiden bör utgå från kalendermånaderna. Sker uppsägning exempelvis den 15 juli, bör det alltså krävas att arbetstagaren har varit anställd fr. o. m. den 15 januari. I tolvmånadssfallet anser jag däremot i likhet med utredningen att man av praktiska skäl bör utgå från en normalmånad om 30 dagar. Detta betyder att, om uppsägning sker den 1 juli 1973, arbetstagaren är kvalificerad för de längre uppsägningstiderna om han har uppnått en sammanlagd anställningstid av minst 360 dagar, räknat från den 1 juli 1971 t. o. m. uppsägningsdagen.

Givetvis kan det förekomma att en uppsägning företas omedelbart före den tidpunkt då arbetstagaren skulle ha kvalificerat sig för de längre uppsägningstiderna genom viss anställningstid eller viss ålder. Sådana fall torde inte kunna undvikas med den konstruktion som lagen har. Lagen innehåller emellertid åtskilliga bestämmelser som syftar till att förhindra sådana uppsägningar som sker i det otillbörliga syftet att kringgå reglerna om längre uppsägningstider. Hit hör bestämmelserna om saklig grund och om omplaceringsskyldighet före uppsägning i 7 §, företrädesrätt till ny anställning i 25 § och varsel i 29 §. Vidare bör uppmärksammas bestämmelsen i 28 §, enligt vilken en arbetstagare som har blivit återanställd med stöd av 25 § omedelbart skall anses ha uppnått sådan anställningstid som anges i förevarande paragraf.

Undantag från de nu behandlade reglerna om längre uppsägningstider gäller beträffande arbetstagare som har uppnått den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med ålderspension eller, om någon sådan gräns inte finns, 67-årsåldern. Det framgår av 33 § tredje stycket att sådan arbetstagare inte har rätt till längre uppsägningstid än en månad. Vill arbetsgivaren att en arbetstagare skall lämna sin anställning just vid den angivna tidpunkten, skall han enligt 33 § första stycket underrätta arbetstagaren härom minst en månad i förväg.

## 12 §

Paragrafen, som motsvarar 31 § första stycket och 33 § första stycket i utredningens lagförslag, innehåller bestämmelser om arbetstagarens rätt till lön och andra förmåner under uppsägningstid. Bestämmelserna har behandlats i avsnittet 5.2.2 i den allmänna motiveringen.

Första stycket första punkten innehåller huvudregeln om att arbetstagare har rätt till lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden, även om arbetsgivaren inte erbjuder honom arbete. I enlighet med vad jag har anfört i avsnittet 5.2.2 förutsätter emellertid denna regel att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande under uppsägningstiden. Uppmärksammas bör dock att arbetstagaren enligt 14 § andra stycket har rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner i den omfattning som skäligen fordras för att han skall kunna besöka arbetsförmedlingen eller annars söka arbete.

I första stycket andra punkten har tagits in en bestämmelse om storleken av de anställningsförmåner som utgår under uppsägningstiden. Bestämmelsen innebär att arbetstagaren i princip är garanterad samma förmåner som skulle ha utgått, om han hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Som jag har anfört i avsnittet 5.2.2 avser lönegarantin i första hand det fallet att arbete inte erbjuds. Garantin kan emellertid få betydelse även för arbetstagare som är i arbete under uppsägningstiden. Arbetstagaren är i sådant fall skyddad mot inkomstförsämring till följd av att han flyttas till ett sämre betalt arbete. Om arbetstagaren omplaceras till ett sådant arbete eller om arbetstiden skärs ned med löneminskning som följd, är arbetsgivaren skyldig att fylla ut mellan skillnaden. Den nu behandlade bestämmelsen utgör däremot inte något hinder mot att arbetstagaren före uppsägningstillfället i avtalsenlig ordning omplaceras till ett sämre betalt arbete. Sker omplaceringen i syfte att kringgå lönegarantiregeln, torde den dock kunna angripas på det sättet att arbetsgivaren förpliktats betala högre lön under uppsägningstiden.

Arbetstagaren kan inte enligt den nu behandlade bestämmelsen göra anspråk på andra löneförmåner än som normalt skulle ha utgått till honom, om han hade fått behålla sina arbetsuppgifter under uppsägningstiden. Någon garanti finns sålunda inte mot sådan inkomstsänkning som är normal inom företaget. Skulle vid något tillfälle förtjänsten helt allmänt minska, t. ex. genom att övertidsuttaget inskränks, får den uppsagde arbetstagaren tåla detta lika väl som arbetskamraterna. Däremot kan det inträffa att en uppsagd arbetstagare, som flyttas från ett arbete till ett annat, till följd av lönegarantiregeln erhåller en lön i det senare arbetet som är högre än den som utgår till andra för samma arbete. Skulle en uppsagd arbetstagare permitteras, är han berättigad till lön även under den tid som förflyter innan reglerna om permitteringslön i 21 § blir tillämpliga. Det kan således förekomma permitteringar där en uppsagd arbetstagare får uppbära lön av arbetsgivaren, medan arbetskamraterna lyfter ersättning från arbetslöshetskassan.

Någon schablonregel ges inte om hur lönen skall beräknas enligt förevarande paragraf. Några större problem torde inte föreligga, om arbetstagaren har fast lön, exempelvis för månad. När det däremot gäller

timlön eller ackordslön, skall lön i princip utgå endast för vad som har utgjort arbetad tid eller skulle ha utgjort sådan tid. Hinder möter inte mot att principen om bibehållna anställningsförmåner kompletteras av kollektivavtalsbestämmelser om den närmare beräkningen av förmånerna. En särskild regel härom har införts i första stycket tredje punkten. Har kollektivavtal träffats om beräkningen av förmånerna, är avtalet giltigt även om det i ett speciellt fall skulle leda till en lägre lönenivå än lagens huvudregel förutsätter. Däremot ger regeln inte möjlighet att träffa kollektivavtal som leder till en allmän sänkning av löneförmånerna under den nivå lagen anger. Har kollektivavtal träffats, får detta under de i 3 § tredje stycket angivna förutsättningarna tillämpas även på arbetstagare som inte är medlem av den avtalsslutande organisationen på arbetstagsarsidan. En särskild regel härom har intagits i första stycket fjärde punkten av förevarande paragraf.

I andra stycket har tagits upp en föreskrift som innebär att, vid tillämpningen av exempelvis semesterlagen, uppsägningstiden skall likställas med arbetad tid, även om arbetstagaren inte erbjuds arbete. Jag har inte ansett det nödvändigt att, som SAF har ifrågasatt, ändra semesterlagen med anledning av denna föreskrift.

Jag vill i detta sammanhang slutligen påpeka att arbetsgivaren under uppsägningstiden är skyldig att erlagga sedvanliga sociala avgifter o. d.

### 13 §

Paragrafen, som saknar motsvarighet i utredningens lagförslag, innehåller bestämmelser om rätt för arbetsgivaren att från uppsägningslönen avräkna inkomst som arbetstagaren har förvärvat eller uppenbarligen kunde ha förvärvat på annat håll. Bestämmelserna, som har behandlats i avsnittet 5.2.2 i den allmänna motiveringen, motsvarar delvis 5 § tredje stycket i 1971 års lag om anställningsskydd.

Jag vill påpeka att avräkningsbestämmelserna inte ger arbetsgivaren rätt att göra avräkning på uppsägningslönen för andra dagar än då arbetsgivaren har haft eller uppenbarligen kunde ha skaffat sig inkomst från annat håll. Detta innebär att, om arbetstagaren efter en viss tids arbetslöshet får ett nytt arbete med högre lön än i den tidigare anställningen, arbetsgivaren inte får utnyttja den överskjutande delen av den nya lönen för att göra avräkning på uppsägningslönen för tid då arbetstagaren gick utan arbete.

### 14 §

Paragrafen, som motsvarar 34 § första och andra styckena i utredningens lagförslag, innehåller bestämmelser som dels begränsar arbetsgivarens rätt att förflytta arbetstagaren till annan ort under uppsägningstiden, dels ger arbetstagaren rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner för att kunna besöka arbetsförmedlingen eller annars söka arbete. Bestämmelserna har behandlats i avsnittet 5.2.2 i den allmänna motiveringen.

Den föreskrivna begränsningen i arbetsgivarens rätt att förflytta arbetstagaren till annan ort innebär att arbetstagaren kan motsätta sig förflyttning även om han erbjuds särskilda traktamentsförmåner etc. och även om det finns arbetsförmedling på den ort dit förflyttning skulle ske. En förutsättning för att arbetstagaren skall kunna motsätta sig förflyttning är emellertid, som framgår av bestämmelsen, att hans möjligheter att söka ny anställning därigenom icke obetydligt försämrats. Skulle möjligheterna att få nytt arbete som kan anses lämpligt för arbetstagaren vara större på den ort till vilken arbetsgivaren vill förflytta arbetstagaren, kan denne inte med stöd av lagen motsätta sig förflyttningen.

Jag vill betona att den nu behandlade bestämmelsen inte reglerar frågan om arbetsgivares allmänna rätt att förflytta arbetstagare. Endast om arbetsgivaren till följd av avtal c. d. har en förflyttningsrätt, är bestämmelsen tillämplig. Uppenbarligen innebär bestämmelsen inte heller någon skyldighet för arbetsgivaren att hålla driften i gång på den gamla orten. Flyttas driften till annan ort, kan arbetsgivaren emellertid inte påfordra att arbetstagaren följer med under resten av uppsägningstiden, om en sådan förflyttning skulle strida mot paragrafens första stycke. Oavsett om arbetstagaren följer med eller inte, är arbetsgivaren skyldig att utge lön och andra anställningsförmåner.

Frågan vad för slags förflyttning som är förenlig med den ifrågasatta bestämmelsen får uppenbarligen avgöras från fall till fall och med beaktande av sedvänjan inom varje bransch. I princip bör en avtalsenlig förflyttning kunna tillåtas, om det gäller en arbetsplats inom ett område som begränsas av vad som brukar anses som sedvanligt reseavstånd. Gäller det en arbetstagare vars anställning inte är lokaliserad till viss ort, t. ex. handelsresande eller resemontör, kan arbetstagaren inte med stöd av paragrafen få till stånd en begränsning av den skyldighet att resa runt i landet som åligger honom enligt hans anställningsavtal.

Som TCO har uttalat i sitt remissvar torde en beordrad tjänsteresa som inte är av tillfällig natur i vissa fall få jämnställas med en omplacering. Med anledning av ett uttalande från LO vill jag påpeka att ett beordrande om förflyttning av arbetstagaren, som görs i syfte att tvinga bort arbetstagaren från anställningen, står i strid med grunderna för 7 §.

När det gäller arbetstagarens rätt till ledighet för att söka arbete har jag inte ansett det motiverat att, som har föreslagits från några håll under remissbehandlingen, föra in några bestämmelser om hur lång tid arbetstagaren får vara ledig från arbetet för det angivna ändamålet. Vill arbetstagaren besöka presumtiva arbetsgivare, bör han i princip ha rätt till ledighet endast om det behövs för att han skall kunna delta i anställningsintervjuer o. d. och inte om han bara vill höra efter om det finns ledigt arbete.

Föreskriften att arbetstagaren har rätt att behålla sina anställningsförmåner när han söker arbete bör tolkas så, att arbetstagaren har rätt

till samma förmåner som skulle ha utgått, om han hade arbetat i oförändrad utsträckning. En ackordsarbetare bör alltså ha rätt att få ut inte bara timlönen utan den ackordslön som normalt skulle ha utgått.

Utredningen har i sitt lagförslag gjort undantag från de nu behandlade bestämmelserna för det fall att arbetstagaren har väckt talan mot uppsägningen eller påkallat förhandling med yrkande att anställningsförhållandet skall förklaras bestå. För min del anser jag liksom flera remissinstanser att det inte finns anledning att införa ett sådant undantag, eftersom även den arbetstagare som hävdar att en uppsägning är ogiltig kan ha anledning att se sig om efter ny anställning för den händelse uppsägningen vid en rättslig prövning skulle anses giltig. Departementsförslaget innehåller således inte någon motsvarighet till utredningens undantagsbestämmelse.

## 15 §

Paragrafen, som motsvarar 28 § första stycket i utredningens lagförslag, innehåller bestämmelser om skyldighet för arbetsgivaren att underrätta den som har varit anställd för viss tid, viss säsong eller visst arbete att fortsatt anställning inte kommer att erbjudas honom. Bestämmelserna har behandlats i avsnittet 5.2.3 i den allmänna motiveringen. Jag vill erinra om att bestämmelserna genom 3 § andra stycket har gjorts dispositiva och att det sålunda med stöd av förbundsavtal kan träffas överenskommelse om avvikande regler.

I enlighet med vad jag har anfört i den allmänna motiveringen innehåller paragrafen kvalifikationsregler som innebär att tillfälliga anställningar undantas från underrättelseskyldigheten. Arbetstagare som har varit anställd för viss tid eller visst arbete behöver sålunda underrättas endast om han har varit anställd sammanlagt minst tolv månader under de två senaste åren. För säsonganställda arbetstagare gäller en kvalifikationstid av sammanlagt minst sex månader under den angivna tvåårsperioden. När det gäller kvalifikationstidens beräkning hänvisar jag till kommentaren till 11 § andra stycket. Av 4 § följer att arbetstagaren i viss utsträckning får tillgodoräkna sig även anställningstid hos tidigare arbetsgivare. Det förutsätts emellertid i förevarande paragraf att kvalifikationstiden uteslutande har bestått i anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete och sålunda inte till någon del i tillsvidareanställning. Av 28 § följer att en arbetstagare som har fått ny anställning på grund av företrädesrätt enligt 25 § omedelbart får rätt till underrättelse enligt förevarande paragraf.

Givetvis kan det diskuteras att, som utredningen har uttalat i sina motiv, som villkor för den nu behandlade underrättelseskyldigheten kräva inte bara att anställningsförhållandet har haft viss varaktighet utan också att förhållandena i övrigt har varit sådana att arbetstagaren kunnat räkna med att anställningen skulle fortsätta, när den ursprung-



ligen bestämda tiden gått till ända. Det skulle med andra ord kunna övervägas att införa ett undantag från underrättelseskyldigheten för det fall att parterna från början har varit på det klara med att det varit fråga om en enstaka anställning där någon fortsättning inte skulle komma i fråga. Med hänsyn till svårigheterna att finna en undantagsregel som är tillräckligt tydlig har jag emellertid avstått från att föreslå någon sådan regel. Det åligger sålunda arbetsgivaren att lämna underrättelse till varje arbetstagare som uppfyller kravet på kvalifikations- och utbildningstid, även om parterna från början varit inställda på att det skulle vara fråga om en enstaka anställning.

Underrättelse enligt förevarande paragraf skall lämnas, om fortsatt anställning inte kan erbjudas arbetstagaren. Det är därvid likgiltigt om det är på grund av arbetstagarens personliga förhållanden eller till följd av arbetsbrist som fortsatt arbete inte kan erbjudas. Som framgår av paragrafen behöver underrättelse dock inte lämnas, om arbetstagaren kan få nytt arbete i nära anslutning till den pågående anställningens upphörande eller, såvitt gäller säsonganställning, den nya säsongens början. När det gäller frågan om vilket spelrum som bör accepteras torde viss ledning kunna hämtas från fjortondagarsregeln i 21 §. Jag vill framhålla att underrättelsebestämmelsen inte bör kunna kringgås på det sättet att arbetstagaren omedelbart erbjuds ny anställning som dock skall tillträdas långt senare. För att underrättelse skall kunna underlåtas bör den erbjudna anställningen uppenbarligen vara sådan, att den skäligen bör kunna godtas av arbetstagaren. Jag hänvisar på denna punkt till vad jag i avsnittet 5.2.7 har anfört om skyldigheten för arbetstagare som har företrädesrätt till ny anställning att godta erbjuden anställning. Jag vill tillägga att arbetstagaren inte bör vara skyldig att acceptera vilka kortvariga anställningar som helst.

Underrättelse som lämnas enbart "för säkerhets skull", exempelvis vid anställnings tillträde utan att någon särskild anledning härtill föreligger, strider mot grunderna för paragrafen. Jag vill emellertid betona att den angivna tiden av en månad endast är en minimitid. Om arbetsgivaren på ett tidigare stadium inser att en driftsinskränkning måste göras som leder till att arbetstagaren i fråga inte får fortsatt anställning, bör det vara naturligt för arbetsgivaren att lämna underrättelse, även om det återstår längre tid än en månad till anställningens upphörande eller den nya säsongens början. Detsamma gäller för det fall att fortsatt anställning inte kommer i fråga på grund av arbetstagarens personliga förhållanden. När det gäller säsonganställning bör arbetsgivaren om möjligt lämna underrättelse redan under det att den innevarande säsongen pågår. Beslutas däremot en driftsinskränkning i perioden mellan arbetssäsongerna, får underrättelse i stället lämnas föreskriven tid före den nya säsongens början.

Givetvis kan det inträffa oförutsedda omständigheter som medför att

underrättelse inte kan lämnas inom den föreskrivna enmånadstiden. Det ligger i sakens natur att underrättelse i så fall bör lämnas så snart det kan ske. Arbetstagaren har emellertid rätt till ersättning för liden skada såväl i detta fall som när underrättelse över huvud taget inte lämnas.

#### 16 §

Paragrafen innehåller vissa formella bestämmelser om hur underrättelse enligt 15 § skall gå till och vad underrättelsen skall innehålla. Bestämmelserna, som i huvudsak stämmer överens med vad utredningen har föreslagit (se hänvisningen i 28 § tredje stycket i utredningens lagförslag), innebär att det till stor del gäller samma regler vid underrättelse enligt 15 § som vid uppsägning. Angående reglernas närmare innebörd hänvisar jag till kommentarerna till 8—10 §§.

#### 17 §

Paragrafen innehåller en bestämmelse om rätt för arbetstagare som är anställd för viss tid eller visst arbete och som har erhållit underrättelse enligt 15 § att vara ledig med bibehållna anställningsförmåner i den utsträckning som skäligen fordras för att han skall kunna besöka arbetsförmedlingen eller annars söka arbete. I huvudsak motsvarande rätt gäller enligt utredningens lagförslag (se 34 § andra stycket).

Givetvis förutsätter tillämpningen av förevarande paragraf att arbetstagaren är anställd hos arbetsgivaren. Detta är anledningen till att paragrafen inte gäller beträffande säsonganställda arbetstagare. I fråga om sådana arbetstagare gäller nämligen att underrättelse enligt 15 § inte skall lämnas förrän viss tid före den nya säsongens början, dvs. normalt efter det att anställningen upphört.

Vad gäller den närmare innebörden av rätten till ledighet för att söka arbete hänvisar jag till vad jag har anfört i specialmotiveringen till 14 § andra stycket.

#### 18 §

Paragrafen, som delvis motsvarar 14 § första stycket i utredningens lagförslag, upptar bestämmelser om förutsättningarna för avskedande. Bestämmelserna har behandlats i avsnittet 5.2.4 i den allmänna motiveringen. Som framgår av 6 § tredje stycket kan avskedande äga rum såväl vid tillsvidareanställning som vid anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete.

Enligt första stycket får avskedande äga rum, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Formuleringen överensstämmer i huvudsak med de formuleringar som finns i gällande regler om avskedande i kollektivavtal och i 1971 års lag om anställningsskydd. Jag har i avsnittet 5.2.4 uttalat att det som grund för avskedande bör krävas att arbetstagaren har gjort sig skyldig till sådant avsiktligt eller

grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen skall behöva tålas i något rättsförhållande. Givetvis avses i första hand sådant förfarande som har direkt samband med anställningen. Även brott som har begåtts utom arbetet bör emellertid i vissa fall kunna föranleda avskedande, om brottet är ägnat att allvarligt skada förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Har arbetstagaren gjort sig skyldig till sådant allvarligt förfarande som nu avses, bör det normalt sakna betydelse om han är äldre eller yngre, har längre eller kortare anställningstid, är handikappad etc. Naturligtvis finns det dock inte något hinder för arbetsgivaren att av hänsyn till exempelvis arbetstagarens sociala förhållanden medge att anställningen upphör först efter en tid, dvs. att arbetstagaren får sluta efter vad som kan synas utgöra en viss uppsägningstid.

I andra stycket har tagits in en bestämmelse som motsvarar preskriptionsregeln i 7 § tredje stycket och som innebär att avskedande inte får grundas enbart på omständighet som arbetsgivaren har känt till mer än en månad före avskedandet. Liksom motsvarande regel vid uppsägning torde bestämmelsen få tolkas så, att om det har inträffat ett förhållande som inte genast kan överblickas av arbetsgivaren — t. ex. ett allvarligt förmögenhetsbrott som är föremål för utredning — den angivna tiden av en månad inte börjar löpa förrän de närmare omständigheterna har blivit utredda. Med arbetsgivaren bör i detta sammanhang liksom i uppsägningsfallet jämföras arbetsledningen. Har arbetsledningen underlåtit att vidarerapportera en inträffad händelse till företagsledningen, bör detta alltså inte kunna åberopas till stöd för ett påstående att händelsen var okänd för arbetsgivaren.

För att man skall få en spärr mot förhastade avskedanden föreslår utredningen, som tidigare har nämnts, att arbetsgivaren skall vara skyldig att före avskedandet bereda arbetstagaren tillfälle till överläggning om den tilltänkta åtgärden. Detsamma föreslås gälla arbetstagarens organisation, om inte arbetstagaren motsätter sig det. Jag har behandlat dessa frågor i avsnittet 5.2.8. Vad jag där har förordat innebär att arbetstagaren alltid skall varsla den lokala arbetstagarorganisationen, när fråga uppkommer om avskedande, att varsel skall lämnas så snart det kan ske och att organisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den tilltänkta åtgärden. Vad gäller kontakterna mellan arbetsgivaren och arbetstagaren har jag i nyssnämnda avsnitt förordat att man — frånsett det fall som avses i 31 § andra stycket — inte f. n. inför någon lagregel på den punkten. Däremot får det anses ligga i sakens natur att arbetsgivaren normalt underrättar arbetstagaren om ett tilltänkt avskedande och bereder honom tillfälle att yttra sig över de omständigheter som enligt arbetsgivarens mening utgör grund för åtgärden.

Genom att den lokala arbetstagarorganisationen kopplas in finns det bl. a. möjlighet att inskrida mot fall då arbetsgivaren tillgriper avskedande i stället för uppsägning i syfte att undgå bestämmelserna om

uppsägningstid och uppsägningslön. Vidare ges arbetstagaren visst råderum för att förbereda talan vid domstol, exempelvis yrka interimistiskt förordnande enligt 35 § andra stycket om att anställningen skall bestå trots avskedandet.

#### 19 §

Paragrafen innehåller vissa formella bestämmelser som skall iakttas vid avskedande. Motsvarande bestämmelser gäller i huvudsak enligt utredningens lagförslag (se hänvisningen i 14 § tredje stycket). Bestämmelserna överensstämmer i stort sett med departementsförslagets regler om uppsägning i 8 § och 9 § första stycket. Det föreskrivs sålunda att avskedande skall ske skriftligen, att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skall uppge grunderna för avskedandet, att sådan uppgift skall lämnas skriftligen, om arbetstagaren begär det, samt att arbetsgivaren skall ange vad arbetstagaren har att iaktta, om han vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt.

Liksom när det gäller motsvarande regler vid uppsägning har bestämmelserna i förevarande paragraf getts karaktären av ordningsföreskrifter. Ett avskedande blir således inte ogiltigt enbart på den grund att arbetsgivaren har lämnat muntligt besked om avskedande eller på annat sätt åsidosatt föreskrifterna.

#### 20 §

Paragrafen innehåller bestämmelser om hur arbetsgivaren skall överlämna ett besked om avskedande och vid vilken tidpunkt avskedande skall anses ha ägt rum. Bestämmelserna överensstämmer med vad som i 10 § har föreskrivits beträffande uppsägning. Jag hänvisar till kommentarerna till nämnda paragraf.

När det gäller bestämmelserna om vid vilken tidpunkt avskedande skall anses ha ägt rum vill jag påpeka att de har betydelse för beräkningen av de tidsfrister som föreskrivs i 37 § för det fall att arbetstagaren vill yrka att avskedande skall förklaras ogiltigt.

#### 21 §

Paragrafen, som motsvarar 32 § i utredningens lagförslag, innehåller bestämmelser om lön och andra förmåner under permittering. Bestämmelserna har behandlats i avsnittet 5.2.5.

Första stycket innehåller huvudregeln att arbetstagare som har varit permitterad mer än två veckor i följd eller sammanlagt mer än trettio dagar under samma kalenderår har rätt till lön och andra anställningsförmåner för överskjutande permitteringstid. Liksom när det gäller uppsägningslön förutsätter denna regel att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande. Permitteringslön utgår således inte till arbetstagare som har tjänstledighet eller är sjuk.

För att arbetstagare skall ha rätt till permitteringslön krävs inte att han har uppnått en viss ålder, har viss anställningstid etc. Däremot krävs, som nämnts, att permitteringen har haft en viss varaktighet. Tvåveckorsregeln innebär att arbetstagaren får rätt till lön när två veckor — eller 14 kalenderdagar, arbetsfria dagar inräknade — har förflutit från det att permitteringen började. Under dessa två veckor kan arbetstagaren vara berättigad till permitteringslön enligt det särskilda avtal om sådan lön som gäller på arbetsmarknaden resp. till arbetslöshetsersättning. Trettiodagarsregeln innebär att rätt till permitteringslön inträder så snart arbetstagaren genom att tillgodoräkna sig tidigare permitteringsperioder uppnår en sammanlagd tid av trettio dagars permittering under kalenderåret. Även här får arbetsfria dagar som har infallit under permitteringsperioderna räknas. Skulle däremot en permittering t. ex. ha lagts ut så att arbetstagaren permitterats onsdag—fredag och återgått till arbetet på måndagen, skall lördagen och söndagen inte inräknas i permitteringsperioden, om lördag—söndag normalt är arbetsfria dagar.

Jag nämnde nyss att arbetstagare som blir sjuk under en permittering inte har rätt till permitteringslön under sjukdomstiden. Tanken bakom detta är att arbetsgivaren inte skall behöva betala lön till den som inte skulle ha varit berättigad till lön om permitteringen inte hade ägt rum. Däremot torde permitteringen som sådan i och för sig få anses löpa utan hinder av sjukdomen. Endast rätten till lön men inte själva permitteringen bryts således av sjukdom. Förlorar arbetstagare på grund av sjukdom rätten till lön under permitteringsperiod, hindrar det alltså inte att han åberopar sjukdomsperioden som permittering för att sedermera komma i åtnjutande av permitteringslön med tillämpning av tvåveckors- eller 30-dagarsregeln. Det sagda innebär att jag har en fråga utredningen något avvikande uppfattning om innebörden av reglerna i paragrafen. För tydlighetens skull bör tilläggas att, om en arbetstagare är sjuk när arbetsgivaren avser att genomföra en permittering, arbetsgivaren givetvis kan avstå från att låta permitteringen gå i verkställighet. Begär arbetstagaren under en permitteringsperiod ledigt av annan anledning än sjukdom, får ny permittering anses börja efter ledigheten.

Enligt utredningens mening bör arbetstagaren inte kunna åberopa annan permittering än sådan som hänför sig till den aktuella anställningen. Detta innebär att en arbetstagare som övergår till en helt annan anställning hos arbetsgivaren inte kan åberopa tidigare permitteringstid under året. En sådan begränsning, som inte finns i 1971 års lag, har inte uppställts i departementsförslaget. Arbetstagaren kan alltså åberopa all permittering som har ägt rum hos en och samma arbetsgivare, oavsett om permitteringen formellt har skett i olika anställningar eller inom olika verksamheter. Arbetstagare kan dessutom tillgodoräkna sig permittering i anställning hos tidigare arbetsgivare enligt reglerna i 4 §.

Som en ytterligare förutsättning för att arbetstagaren skall ha rätt till

permitteringslön gäller enligt ett tillägg till huvudregeln i första stycket att permitteringen inte får vara en följd av att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur inte sammanhängande. En arbetstagare som årligen brukar delta i den s. k. betkampanjen har således inte rätt till permitteringslön, om han permitteras under den återstående delen av året. Inte heller utgår permitteringslön mellan arbetsperioderna till arbetstagare som är anställd i sådant intermittent arbete som förekommer i exempelvis stuveri- och restaurangfacken. Om en arbetstagare däremot permitteras mitt under en visstidsanställning, t. ex. under pågående säsong eller arbetsprojekt, har han självfallet rätt till permitteringslön enligt huvudregeln.

När det gäller storleken av de förmåner som utgår under permittering föreskrivs liksom när det gäller förmåner under uppsägningstid att de inte får understiga vad som normalt skulle ha utgått till arbetstagaren, om han hade fått behålla sina arbetsuppgifter, samt att den närmare beräkningen av förmånerna får grundas på förbundsavtal. Beträffande innebörden av denna bestämmelse hänvisar jag till kommentaren till 12 §. Jag vill här tillägga att, om arbetstagarens ordinarie lön beräknas för dag, permitteringslön utgår endast för dag då arbete skulle ha utförts om inte permitteringen hade kommit emellan. Permitteringslön utgår alltså i sådant fall normalt inte för exempelvis arbetsfri lördag. Skulle däremot skiftarbete ha förekommit under helger, skall permitteringslön beräknas för skiftarbetstiden.

Det förhållandet att arbetstagaren har uppburit permitteringslön innebär inte någon inskränkning av hans rätt till uppsägningslön. Efterföljs permitteringen av en uppsägning, har arbetstagaren således rätt till lön under hela uppsägningstiden utan någon avräkning för de dagar då han har uppburit permitteringslön. Permitteras en arbetstagare som redan är uppsagd, påverkar detta inte hans uppsägningslön. Denna utgår ograverad enligt 12 §, även om arbetsgivaren inte kan erbjuda något arbete. Givetvis har arbetstagaren inte rätt till både uppsägningslön och permitteringslön.

Jag har i avsnittet 5.2.5 uttalat att korttidsarbete faller under begreppet permittering, i varje fall såvida inte korttidsarbetet är rent tillfälligt. Som ett exempel på sådant tillfälligt korttidsarbete kan nämnas det fallet att arbetstagarna får sluta arbetet en eller ett par timmar för tidigt en enstaka dag till följd av tillfällig brist på arbete. Har arbetsgivaren däremot infört exempelvis halvdagsarbete, bör arbetstagaren kunna tillgodoräkna sig varje dag med sådant arbete som permitteringsdag. Har halvdagsarbetet pågått mer än två veckor i följd eller sammanlagt mer än trettio dagar under samma kalenderår, har arbetstagaren rätt till permitteringslön enligt de förut angivna reglerna. Detta innebär att arbetsgivaren, om halvdagsarbetet fortfarande pågår, blir skyldig att fylla ut arbetstagarens halvdagslön med ersättning för den tid under vilken han inte är i arbete.

Det kan också inträffa att arbetsgivaren inför korttidsarbete i den formen att han inskränker antalet arbetsdagar i veckan. Arbetstagaren får i så fall tillgodoräkna sig varje dag som har gjorts arbetsfri som en permitteringsdag. Det blir emellertid därmed inte aktuellt att tillämpa 14-dagarsregeln, eftersom den förutsätter att det är fråga om en sammanhängande permitteringsperiod.

I tredje stycket i förevarande paragraf har tagits in en bestämmelse om att tid under vilken arbetstagaren har rätt till permitteringslön skall jämföras med arbetad tid för det fall att anställningsförmån enligt lag utgår endast för sådan tid. Bestämmelsen, som överensstämmer med vad som har föreskrivits i fråga om uppsägningstid, har betydelse för bl. a. tillämpningen av semesterlagen.

## 22 §

Paragrafen, som motsvarar 17 och 18 §§ i utredningens lagförslag, innehåller de viktiga bestämmelserna om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering. Bestämmelserna har behandlats i avsnittet 5.2.6 i den allmänna motiveringen. Jag vill erinra om att bestämmelserna har gjorts dispositiva genom 3 § andra stycket.

Huvudprincipen för bestämmandet av turordning kommer till uttryck i andra stycket av förevarande paragraf. Det sägs där att arbetstagares plats i turordningen bestäms med utgångspunkt från hans sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren och att arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Den anställningstid som får tillgodoräknas är således hela anställningstiden i företaget och inte enbart anställningstiden inom den driftsenhet, ort e. d. där arbetstagaren är sysselsatt när driftsinskränkning skall ske. Även anställningstid inom olika avtalsområden får räknas samman. Av 4 § framgår att arbetstagare dessutom i viss utsträckning får tillgodoräkna sig anställningstid hos tidigare arbetsgivare.

Utöver vad jag nu har sagt får arbetstagare som har fyllt 45 år tillgodoräkna sig viss extra anställningstid. Bestämmelser härom har tagits upp i tredje stycket av förevarande paragraf. Det sägs där att arbetstagare vid beräkning av anställningstid får tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje faktisk anställningsmånad som han har påbörjat efter det att han har fyllt 45 år. Sammanlagt får arbetstagaren dock tillgodoräkna sig högst 60 extra anställningsmånader, dvs. högst 5 års extra anställningstid. Den anställningstid som enligt den angivna regeln medför rätt till extra anställningsmånader får ha varit förlagd till vilken del som helst av företaget och, i enlighet med 4 §, i viss utsträckning även hos tidigare arbetsgivare.

Vid beräkningen av anställningsmånader enligt den nu berörda regeln bör principerna i lagen om beräkning av lagstadgad tid följas. Detta innebär att, om arbetstagaren fyller 45 år den 15 januari och fortfarande

är anställd den 16 juni samma år, han då skall anses ha påbörjat sex anställningsmånader efter 45-årsdagen.

För det fall att flera arbetstagare kan tillgodoräkna sig lika lång anställningstid föreskrivs i paragrafens andra stycke att arbetstagare med högre levnadsålder har företräde. Jag vill tillägga att den tidpunkt som är avgörande för bestämmande av turordningen är den då uppsägning resp. permittering sker.

Som jag har anfört i avsnittet 5.2.6 är det uppenbart att turordningsreglerna inte får ge det resultatet att en arbetstagare får företrädesrätt till ett arbete som han inte kan sköta. Som villkor för att en arbetstagare skall få stanna kvar hos arbetsgivaren efter en driftsinskränkning måste därför gälla antingen att han får behålla sina arbetsuppgifter eller — om detta inte är möjligt — att han kan ges ett arbete för vilket han har tillräckliga kvalifikationer. Med anledning härav föreskrivs i andra stycket att, om arbetstagare endast efter omplacering kan beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, han måste ha tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet för att han skall ges företräde i turordningen. Jag vill upprepa vad jag har sagt i den allmänna motivering- en att kravet på tillräckliga kvalifikationer inte får ges en vidare innebörd än att arbetstagaren skall ha de allmänna kvalifikationer som normalt ställs på den som söker det arbete det är fråga om. Eftersom en arbetssökande ofta får genomgå viss upplärningstid, betyder detta att det inte kan krävas att arbetstagaren fullständigt behärskar sina nya arbetsuppgifter från början utan endast att han har möjlighet att inom rimlig tid lära sig dem.

Av central betydelse vid bestämmandet av turordning är för vilken krets av arbetstagare som gemensam turordning skall bestämmas, dvs. vilken grupp av arbetstagare som skall beröras av den avsedda driftsinskränkningen. Som jag har påpekat i avsnittet 5.2.6 beror området för en driftsinskränkning i första hand på arbetsgivaren. Även om inskränkningen i och för sig är begränsad till en viss del av ett företag kan den emellertid tänkas få återverkningar inom andra delar av företaget på så sätt att arbetstagare som tjänstgör inom den del av företaget där inskränkning måste ske placeras om till en annan del av företaget och slår ut arbetstagare där.

Regler om för vilken krets av arbetstagare som gemensam turordning skall bestämmas har tagits in i fjärde stycket av förevarande paragraf. Reglerna innebär för det första att om arbetsgivaren driver verksamhet vid flera driftsenheter så skall särskild turordning bestämmas för varje driftsenhet. Med driftsenhet avses i princip sådan del av ett företag som är belägen inom en och samma byggnad eller inom ett och samma inhägnade område, dvs. fabrik, butik, restaurang osv. Inom varje driftsenhet skall det i vissa fall göras en ytterligare uppdelning av arbetstagarna. Sålunda föreskrivs i fjärde stycket vidare att, om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, särskild turordning skall



fastställas för varje avtalsområde. Skilda turordningar skall således normalt bestämmas för arbetare och tjänstemän. Skulle en företagare vara bunden av kollektivavtal beträffande anställda arbetare men inte i fråga om tjänstemännen, leder regeln till att en turordning bestäms för vardera gruppen av anställda.

Som framgår av vad nyss anförts får arbetstagare som har företrädare framför annan arbetstagare på grund av längre anställningstid (eller levnadsålder) stå tillbaka för den andre endast om den förstnämnde måste omplaceras för att kunna beredas fortsatt arbete och han saknar tillräckliga kvalifikationer för detta arbete. Om någon omplacering inte behöver ske, gäller således det på anställningstid (eller levnadsålder) grundade företrädet utan någon prövning av arbetstagarens kvalifikation. Reglerna innebär vidare att det krävs av arbetsgivaren att han utnyttjar annan föreliggande möjlighet att fortsätta driften utan att omplacera den företrädesberättigade arbetstagaren, om sådan möjlighet står till buds. Därvid kan det självfallet komma i fråga att i stället förflytta annan arbetstagare med de erforderliga kvalifikationerna, även om denne skulle kunna åberopa ännu längre anställningstid.

Jag vill framhålla att turordningsreglerna kan medföra att gemensam turordning bestäms för en grupp som består av såväl medlemmar i en avtalsslutande organisation som arbetstagare som är oorganiserade eller medlemmar av en icke avtalsslutande organisation. Det avgörande är huruvida arbetstagarna sysselsätts inom ett och samma avtalsområde.

Som framgår av den nu berörda bestämmelsen är den tillämplig även vid avtalslöst tillstånd, under förutsättning att arbetsgivaren brukar vara bunden av kollektivavtal. Det får ankomma på rättstillämpningen att närmare tolka detta villkor. Om arbetsgivaren inte är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, bestäms en enda turordning för alla arbetstagarna inom driftsenheten.

Som jag har anført i avsnittet 5.2.6 i den allmänna motiveringen kan det för vissa arbetstagarkategorier vara mest naturligt eller lämpligt att turordning bestäms gemensamt för samtliga driftsenheter inom ett företag som är belägna inom en och samma ort. Med hänsyn härtill föreskrivs som en sista punkt i fjärde stycket att turordning skall bestämmas gemensamt för en sådan större krets arbetstagare, om arbetstagarorganisation begär det. Givetvis gäller detta endast sådana arbetstagare som är sysselsatta inom organisationens avtalsområde. I denna grupp kan emellertid, i enlighet med vad jag nyss anförde, ingå såväl medlemmar i organisationen som arbetstagare som är oorganiserade eller medlemmar av en icke avtalsslutande organisation. Sådan begäran som nu avses kan framställas antingen av avtalsslutande förbund eller av lokal arbetstagarorganisation inom sådant förbund. Begäran skall framställas senast vid sådan överläggning som avses i 32 §.

Som framgår av 33 § är turordningsreglerna inte tillämpliga beträffande arbetstagare som har uppnått den gräns vid vilken han är skyldig

att avgå med ålderspension eller, om någon sådan gräns inte finns, 67-årsåldern. Sådan arbetstagare har alltså aldrig företrädde till fortsatt arbete i samband med uppsägning eller permittering. Att däremot särskilt företrädde skall beredas åt arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som till följd därav har beretts speciell sysselsättning hos arbetsgivaren framgår av 23 §.

I 29—32 §§ föreskrivs att arbetsgivaren alltid skall varsla den eller de lokala arbetstagarorganisationerna, när han avser att säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist eller vidta permittering, samt att organisation som har erhållit varsel också har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den tilltänkta åtgärden. Uppenbarligen blir det en viktig uppgift för parterna att vid en sådan överläggning fastställa den s. k. listan, dvs. bestämma hur turordningsreglerna skall verka i det enskilda fallet. Jag har i specialmotiveringen till 3 § berört frågan i vad mån det är möjligt att vid denna överläggning träffa kollektivavtal om avvikelse från lagens turordningsregler för just den driftsinskränkning som överläggningen gäller.

## 23 §

Paragrafen, som motsvarar 19 § i utredningens lagförslag, innehåller en bestämmelse om arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som med stöd av lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder eller eljest har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren. Sådan arbetstagare skall, om ej särskilda skäl föranleder annat, ges företrädde framför andra arbetstagare till fortsatt arbete hos arbetsgivaren, när uppsägning på grund av arbetsbrist eller permittering skall äga rum.

Den angivna bestämmelsen har behandlats i avsnittet 5.2.6 i den allmänna motiveringen. Jag vill tillägga att begreppet nedsatt arbetsförmåga här bör ges samma innebörd som i lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

Som exempel på fall då bestämmelsen blir tillämplig kan nämnas den situationen att en fysiskt handikappad arbetstagare efter överläggningar i anpassningsgruppen har kunnat erhålla en särskild arbetsplats efter ombyggnad med statliga medel. Även arbetstagare som har fått sin anställning genom arbetsförmedlingen efter arbetsvårdsutredning eller som har beretts s. k. halvskyddad sysselsättning omfattas av den särskilda skyddsregeln. Detsamma gäller arbetstagare som i annat fall, på arbetsgivarens initiativ eller utan att formellt omfattas av särskilda arbetsmarknadsåtgärder, har tilldelats en för honom särskilt anpassad eller skyddad arbetsplats. Däremot är bestämmelsen inte avsedd att komplettera turordningsreglerna med ett mera allmänt beaktande av arbetstagarens större eller mindre arbetsförmåga, svårighet att få ny anställning etc. Inte heller avser bestämmelsen att skydda äldre arbetstagare

utan särskilt nedsatt arbetsförmåga, som på grund av lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder har fått anställning hos arbetsgivaren. För sådana arbetstagare liksom för äldre anställda i övrigt gäller den gynnsammare beräkningsregeln i 22 § tredje stycket.

Som framgår av den aktuella skyddsbestämmelsen gäller den inte undantagslöst. Hänsyn måste bl. a. kunna tas till vilka möjligheter arbetsgivaren har att efter driftinskränkningen tillhandahålla skyddad sysselsättning etc.

#### 24 §

Paragrafen, som saknar motsvarighet i utredningens lagförslag, innehåller vissa bestämmelser om återintagning av permitterade arbetstagare. Bestämmelserna har berörts i avsnittet 5.2.7. Som framgår av 3 § andra stycket är bestämmelserna dispositiva.

I paragrafen föreskrivs till en början att arbetstagare som har blivit permitterad har företrädesrätt till arbete inom den verksamhet där han var sysselsatt förut, dvs. när permitteringen skedde. Regeln innebär att, om arbetsgivaren har behov av ny arbetskraft inom en viss verksamhet, han inte får nyanställa personal så länge det finns arbetstagare som har permitterats från verksamheten. I stället skall först alla permitterade arbetstagare återintas i arbete. De permitterade arbetstagarna kan emellertid inte göra anspråk på företrädesrätt till arbete inom annan verksamhet än den där de var sysselsatta vid permitteringstillfället. Har arbetsgivaren behov av ny arbetskraft inom en verksamhet från vilken inga arbetstagare har permitterats, har han således frihet att välja mellan att nyanställa personal där och att återinta arbetstagare som har permitterats från en annan verksamhet.

Begreppet verksamhet bör i detta sammanhang ges samma betydelse som i 6 § i 1971 års lag om anställningsskydd. Med verksamhet bör således avses vad som på den privata sektorn kallas rörelse, exempelvis en verkstadsrörelse. Att rörelsen eventuellt är fördelad på skilda orter bör därvid sakna betydelse. På den statliga sektorn bör med verksamhet förstås verksamhetsområdet för en viss myndighet.

För det fall att flera arbetstagare har rätt till återintagning i arbete inom en viss verksamhet föreskrivs att turordningsbestämmelserna i 22 § andra och tredje styckena samt 23 § skall äga motsvarande tillämpning. Turordningen skall alltså i princip bestämmas på grundval av anställningstidens längd, så att den arbetstagare som har längst anställningstid har företrädesrätt till återintagning. Har en arbetstagare fyllt 45 år, får han tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som han har påbörjat efter 45-årsdagen. Sammanlagt får han dock tillgodoräkna sig högst 60 extra anställningsmånader. Det är att märka att en permitterad arbetstagare fortsätter att

vara anställd under permitteringstiden och att sålunda även denna tid får inräknas vid beräkningen av anställningstid.

I fall då flera permitterade arbetstagare har lika lång anställningstid följer av 22 § andra stycket att den arbetstagare som har högre levnadsålder har företräde till återintagning i arbete. Vidare gäller till följd av 22 § andra stycket att, om arbetstagare endast efter omplacering kan beredas fortsatt arbete, han skall ha tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet för att han skall ha rätt till företräde vid återintagning.

Som nyss nämnts äger även 23 § motsvarande tillämpning, när arbetstagare skall återintas efter permittering. Det betyder att, om en sådan arbetstagare som avses i 23 § undantagsvis har permitterats, han har företräde framför alla andra arbetstagare när återintagning skall ske. Detta gäller givetvis under förutsättning att han kan beredas särskild sysselsättning.

## 25 §

Paragrafen, som motsvarar 20 § första och andra styckena i utredningens lagförslag, innehåller bestämmelser om företrädesrätt till ny anställning. Bestämmelserna har behandlats i avsnittet 5.2.7 i den allmänna motiveringen.

Enligt första stycket tillkommer den angivna företrädesrätten till ny anställning i första hand sådan arbetstagare som har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist. Företrädesrätten gäller alltså inte arbetstagare som har blivit uppsagd på grund av förhållande som hänför sig till hans personliga förhållanden, t. ex. misskötsel, och inte heller arbetstagare som själv har sagt upp sig. Om en arbetsgivare säger upp en arbetstagare på grund av arbetsbrist, kan det emellertid inträffa att arbetstagaren snabbt kan få en ny fast anställning och därför säger upp sig själv för att kunna börja den nya anställningen snabbare än vad som skulle ha blivit fallet om han hade fått avvakta att uppsägningstiden med anledning av arbetsgivarens uppsägning har löpt ut. I sådant fall bör arbetstagaren, oavsett den egna uppsägningen, fortfarande anses uppsagd av arbetsgivaren vid tillämpningen av förevarande paragraf. Den avgörande faktorn för att anställningen upphörde är nämligen arbetsgivarens uppsägning. Arbetstagaren kan således i detta fall göra anspråk på företrädesrätt till ny anställning hos den gamle arbetsgivaren, om han vill lämna den anställning som han har börjat efter uppsägningen.

Vid sidan av arbetstagare som har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist tillkommer företrädesrätt till ny anställning även arbetstagare som har anställts för viss tid, viss säsong eller visst arbete och som inte har fått fortsatt anställning. Ett villkor är dock att det är till följd av arbetsbrist och inte på grund av arbetstagarens personliga förhållanden som fortsatt anställning inte har kunnat erbjudas.

Som framgår av 9 och 16 §§ skall arbetsgivaren i uppsägningsbesked

resp. i underrättelse om att visstidsanställd arbetstagare etc. inte får fortsatt anställning ange huruvida företrädesrätt till ny anställning föreligger.

Företrädesrätten gäller till dess ett år har förflutit från anställningens upphörande. För arbetstagare som har blivit uppsagd betyder detta att han har företrädesrätt även till nyanställningar som kan komma att ske under uppsägningstidens gång, dvs. innan den tidigare anställningen har upphört.

Vid tillämpningen av ettårsregeln kan det diskuteras att som villkor för företrädesrätt kräva att den nya anställningen skall ha tillträtts före ettårsperiodens utgång eller att anställningsavtalet skall ha ingåtts dessförinnan. För min del anser jag emellertid liksom utredningen att det bör vara tillräckligt om arbetsgivaren lämnar erbjudande om ny anställning inom den angivna perioden och att det bör sakna betydelse om det nya anställningsavtalet skall ingås eller den nya anställningen tillträdas mer än ett år efter det att den tidigare anställningen upphörde. Givetvis står det arbetsgivaren fritt att underlåta att träffa avtal eller lämna erbjudande om ny anställning före ettårsperiodens utgång, även om det skulle uppstå behov av ny arbetskraft dessförinnan. I så fall föreligger det inte någon företrädesrätt för de tidigare anställda arbetstagarna. Däremot finns det viss möjlighet för arbetsmarknadsmyndigheten att inskrida enligt den föreslagna lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

Som framgår av första stycket gäller företrädesrätten ny anställning inom den verksamhet där arbetstagaren var sysselsatt förut, dvs. omedelbart innan anställningen upphörde. Begreppet verksamhet bör här ges samma innebörd som i 24 §. Med verksamhet avses alltså vad som på den privata sektorn kallas rörelse, medan det på den statliga sektorn är fråga om verksamhetsområdet för en viss myndighet. Att rörelsen resp. verksamhetsområdet omfattar driftsställen på olika orter saknar betydelse i detta sammanhang. Det är också likgiltigt om rörelsen har bytt ägare efter anställningens upphörande eller om det har skett en liknande förändring på arbetsgivarsidan. Däremot förfaller givetvis företrädesrätten till ny anställning, om rörelsen helt läggs ned.

Har arbetstagare företrädesrätt till ny anställning inom en viss verksamhet, gäller företrädesrätten i princip varje anställning inom verksamheten, oberoende av avtalsområde, yrkeskategori e. d. En friställd arbetsledare kan alltså ha företrädesrätt till anställning som arbetare. Givetvis måste det emellertid krävas att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. En bestämmelse härom har tagits upp i andra stycket av förevarande paragraf. Jag vill understryka att kravet på tillräckliga kvalifikationer i detta liksom i andra sammanhang inte avser annat än att arbetstagaren skall ha de allmänna kvalifikationer som normalt ställs på den som söker en sådan anställning

som det är fråga om. Eftersom arbetssökandena ofta får genomgå viss upplärningstid, betyder detta att en arbetsgivare inte kan vägra återanställning på den grunden att arbetstagaren inte från första dagen fullständigt behärskar de nya arbetsuppgifterna.

En ytterligare förutsättning för att arbetstagare skall ha företrädesrätt till ny anställning är enligt andra stycket att han kan uppvisa en viss minsta anställningstid. Sålunda krävs det att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt minst tolv eller, vid säsonganställning, sex månader under de två senaste åren. Jag vill påpeka att det är förhållandena vid anställningens upphörande som är avgörande och att tvåårstiden alltså beräknas med utgångspunkt från den dag anställningen upphörde.

När det gäller beräkningen av tolvmånaderstiden är det, liksom vid beräkningen av motsvarande tid i 11 § andra stycket, utan betydelse vad för slags arbete som anställningen har bestått i. Däremot äger sexmånadersregeln tillämpning endast när arbetstagaren uteslutande har varit anställd för viss säsong. En arbetstagare som har övergått från säsonganställning till tillsvidareanställning får visserligen åberopa även den anställningstid som har bestått av säsongarbete, men den sammanlagda anställningstiden måste i detta fall utgöra minst tolv månader.

Varken när det gäller tolvmånadersregeln eller sexmånadersregeln krävs det att anställningstiden har varit sammanhängande. Det krävs inte heller att arbetstagaren hela tiden har varit anställd hos samme arbetsgivare, utan han får enligt 4 § i viss utsträckning tillgodoräkna sig även anställningstid hos tidigare arbetsgivare. Däremot får en äldre arbetstagare inte, såsom när turordning skall bestämmas, tillgodoräkna sig extra anställningstid om han har varit anställd efter fyllda 45 år. När det i övrigt gäller beräkningen av anställningstid enligt förevarande paragraf vill jag hänvisa till kommentaren till 11 §.

Jag vill påpeka att andra styckets bestämmelser om förutsättningarna för företrädesrätt har gjorts dispositiva i 3 § andra stycket. På förbunds nivå kan således avtal träffas om helt andra kvalifikationskrav för att en arbetstagare skall ha rätt till återanställning. Jag vill tillägga att det inte är rättsligen möjligt att utan bemyndigande från berörda arbetstagare i samband med nyanställning träffa kollektivavtal om avvikelse från turordningen för den aktuella nyrekryteringen. Det får nämligen i detta fall anses vara fråga om ett förfogande över redan intjänade rättigheter, dvs. ett förfogande som facklig organisation inte kan göra utan bemyndigande från den berörda medlemmen. Däremot kan ett kollektivavtal med den angivna innebörden träffas innan den uppsägning som utgör grunden för företrädesrätten har ägt rum.

Av 33 § följer att företrädesrätt till ny anställning inte tillkommer arbetstagare som har uppnått den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med ålderspension eller, om någon sådan gräns inte finns, 67-årsåldern.

## 26 §

Paragrafen innehåller bestämmelser om turordning i fall då flera arbetstagare kan komma i fråga för ny anställning. I utredningens lagförslag hänvisas för detta fall till reglerna om turordning vid uppsägning (se 21 § andra stycket i utredningens lagförslag). Som framgår av 3 § andra stycket i departementsförslaget är bestämmelserna dispositiva.

Som jag har anfört i avsnittet 5.2.7 i den allmänna motiveringen anser jag liksom utredningen att det i princip bör gälla samma turordningsregler när flera arbetstagare gör anspråk på företrädesrätt till ny anställning som då uppsägning skall ske på grund av arbetsbrist. I enlighet härmed föreskrivs i första stycket av förevarande paragraf att företräde till ny anställning skall ges åt den arbetstagare som har den längsta anställningstiden hos arbetsgivaren samt att, vid lika anställningstid, högre levnadsålder ger företräde. I andra stycket föreskrivs att arbetstagare som har fyllt 45 år får tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje faktisk anställningsmånad som han har påbörjat efter 45-årsdagen. Sammanlagt får dock högst 60 sådana extra anställningsmånader tillgodoräknas.

När det gäller den närmare innebörden av de angivna bestämmelserna hänvisar jag till kommentaren till 22 §. Jag vill emellertid påpeka att turordningen enligt förevarande paragraf bestäms gemensamt för hela den verksamhet som det är fråga om och att man således inte, som vid uppsägning, skall göra någon uppdelning med hänsyn till olika driftsenheter, orter eller avtalsområden. Jag vill vidare framhålla att departementsförslaget skiljer sig från utredningens förslag genom att turordningen skall bestämmas med utgångspunkt från arbetstagarens anställningstid då anställningen upphörde. Detta innebär i fråga om uppsagda arbetstagare bl. a. att turordningen kommer att påverkas av den längre eller kortare uppsägningstid som arbetstagaren kan vara berättigad till.

## 27 §

Paragrafen, som motsvarar 22 § i utredningens lagförslag, innehåller bestämmelser om bl. a. arbetstagarens skyldigheter i fall då han vill påfordra företrädesrätt till ny anställning. Bestämmelserna har behandlats i avsnittet 5.2.7 i den allmänna motiveringen.

I första stycket föreskrivs att arbetstagare inte har företrädesrätt till ny anställning förrän han till arbetsgivaren har anmält anspråk på sådan företrädesrätt. I enlighet med vad jag har förordat i avsnittet 5.2.7 kan anmälan lämnas såväl skriftligen som muntligen. Någon tidsfrist för anmälningen har inte föreskrivits, utan anmälan kan göras när som helst under den tid som företrädesrätten gäller. Det får dock förutsättas att arbetstagaren normalt anmäler sitt anspråk på företrädesrätt i ome-

delbar anslutning till att han blir uppsagd eller får reda på att han inte kan få fortsatt anställning. Givetvis kan arbetstagaren inte genom en sedermera gjord anmälan göra anspråk på sådan ledig plats som redan har blivit erbjuden annan arbetstagare.

I samband med att arbetstagaren anmäler att han vill ha företrädesrätt till ny anställning bör han givetvis, som jag har anfört i den allmänna motiveringen, lämna sådana uppgifter om sin adress m. m. att arbetsgivaren sedermera kan nå honom med erbjudande om återanställning. I anmälningsskyldigheten ligger också en skyldighet att hålla arbetsgivaren underrättad om adressförändringar etc. under den tid företrädesrätten avser. Det bör nämligen inte ställas högre krav på arbetsgivaren än att han skall sända erbjudande om återanställning till arbetstagarens senast kända adress. Vissa garantier för att inte arbetstagaren lider någon rättsförlust uppnås genom reglerna om varsel och överläggning i 29—32 §§. Jag förutsätter att arbetsmarknadsparterna i samråd med arbetsförmedlingen kan finna lämpliga rutiner för handläggningen av ärenden om återanställning.

I första stycket av förevarande paragraf har vidare tagits upp en bestämmelse om att arbetstagare som antar erbjudande om ny anställning är skyldig att tillträda anställningen först efter skäligt rådrum. I fråga om tolkningen av denna bestämmelse hänvisar jag till vad jag har anfört i avsnittet 5.2.7.

I tredje stycket föreskrivs att arbetstagares företrädesrätt är förfallen, om han avvisar erbjudande om ny anställning som han skäligen bort godta. Även på denna punkt hänvisar jag till avsnittet 5.2.7.

## 28 §

Paragrafen, som motsvarar 23 § i utredningens lagförslag, innehåller vissa bestämmelser om hur anställningstiden skall beräknas för arbetstagare som har fått ny anställning med utnyttjande av sin företrädesrätt enligt 25 §. Bestämmelserna tar sikte på de kvalifikationsregler som har ställts upp i 11 § andra stycket, 15 § och 25 § andra stycket och som gäller rätten till längre uppsägningstid än en månad, rätt till underrättelse om att visstidsanställning e. d. inte kommer att fortsätta samt företrädesrätt till ny anställning. Har arbetstagare fått ny anställning enligt 25 § skall han därmed omedelbart anses ha varit anställd så lång tid hos arbetsgivaren som krävs enligt de angivna kvalifikationsreglerna. Det är dock självklart att arbetstagarens rättigheter i den nya anställningen blir beroende av i vilken sorts anställning han har blivit återanställd. Uppenbarligen kan den som exempelvis har återanställts i visstidsanställning inte med stöd av förevarande paragraf göra anspråk på uppsägningstid.

Jag vill erinra om att förevarande paragraf är dispositiv enligt 3 § andra stycket.



## 29 §

Paragrafen, som motsvarar delar av 25—28 §§ i utredningens lagförslag, innehåller bestämmelser om i vilka fall varsel skall äga rum och vilka varseltider som gäller. Bestämmelserna har behandlats i avsnittet 5.2.8 i den allmänna motiveringen. Som framgår av 3 § andra stycket har såväl dessa bestämmelser som övriga regler om varsel och överläggning gjorts dispositiva.

Det första fall då varsel skall äga rum är då fråga uppkommer om uppsägning på grund av arbetstagares personliga förhållanden. Arbetstagarorganisationen skall i så fall varslas minst två veckor före uppsägningen. I motsats till vad som är fallet enligt utredningens lagförslag skall organisationen varslas även om arbetstagaren undantagsvis skulle motsätta sig det.

Som ett andra varselfall har tagits upp det fallet att arbetsgivaren avser att vidta avskedande. Varsel skall då lämnas till arbetstagarorganisationen så snart det kan ske efter det att den händelse har inträffat som enligt arbetsgivarens mening utgör grund för avskedande. Även i detta fall är det utan betydelse, om arbetstagaren skulle motsätta sig facklig inblandning.

Lagen innehåller — fränsett det fall som behandlas i 31 § andra stycket — inte några regler om skyldighet för arbetsgivaren att ta kontakt med arbetstagaren före en uppsägning eller ett avskedande. Som jag har anfört i avsnittet 5.2.8 ligger det emellertid i sakens natur att en sådan kontakt normalt bör tas.

Det tredje varselfallet är då arbetsgivaren planerar att vidta uppsägning på grund av arbetsbrist. Varsel skall i sådant fall lämnas minst en månad före uppsägningen. Varsel kan emellertid enligt 30 § första stycket få lämnas senare, om det inträffar en oförutsedd händelse som medför att varsel inte kan lämnas inom en månadstiden. Å andra sidan framgår av 30 § andra stycket att varseltiden före uppsägning på grund av arbetsbrist i vissa fall är längre än en månad. Givetvis är det inte något som hindrar att parterna träffar överenskommelse om att varsel skall ske tidigare än som följer av lagen. Ett sådant tidigare varsel är naturligtvis särskilt befogat i de fall då ett stort antal arbetstagare skall sägas upp. Fastställandet av den s. k. listan kan i sådana fall bli mycket tidskrävande.

Som ett fjärde varselfall har tagits upp den situationen att arbetsgivaren avser att lämna underrättelse enligt 15 § till arbetstagare som är eller har varit anställd för viss tid, viss säsong eller visst arbete om att fortsatt anställning inte kommer att erbjudas. Arbetstagarorganisationen skall i så fall varslas minst två veckor innan underrättelse lämnas, dvs. ungefär sex veckor före anställningens upphörande eller, vid säsonganställning, den nya säsongens början. Jag vill emellertid erinra om att skyldigheten att lämna underrättelse enligt 15 § gäller endast om ar-

betstagaren har varit anställd sammanlagt minst tolv eller, vid säsonganställning, minst sex månader under de senaste två åren. Är arbetsgivaren inte skyldig att lämna underrättelse, föreligger det inte heller någon varselplikt. Även i det nu behandlade varselfallet gäller undantagsregeln i 30 § första stycket. Varsel kan alltså lämnas mindre än två veckor före det att underrättelse äger rum, om det är nödvändigt med hänsyn till inträffade förhållanden.

Varsel skall i princip ske även före en permittering. En bestämmelse härom har tagits in som en punkt 5. Undantag görs dock för permitteringar som är av enstaka och kortvarig natur eller som beror på att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur ej sammanhängande. För att en permittering skall anses enstaka och kortvarig bör det vara fråga om en situation där man knappast kan tala om driftsinskränkning utan snarare om ett tillfälligt uppehåll i arbetet. Som exempel på permitteringar som beror på att arbetet är säsongbetonat kan tas det fallet att permitteringar behöver vidtas beträffande tillsvidareanställda stuve-riarbetare, då isen har lagt sig i hamnarna. En permittering som sker under själva arbetssäsongen är däremot i princip underkastad huvudregeln om varsel. Med arbete som till sin natur är icke sammanhängande avses s. k. intermittent arbete, dvs. arbete där det är naturligt att arbetstagare permitteras med jämna mellanrum. Sådant arbete förekommer exempelvis inom restaurangbranschen.

I de fall då arbetsgivaren är skyldig att varsla före en tillämnad permittering skall varsel lämnas minst en månad före permitteringen. Enligt 30 § första stycket kan dock varsel även i detta fall undantagsvis få lämnas senare.

Som ett sjätte varselfall har tagits upp det fallet att arbetsgivaren avser att återta arbetstagare i arbete efter permittering. Varsel skall då lämnas minst två veckor före återintagningen. Om det föreligger hinder mot att varsel lämnas så tidigt, kan varsel enligt 30 § första stycket i stället få lämnas så snart det kan ske. Varselregeln tar närmast sikte på att det rör sig om ett val mellan olika permitterade arbetstagare. Regeln är emellertid tillämplig även om det bara är en enda arbetstagare som kommer i fråga för återintagning.

Varsel skall vidare ske då arbetsgivaren avser att lämna arbetstagare erbjudande om anställning till vilken företrädesrätt enligt 25 § kan komma i fråga. Detta fall har tagits upp som en punkt 7 i förevarande paragraf. Arbetstagarorganisationen skall i sådant fall varslas minst två veckor innan erbjudandet lämnas. Även denna varseltid kan undantagsvis förkortas med stöd av 30 § första stycket. Varsel skall lämnas inte bara när flera arbetstagare gör anspråk på återanställning och det sålunda gäller att bestämma en turordning utan också när det bara är en enda arbetstagare som har företrädesrätt. En förutsättning är dock att det i varje fall är någon arbetstagare som enligt 27 § första stycket har anmält an-

språk på företrädesrätt. Jag vill påpeka att det förhållandet att varsel lämnas till organisationen inte befriar arbetsgivaren från skyldigheten att rikta ett erbjudande om återanställning direkt till den berörde arbetstagaren.

När det i övrigt gäller de varseltider som har föreskrivits i förevarande paragraf innebär paragrafens formulering att tiden i samtliga fall skall räknas från den dag då varselbeskedet kom arbetstagarorganisationen till handa. Vilken arbetstagarorganisation som arbetsgivaren i varje särskilt fall skall vända sig till framgår av 31 §.

### 30 §

I paragrafens första stycke har tagits upp den tidigare berörda regeln om undantag från de varseltider som gäller enligt 29 § 3—7. Det föreskrivs sålunda att, om det föreligger hinder att varsla inom föreskriven tid, varsel i stället skall lämnas så snart det kan ske.

Det fall som åsyftas med den förevarande undantagsbestämmelsen är att det har inträffat en omständighet som arbetsgivaren inte har kunnat förutse och som gör det omöjligt att varsla inom föreskriven tid. Som exempel på sådana omständigheter kan nämnas att behövliga råvaror försenas eller uteblir, att vintern inträffar betydligt tidigare än väntat eller att en fabrik brinner ned. I det sist angivna fallet kan uppsägning eller permittering behöva verkställas omedelbart. Varsel kan då komma att lämnas så gott som samtidigt.

Den föreslagna lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder innehåller en del bestämmelser om varsel till länsarbetsnämnd vid driftinskränkning (1—6 §§). Varsel om sådan inskränkning som kan medföra uppsägning skall lämnas minst två—sex månader före driftinskränkningen, beroende på hur många arbetstagare som berörs av driftinskränkningen. Detta innebär att arbetsgivaren i vissa fall skall varsla länsarbetsnämnden om en avsedd uppsägning innan han enligt 29 § 3 är skyldig att lämna motsvarande varsel till arbetstagarorganisation. För sådant fall föreskrivs i andra stycket av förevarande paragraf att organisationen skall varslas om den planerade uppsägningen samtidigt som varsel lämnas till länsarbetsnämnden. Har varsel till följd av denna bestämmelse lämnats till arbetstagarorganisationen mer än en månad före uppsägningen, behöver organisationen givetvis inte varslas på nytt när en månad återstår.

### 31 §

Paragrafen innehåller i första stycket en bestämmelse om vilken facklig organisation som arbetsgivaren skall ta kontakt med i de fall då varselskyldighet föreligger. I enlighet med vad jag har förordat i avsnittet 5.2.8 föreskrivs att varsel skall lämnas till lokal arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är eller brukar vara bunden

av kollektivavtal, såvitt gäller den arbetstagarkategori som berörs av den tilltänkta åtgärden. I första hand skall således varsel lämnas till den fackliga klubb e. d. som är verksam inom företaget. Om det inte finns någon sådan klubb, får varsel lämnas till den avdelning eller motsvarande som arbetstagarkategorin tillhör. I varje fall vid större företag torde organisationen komma att utse någon som kan ta emot varsel för organisationens räkning, alltså ett varselombud.

Skulle den åtgärd som varslet avser beröra flera arbetstagarkategorier eller tillhör de aktuella arbetstagarna en kategori som brukar företrädas av flera organisationer som alla brukar vara bundna av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren, åligger det arbetsgivaren att lämna varsel till var och en av dessa organisationer. Som exempel kan nämnas förhållandena på stora delar av den privata tjänstemannasektorn, där SIF—SALF—CF har ett gemensamt kollektivavtal med arbetsgivaren. Om en planerad driftsinskränkning avser alla slags tjänstemän, inklusive arbetsledare, får varsel lämnas till den lokala organisationen inom vart och ett av de tre förbunden.

Det framgår av den förevarande bestämmelsen att varsel i vissa fall skall lämnas även till organisation som arbetsgivaren inte för tillfället står i kollektivavtalsförhållande till. Varsel skall alltså lämnas även under s. k. avtalslöst tillstånd. En förutsättning är dock, som nämnts, att det är fråga om en organisation i förhållande till vilken arbetsgivaren brukar vara bunden av kollektivavtal. Det får ankomma på rättstillämpningen att närmare tolka detta villkor.

Lagen innehåller inte några regler om formen för varselmeddelandet eller om meddelandets innehåll. Som jag har anført i den allmänna motiveringen ligger det emellertid i sakens natur att arbetsgivaren normalt bör ange namnet på den eller de arbetstagare som berörs av den planerade åtgärden. En sådan precisering kan dock inte alltid krävas när det är fråga om en åtgärd av kollektiv natur, t. ex. när ett flertal arbetstagare skall sägas upp på grund av arbetsbrist eller permitteras. I sådant fall får en precisering ske vid de överläggningar som skall följa på varslet. Det är uppenbart att arbetsgivaren vid dessa överläggningar mera detaljerat måste ange den planerade åtgärdens omfattning, vilka arbetstagare som enligt hans mening bör hållas utanför turordningsresonemangen enligt 23 §, hur turordningen för övriga arbetstagare skall bestämmas osv.

Andra stycket innehåller den förut behandlade regeln om att under rättelse skall lämnas till arbetstagare beträffande tilltänkt uppsägning eller avskedande när varselskyldighet enligt första stycket inte föreligger. Stycket gäller alltså endast i fråga om arbetstagare som sysselsätts i arbete som inte ligger inom något avtalsområde. Det är därvid likgiltigt om arbetstagaren är organiserad eller ej.

## 32 §

Paragrafen, som motsvarar 29 § i utredningens lagförslag, innehåller bestämmelser om överläggning m.m. Bestämmelserna har behandlats i avsnittet 5.2.8 i den allmänna motiveringen.

I första stycket slås fast att den som har rätt till varsel eller underrättelse enligt 31 § andra stycket också har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den tilltänkta åtgärden. Regeln är tillämplig inte bara när varsel eller underrättelse faktiskt har lämnats utan också när arbetsgivaren har underlåtit att uppfylla varsel- resp. underrättelseplikten. För det fall att varsel eller underrättelse har lämnats föreskrivs att överläggning skall påkallas senast en vecka därefter.

I andra stycket av paragrafen föreskrivs att, om överläggning har påkallats, arbetsgivaren inte får vidta den åtgärd varslet eller underrättelsen gäller förrän tillfälle till överläggning har lämnats. Han får således inte vidta den planerade uppsägningen eller permitteringen etc., om han motsätter sig överläggning under påståendet att han exempelvis inte har tid. I kravet på att arbetsgivaren skall ha lämnat tillfälle till överläggning ligger också att det skall finnas tidsutrymme för en meningsfull överläggning. Däremot krävs det i och för sig inte att den påkallade överläggningen verkligen har kommit till stånd för att arbetsgivaren skall få vidta den tilltänkta åtgärden. Ännu mindre krävs det att överläggningen har slutförts. Arbetsgivaren är sålunda oförhindrad att exempelvis vidta uppsägning vid varseltidens utgång, om han har lämnat tillfälle till överläggning i så god tid att det funnits ett rimligt utrymme för överläggningen.

Lagen innehåller inte några regler om överläggningarnas form och innehåll. Jag hänvisar i denna del till vad jag anfört i avsnittet 5.2.8.

## 33 §

Paragrafen, som motsvarar 15 § tredje stycket samt 24 och 30 §§ i utredningens lagförslag, innehåller bestämmelser om avgång med pension m.m. Bestämmelserna är dispositiva enligt 3 § andra stycket.

Bestämmelserna i första stycket innebär att arbetsgivare inte behöver vidta uppsägning, om han vill att en arbetstagare skall lämna anställningen när han uppnår den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med ålderspension eller, om någon sådan gräns inte finns, i samband med att arbetstagaren fyller 67 år. Inte heller behöver arbetsgivaren säga upp en arbetstagare, om han vill att arbetstagaren skall lämna anställningen när han får rätt till hel förtidspension eller helt sjukbidrag enligt lagen (1962: 381) om allmän försäkring. I samtliga dessa fall skall arbetsgivaren i stället underrätta arbetstagaren minst en månad i förväg om att han vill att arbetstagaren skall lämna anställningen.

Jag vill påpeka att bestämmelsen om underrättelse då arbetstagaren skall pensioneras skiljer sig från utredningens förslag genom att den tar

sikte på det fallet att arbetstagaren är skyldig att avgå och inte, som enligt utredningsförslaget, det fallet att arbetstagaren uppnår en högsta pensionsgräns utan att vara avgångsskyldig enligt lag eller avtal.

Den gräns vid vilken arbetstagaren är skyldig att avgå med ålderspension kan framgå av kollektivavtal eller av anställningsavtalet eller annat särskilt träffat avtal. På det statliga området framgår pensionsgränsen av författning, främst statens allmänna tjänstepensionsreglemente (1959: 287). Statlig tjänsteman som omfattas av reglementet är enligt huvudregeln i 4 § 1 mom. skyldig att avgå med pension när han når den övre gränsen av den s. k. pensioneringsperiod som gäller för honom. Denna övre gräns varierar i allmänhet mellan 63 och 66 år.

Vill arbetsgivaren att arbetstagaren skall sluta sin anställning vid den nedre pensionsgräns som gäller för anställningen, är bestämmelserna om underrättelseskyldighet inte tillämpliga. I sådant fall måste arbetsgivaren enligt vanliga regler vidta uppsägning, såvida inte arbetstagaren är anställd för viss bestämd tid e. d. Uppsägning måste också ske om arbetsgivaren låter arbetstagaren gå kvar i anställningen efter det att han har uppnått den gräns då han i och för sig är skyldig att avgå. Det kan vidare tänkas att arbetstagaren har sådan tidsbestämd anställning där pensioneringstillfället är utan betydelse för anställningstidens längd. I sådant fall kan arbetsgivaren inte enligt förevarande paragraf bringa anställningsförhållandet att upphöra genom underrättelse, utan anställningen upphör enligt 6 § andra stycket först vid den bestämda tidens utgång.

Bestämmelser om rätt till förtidspension från folkpensioneringen finns i 7 kap. lagen om allmän försäkring. Huvudregeln i 7 kap. 1 § innebär att rätt till förtidspension tillkommer försäkrad för tid före den månad då han fyller 67 år, under förutsättning dels att han har fyllt sexton år, dels att hans arbetsförmåga på grund av sjukdom eller annan nedsättning av den fysiska eller psykiska prestationsförmågan är nedsatt med minst hälften och nedsättningen kan anses varaktig. Även äldre försäkrad, som en längre tid har gått arbetslös, kan under vissa förutsättningar erhålla förtidspension. Om nedsättning av arbetsförmågan inte kan anses varaktig men kan antas bli bestående avsevärd tid, utgår sjukbidrag, en förmån som är tidsbegränsad men i övrigt likställd med förtidspension. Förtidspension utgår som hel eller partiell. Motsvarande regler gäller enligt 13 kap. lagen om allmän försäkring för förtidspension från tilläggspensioneringen.

Underrättelse som avses i förevarande paragraf skall enligt en särskild bestämmelse i andra stycket lämnas skriftligen. Skulle arbetsgivaren underlåta att iakttä detta krav och i stället lämna muntlig underrättelse, medför detta inte att underrättelse inte skall anses ha skett. Där emot kan arbetsgivaren bli skyldig att utge skadestånd.

Tredje stycket innehåller bestämmelser om undantag från vissa av

lagens regler, såvitt gäller arbetstagare som har uppnått den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med ålderspension eller, om någon sådan gräns inte finns, 67-årsåldern. Till en början föreskrivs att sådan arbetstagare inte har rätt till längre uppsägningstid än en månad. Bestämmelserna i 11 § andra stycket gäller således inte för honom. Han har inte heller företrädesrätt, när turordning skall bestämmas i samband med uppsägning eller permittering. Detta betyder att han måste lämna arbetsplatsen före alla yngre arbetstagare, när uppsägning eller permittering skall ske. Han kan därvid inte heller åberopa den särskilda skyddsregeln för handikappade i 23 §.

I tredje stycket av förevarande paragraf föreskrivs vidare att arbetstagare som har uppnått någon av de angivna åldersgränserna och som har blivit permitterad inte har företräde framför annan arbetstagare när återintagning skall ske efter permittering. Slutligen föreskrivs att sådan äldre arbetstagare som nu avses och som har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist inte har någon företrädesrätt till ny anställning enligt 25 §. Frågan huruvida de båda sistnämnda föreskrifterna är tillämpliga skall avgöras med utgångspunkt från förhållandena när det blir aktuellt att vidta återintagning efter permittering resp. lämna erbjudande om ny anställning. Det avgörande är således om arbetstagaren vid denna tidpunkt har uppnått den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med ålderspension eller, om någon sådan gräns inte finns, 67-årsåldern. Detta kan leda till att en arbetstagare som exempelvis hade företrädesrätt till ny anställning, när han sades upp, har förlorat denna rätt då återanställning kan komma i fråga. Det ligger i sakens natur att arbetstagaren inte heller har företrädesrätt till anställning på en tjänst med lägre pensionsålder än hans egen ålder.

Jag vill påpeka att det i förevarande paragraf inte har gjorts något undantag från varselbestämmelserna i 29 §. Detta innebär att varsel skall lämnas i enlighet med 29 § 1—5, när det blir aktuellt att säga upp, avskeda eller permittera arbetstagare som har uppnått någon av de angivna åldersgränserna eller när det blir aktuellt att lämna under rättelse enligt 15 § till sådan arbetstagare. Däremot följer det av de tidigare berörda undantagsbestämmelserna att reglerna i 29 § 6 och 7, som rör varsel före återintagning efter permittering resp. varsel när nyanställning blir aktuell, inte är tillämpliga beträffande arbetstagare som har uppnått den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med pension eller 67-årsåldern. Av 29 § följer vidare att arbetsgivaren inte är skyldig att lämna varsel, när fråga uppkommer om att lämna under rättelse enligt första stycket i förevarande paragraf.

#### 34 §

I denna paragraf regleras anställningsskyddet när tvist råder om giltigheten av en uppsägning som inte är sakligt grundad. Paragrafen — som delvis motsvaras av 31 § andra och tredje styckena, 36 § första

stycket samt 37 § första och andra styckena i utredningens förslag — kompletteras av 35 § som behandlar den situationen att arbetsgivaren i ett motsvarande fall tillgripit avskedande i stället för uppsägning.

I den allmänna motiveringen (avsnittet 5.2.9) har framhållits att en ovillkorlig rätt till anställningen bör gälla endast i sådana fall när en arbetstagare blivit uppsagd eller avskedad utan att saklig grund för uppsägning föreläggat. Om arbetsgivaren eljest åsidosätter vad som åligger honom enligt lagen, grundar detta endast skadeståndsskyldighet enligt 38 §. Själva åtgärden blir dock inte ogiltig. Detta gäller t. ex. om arbetsgivaren säger upp en arbetstagare med åsidosättande av det formella förfarande som enligt lagen skall iakttas vid uppsägning. I tydlighetens intresse har i lagtexten särskilt angetts att en uppsägning inte kan förklaras ogiltig, om den angrips enbart på den grund att den strider mot bestämmelse om turordning. Med bestämmelse om turordning avses i detta sammanhang inte endast föreskrift i lagen utan också bestämmelse i avtal.

Även en arbetstagare som har blivit uppsagd utan att saklig grund föreläggat kan, om han föredrar det, ta fasta på uppsägningen och yrka enbart skadestånd enligt 38 § för dels den kränkning som uppsägningen utgjort, dels den ekonomiska skada som förlusten av anställningen kan ha medfört. Om arbetstagaren emellertid önskar behålla sin anställning, kan han enligt första stycket yrka att uppsägningen förklaras ogiltig. Även i ett sådant fall kan arbetstagaren dessutom yrka skadestånd för den kränkning som han utsatts för genom uppsägningen. Som nämnts i den allmänna motiveringen har domstolen vid avgörandet av om saklig grund föreligger för uppsägningen att bedöma om det kan krävas av arbetsgivaren att anställningsförhållandet skall fortsätta. Finner domstolen att så är fallet, skall uppsägningen förklaras ogiltig. Detta gäller utan undantag. En förutsättning härför är dock att arbetstagaren inte har försuttit sin talan enligt 37 §.

Innebörden av en dom, varigenom en uppsägning förklarats ogiltig, är att anställningen består på samma villkor som tidigare. Anställningen skall alltså fortgå som om uppsägningen aldrig hade vidtagits. Av 36 § framgår att arbetsgivaren efter domen inte får avstänga arbetstagaren på grund av den omständighet som föranlett uppsägningen.

Enligt huvudregeln i 6 § första stycket upphör anställningen vid uppsägningstidens utgång. Särskilt när uppsägningstiden är kort kan det lätt inträffa att en tvist om uppsägningens giltighet inte har hunnit prövas i sista instans innan uppsägningstiden löpt ut. Som jag har framhållit i den allmänna motiveringen skulle det inte vara tillfredsställande om arbetstagaren blev tvungen att lämna sin anställning vid uppsägningstidens utgång för att först sedan uppsägningen, måhända lång tid därefter, förklarats ogiltig kunna göra gällande rätt att återfå anställningen. För att denna rätt inte skall bli illusorisk har därför i andra stycket



uppställt den regeln att anställningen vid tvist om uppsägningens giltighet inte upphör förrän tvisten slutligt prövats, dvs. avgjorts genom dom eller beslut som vunnit laga kraft. Regeln träder i tillämpning så snart arbetstagaren enligt 37 § underrättat arbetsgivaren om att han inte godtar uppsägningen utan avser att väcka talan om uppsägningens giltighet. Om arbetstagaren emellertid inte därefter väcker sådan talan inom föreskriven tid, gäller regeln inte längre. Anställningen upphör då den dag när tiden för talans väckande gått ut under förutsättning givetvis att uppsägningstiden också har löpt ut. Anställningen kan även upphöra dessförinnan, om parterna träffar en uppgörelse om att uppsägningen skall vara giltig. Det kan tilläggas att regeln inte gäller i de fall när arbetstagaren visserligen anser att uppsägningen inte är sakligt grundad men föredrar att låta anställningen upphöra och i stället yrkar enbart skadestånd på grund av den obehöriga uppsägningen.

Vid tvist om uppsägningens giltighet gäller vidare enligt andra stycket, att arbetsgivaren i princip inte får avstänga arbetstagaren från arbete under återopande av de omständigheter som föranlett uppsägningen. Skälen till denna bestämmelse har behandlats i den allmänna motiveringen. Bestämmelsen innebär inte någon ovillkorlig rätt till arbetsplatsen för den uppsagde arbetstagaren. Han kan på samma sätt som övriga arbetstagare permitteras om det råder arbetsbrist. Vidare lägger bestämmelsen inte hinder i vägen för en avstängning som sker på grund av annan förseelse än som föranlett uppsägningen. Arbetstagaren är även skyldig att vidkännas de andra förändringar i anställningen som arbetsgivaren kan ha rätt att vidta. Bestämmelsen innebär endast att arbetsgivaren inte får undanhålla arbetstagaren arbetsuppgifter med hänvisning till det beteende från arbetstagaren som har lagts till grund för uppsägningen. Sker det, kan arbetsgivaren bli skyldig att utge skadestånd enligt 38 §. Arbetstagaren torde i ett dylikt fall även kunna häva anställningen med omedelbar verkan (se 6 § tredje stycket första punkten). Tvisten kommer då i fortsättningen enbart att gälla frågan om skyldighet för arbetsgivaren att utge skadestånd dels för att han sagt upp arbetstagaren utan att saklig grund förelegat för denna åtgärd, dels för att han avstängt arbetstagaren från arbete i strid mot lagen.

Huvudregeln är alltså att avstängning inte får ske under återopande av de omständigheter som föranlett uppsägningen. Härifrån gäller dock ett undantag om särskilda skäl föreligger. Som utvecklats i den allmänna motiveringen tar denna undantagsregel sikte på sådana fall som då arbetsgivaren på grund av arbetstagarens beteende eller anställningens särskilda beskaffenhet har ett legitimt behov av att omedelbart kunna stänga av arbetstagaren från tjänsten eller då det annars framstår som mer eller mindre uppenbart att uppsägningen är sakligt grundad.

Om tvist råder om uppsägningens giltighet, är arbetstagaren även efter uppsägningstidens utgång till dess tvisten slutligt prövats berättigad

till samma förmåner som enligt 12—14 §§ tillkommer honom under uppsägningstiden. Arbetstagaren är således garanterad lön och andra anställningsförmåner även om arbete inte erbjuds honom (12 §). I ett sådant fall skall dock enligt 13 § avräknas bl. a. inkomst som arbetstagaren under denna tid förvärvat i annan anställning eller som han uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan anställning som han skäligen bort godta. Om arbetsgivaren i strid mot avstängningsförbudet i förevarande paragraf avstänger arbetstagaren från arbete, ligger det emellertid i sakens natur att det inte kan krävas av arbetstagaren att han skaffar sig ett annat arbete under den tid tvisten pågår. I en sådan situation finns därför inte något utrymme för en tillämpning av stadgandet om att avräkning skall ske för inkomst som arbetstagaren uppenbarligen kunde ha förvärvat på annat håll. Under den tid som tvisten pågår får arbetstagaren vidare inte förflyttas till annan ort, om hans möjligheter att söka ny anställning därigenom inte obetydligt försämrats. Han har under denna tid även rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner i den utsträckning som skäligen fordras för att han skall kunna besöka arbetsförmedlingen eller annars söka arbete (14 §).

Enligt tredje stycket kan en arbetstagare, som anser sig ha blivit felaktigt avstängd från arbetet, hos domstol begära interimistiskt förordnande om att avstängningen skall upphöra. Frågan kan därvid gälla, om avstängningen har skett av samma anledning som uppsägningen eller inte. Vid avgörandet av denna fråga torde domstolen kunna tillämpa samma bevisbörderegler som arbetsdomstolen utbildat i mål om föreringsrättskränkningar. Detta innebär att, om arbetstagaren visar sannolika skäl för sitt påstående, arbetsgivaren har att styrka att det har förelagat skälig orsak till avstängningen oberoende av den omständighet som ligger till grund för uppsägningen. Frågan kan också gälla, om särskilda skäl förelagat för avstängning på grund av de omständigheter som föranlett uppsägningen. Därvid har arbetsgivaren bevisbördan för att sådana särskilda skäl förelagat.

Slutligen kan arbetsgivaren enligt tredje stycket påkalla ett interimistiskt förordnande om att anställningen, trots att tvist råder om uppsägningens giltighet, skall upphöra vid uppsägningstidens utgång eller den senare tidpunkt som rätten bestämmer. Som jag har anfört i den allmänna motiveringen kan ett sådant förordnande meddelas, om det redan i detta skede framstår som mer eller mindre uppenbart att uppsägningen är sakligt grundad. Bevisbördan för att så är fallet åvilar givetvis arbetsgivaren. Den särskilda regeln att anställningen kan upphöra vid den senare tidpunkt rätten bestämmer avser det fallet att uppsägningstiden gått ut när rätten fattar sitt beslut.

Vid meddelandet av ett sådant interimistiskt förordnande som nyss har berörts kan domstolen alltså bli tvungen att göra en förhandsprövning av frågan om saklig grund för uppsägning föreligger. Vid denna

tidpunkt har emellertid inte alltid de omständigheter som föranlett uppsägningen hunnit bli fullständigt utredda. Uppenbarligen är det inte tillfredsställande om domstolen därvid till följd av ett bristfälligt material skulle komma att bedöma frågan felaktigt. Jag vill därför understryka att, om denna fråga synes tveksam, domstolen inte skall meddela ett förordnande om att anställningen skall upphöra innan tvisten slutligt prövats.

På grund av vad jag nu har anfört kan det inträffa att domstolen vid en interimistisk prövning kommer till det resultatet att arbetstagaren skall gå kvar i anställningen efter uppsägningstidens utgång men när målet sedermera avgörs finner att uppsägningen är sakligt grundad. Någon återbetalningsskyldighet för den lön och andra förmåner som arbetstagaren uppburit efter uppsägningstidens utgång till dess att tvisten slutligt prövats skall inte ske. Om å andra sidan arbetstagaren på grund av domstols interimistiska förordnande blivit tvungen att lämna anställningen vid uppsägningstidens utgång men uppsägningen sedermera befinns vara ogrundad, innebär detta en ändring av det interimistiska förordnandet och ett konstaterande av att uppsägningen från början varit ogiltig. Arbetstagaren har då givetvis rätt till den lön och andra förmåner som han kan ha gått förlustig. Han har även rätt att som anställningstid tillgodoräkna sig den tid som han rätteligen borde ha varit kvar i anställningen.

Ett yrkande om interimistiskt förordnande enligt tredje stycket kan framställas endast i ett vid domstolen anhängiggjort mål om uppsägningens giltighet. Om arbetsgivaren vill framställa ett sådant yrkande men arbetstagaren ännu inte väckt talan enligt 37 §, får arbetsgivaren därför väcka talan vid domstolen om fastställelse att uppsägningen är giltig och i det sålunda anhängiggjorda målet framställa sitt interimistiska yrkande. På motsvarande sätt måste en arbetstagare, som önskar få interimistiskt avgjort att pågående avstängning skall upphöra, väcka talan om uppsägningens ogiltighet även om förhandlingar rörande denna fråga alltjämt pågår. I ett dylikt fall torde målet, sedan domstolen tagit ställning till det interimistiska yrkandet, få vila i avbidan på förhandlingarnas slutförande.

### 35 §

Paragrafen, som i vissa delar motsvaras av 36 § andra stycket och 37 § tredje stycket i utredningens förslag, reglerar det fallet att avskedande skett under sådana omständigheter att inte ens saklig grund för uppsägning förelegat. I överensstämmelse med vad som gäller beträffande uppsägning i ett sådan fall skall enligt första stycket avskedandet förklaras ogiltigt, om arbetstagaren yrkar det. Arbetstagaren kan emellertid, om han föredrar det, låta anställningen upphöra på grund av avskedandet och i stället yrka enbart skadestånd för det felaktiga avskedandet. I

övriga fall när ett avskedande inte står i överensstämmelse med lagens regler är denna möjlighet den enda som står arbetstagaren till buds. Detta gäller således för det fall att arbetsgivaren underlåtit det formella förfarande som skall iakttas vid avskedande eller att de åberopade omständigheterna visserligen inte är tillräckliga för avskedande men dock skulle ha utgjort saklig grund för uppsägning.

Även avskedande av arbetstagare som anställts för begränsad tid omfattas av paragrafen. Visserligen kan som regel uppsägning inte ske av sådana anställningsavtal men paragrafen förutsätter endast att omständigheterna varit sådana att saklig grund för uppsägning inte skulle ha förelegat och det är därvid utan betydelse om uppsägning inte kunde ha skett av andra skäl.

Enligt 6 § tredje stycket har avskedande den verkan att anställningen upphör omedelbart. Enligt andra stycket i förevarande paragraf kan arbetstagaren emellertid vid tvist om giltigheten av ett avskedande interimistiskt yrka att anställningen skall bestå utan hinder av avskedandet. Om domstolen på det därvid föreliggande materialet finner övervägande skäl tala för att omständigheterna varit sådana att saklig grund för uppsägning inte skulle ha förelegat, skall arbetstagarens interimistiska yrkande bifallas. Därvid blir situationen i princip densamma som när tvist uppkommit om giltigheten av en uppsägning. Arbetstagaren har rätt till samma förmåner som enligt 12—14 §§ skulle ha tillkommit honom om han i stället blivit uppsagd. Detta gäller dock endast för tiden efter det att det interimistiska förordnandet meddelas. Arbetstagaren blir således inte på grund av det interimistiska förordnandet retroaktivt berättigad till förmåner som han efter beslutet om avskedande kan ha gått miste om fram till tidpunkten för förordnandets meddelande. Skulle domstolen senare i dom förklara avskedandet ogiltigt uppkommer samma situation som när uppsägning har förklarats ogiltigt. Meddelas förordnande om att anställningen skall bestå utan hinder av avskedandet, får arbetstagaren vidare inte avstängas från arbete under åberopande av de omständigheter som lagts till grund för avskedandet. Något utrymme föreligger därvid inte för en tillämpning av den vid uppsägning gällande bestämmelsen att avstängning dock får ske om särskilda skäl föreligger. I och med att förordnandet meddelats har ju redan interimistiskt avgjorts att omständigheterna varit sådana att saklig grund för uppsägning inte förelegat.

I enlighet med vad jag har anfört i kommentaren till 34 § kan ett interimistiskt yrkande om att anställningen skall bestå utan hinder av avskedandet framställas endast i ett vid domstolen anhängiggjort mål. Vill arbetstagaren framställa ett sådant yrkande, måste han alltså väcka talan om att avskedandet skall vara ogiltigt, även om förhandlingar rörande denna fråga då inte ha avslutats.

## 36 §

I denna paragraf, som saknar uttrycklig motsvarighet i utredningens förslag, regleras arbetstagarens rätt till arbetsplatsen när domstol genom dom som vunnit laga kraft meddelat förklaring om ogiltighet av uppsägning eller avskedande. Enligt paragrafen får arbetsgivaren i ett dylikt fall inte avstänga arbetstagaren från arbete under återopande av de omständigheter som föranlett uppsägningen eller avskedandet. Beträffande den närmare innebörden av denna bestämmelse kan hänvisas till vad jag i kommentaren till 34 § har anfört om det motsvarande avstängningsförbudet för tiden innan sådan dom meddelats. I motsats till vad som gäller enligt nämnda paragraf har i förevarande paragraf inte föreskrivits något undantag från avstängningsförbudet för det fall att särskilda skäl föreligger. Något utrymme för en tillämpning av en sådan bestämmelse föreligger inte i detta fall. Genom domstolens dom har ju konstaterats att uppsägningen inte är sakligt grundad.

Avstängningsförbudet enligt denna paragraf är inte begränsat till viss tid. En arbetsgivare som från början tar tillbaka arbetstagaren i arbete har alltså inte rätt att någon tid därefter avstänga arbetstagaren med hänvisning till samma omständigheter som låg till grund för uppsägningen eller avskedandet. Det ligger emellertid i sakens natur att det finns mindre anledning att anta att avstängningen skett av sådan orsak ju längre tid som förflutit från det att arbetstagaren efter domen återtog i arbete till dess att avstängningen skedde. Det kan tilläggas att arbetsgivaren har rätt att vägra ta tillbaka arbetstagaren av andra skäl än det som föranlett uppsägningen resp. avskedandet. Något utrymme torde dock i princip inte finnas för arbetsgivaren att återropa omständigheter som han kunnat lägga till grund för sin talan i domstolen. Däremot kan han återropa omständigheter som inträffat efter domstolens dom.

Av 39 § första stycket framgår att en avstängning som sker i strid mot bestämmelsen i förevarande paragraf får till följd att anställningsförhållandet därmed är att anse som upplöst. Arbetstagaren är i sådant fall berättigad till skadestånd enligt 39 §.

## 37 §

I denna paragraf, som motsvaras av 36 § tredje stycket i utredningens förslag, regleras de frister som skall iakttas om arbetstagaren vill göra gällande att uppsägning eller avskedande är ogiltigt.

Enligt första stycket skall arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om sitt anspråk inom två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Om arbetsgivaren underlåter att lämna skriftlig uppgift enligt 9 § första stycket eller 19 § tredje stycket om vad arbetstagaren skall iaktta, om han vill göra gällande att uppsägningen eller avskedandet är ogiltigt, uppgår tidsfristen emellertid enligt förevarande paragraf till

fyra veckor, räknat från den dag när anställningen enligt uppsägningen eller avskedandet upphörde. Skulle en arbetsgivare först sedan någon del av uppsägningstiden förflutit lämna uppgift enligt 9 § första stycket räknas tvåveckorsfristen från den tidpunkt då uppgiften lämnades.

Andra stycket innehåller bestämmelser om den tid som skall iaktas för väckande av talan. Skilda regler gäller för det fall att förhandlingar rörande tvistefrågan påkallats enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt eller med stöd av kollektivavtal och när så inte är fallet. Har förhandlingar påkallats inom den tid som föreskrivits i första stycket skall talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingarna slutförts, i sista hand på det centrala planet. Om förhandlingar inte påkallas skall talan i stället väckas inom två veckor från det att tiden för under rättelsen enligt första stycket gick ut.

Tredje stycket innehåller en erinran om att talan är förfallen om någon av de i första eller andra styckena angivna tidsfristerna inte iaktas. Det förhållandet att arbetstagaren förlorar rätt till talan enligt denna paragraf hindrar inte att han i stället för talan om skadestånd enligt 38 §, förutsatt givetvis att han därvid iakttar de tidsfrister som föreskrivs för sådan talan i 40 §.

### 38 §

Denna paragraf, som motsvarar 35 § i utredningens förslag, innehåller i första stycket bestämmelser om ersättningsskyldighet för arbetsgivare som åsidosätter sina förpliktelser enligt lagen. I andra stycket regleras ersättningsskyldigheten för arbetstagare som underlåter att iakta uppsägningstid enligt 11 § första stycket. Tredje stycket innehåller bestämmelser om beräkningen av uppkommen skada, medan fjärde stycket upptar bestämmelser om jämkning av skadestånd.

Twister om ersättning enligt första stycket kan vara av olika beskaffenhet. Tvisten kan röra frågan om lön under uppsägnings- eller permitteringstid eller andra anställningsförmåner vartill arbetstagaren enligt lagen kan vara berättigad. Sådana förmåner är inte att betrakta som skadestånd. Jämkning kan alltså inte komma i fråga beträffande dessa förmåner. Däremot kan avräkning ske på lönen enligt reglerna därom i 13 §. Tvisten kan också röra ersättning för skada som uppstått på grund av arbetsgivarens åsidosättande av lagens bestämmelser, t. ex. om det formella förfarande som skall iaktas vid bl. a. uppsägning eller avskedande eller om turordning vid uppsägning och permittering samt företrädesrätt till ny anställning. Skadestånd kan också komma i fråga vid en obehörig uppsägning, oavsett om talan dessutom förs mot uppsägningens giltighet eller inte. Detsamma gäller vid avskedande som sker under sådana omständigheter att inte ens saklig grund för uppsägning förelegat. Vidare kan skadestånd yrkas t. ex. för att arbetstagaren avstängts från arbete i strid mot lagen.

Twister enligt andra stycket avser enbart skadestånd. Enligt detta stycke kan en arbetstagare förpliktas att ersätta arbetsgivaren den skada som tillskyndats denne genom att arbetstagaren underlåtit att iaktta den uppsägningstid som gäller för honom enligt 11 § första stycket. Har i kollektivavtal bestämts vissa schabloner för beräkning av skadeståndets storlek, torde som regel dessa kunna tillämpas vid bestämmande av skadeståndets storlek. Jag har inte ansett det påkallat att, som en remissinstans föreslagit, begränsa arbetstagarens skadeståndsansvar i enlighet med vad som gäller enligt den s. k. tvåhundrakronorsregeln i kollektivavtalslagen.

Av tredje stycket framgår att skadeståndet enligt denna paragraf kan avse såväl ekonomisk som ideell skada. För arbetstagarens del består den ideella skadan i den kränkning som han genom arbetsgivarens åsidosättande av lagens bestämmelser kan ha utsatts för, exempelvis genom att ha blivit uppsagd utan att saklig grund förelegat för uppsägningen. Även arbetstagarorganisation kan yrka ersättning för ideell skada. Sådan skada kan uppstå för organisationen om den inte erhållit varsel enligt vad som föreskrivs i lagen eller om arbetsgivaren efter varsel undandragit sig att ingå i överläggningar med organisationen om den varslade åtgärden. Organisationens kan emellertid lida skada även i det fall att arbetsgivaren åsidosatt sina förpliktelser gentemot arbetstagaren. Som framgår av tredje stycket kan organisationen i ett sådant fall erhålla ideellt skadestånd efter vad som är skäligt med hänsyn till organisationens intresse av att lagens bestämmelser iakttas i förhållande till organisationens medlemmar.

Som jag har anfört i den allmänna motiveringen (avsnittet 5.2.9) bör det synsätt som uppbär lagförslaget återspeglas i den ersättning för ideell skada som kan komma att utdömas, om arbetsgivaren åsidosätter sina förpliktelser enligt lagen. Vad särskilt gäller skadestånd för en obefogad uppsägning eller ett ogrundat avskedande bör skadeståndsbeloppen enligt min mening sättas väsentligt högre än som hittills brukat utdömas i praxis.

Ersättning för skada som uppkommit efter anställningens upphörande kan bestämmas till högst det belopp som avses i 39 §. Denna regel får särskild betydelse bl. a. i det fallet då en arbetstagare avstår från att få en obehörig uppsägning ogiltigförklarad och endast yrkar skadestånd.

Enligt fjärde stycket kan ersättning enligt denna paragraf för uppkommen skada nedsättas om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt. Möjlighet att erhålla fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet föreligger också.

Om ett kollektivavtal hänvisar till lagen om anställningsskydd blir kollektivavtalslagens skadeståndsbestämmelser tillämpliga även i de fall, när någon åsidosätter vad som åligger honom enligt lagen om anställ-

ningsskydd. Arbetsdomstolens ordförande och arbetsrättskommittén har dragit upp frågan vad som skall gälla i fråga om konkurrensen mellan skadeståndsbestämmelserna i dessa båda lagar. Enligt vad jag har inhämtat avser utredningen att behandla bl. a. denna fråga i sitt fortsatta arbete med en översyn av den arbetsrättsliga lagstiftning som kan komma att beröras av den föreslagna lagen. Jag saknar därför f. n. anledning att göra något uttalande i frågan.

#### 39 §

I denna paragraf, som närmast motsvarar 38 § i utredningens förslag, föreskrivs vad som skall gälla för det fall att arbetsgivaren åsidosätter domstols förklaring om ogiltighet av uppsägning eller avskedande, dvs. i strid mot 36 § avstänger arbetstagaren från arbete. Enligt paragrafen är anställningsförhållandet i sådant fall att anse som upplöst. Arbetstagaren är därvid berättigad till ett i paragrafen särskilt angivet skadestånd, som varierar mellan 12 och 24 månadslöner beroende på hur länge arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren. Anställningstiden räknas fram till den dag när anställningsförhållandet anses som upplöst. Hünsyn skall tas till den tid som arbetstagaren sammanlagt har varit anställd hos arbetsgivaren. Även anställningstid i tidigare anställning hos arbetsgivaren skall alltså medräknas. Vid beräkningen av anställningstiden äger 4 § tillämpning. Arbetstagare som fyllt 45 år skall för varje därefter påbörjad anställningsmånad tillgodoräknas en extra anställningsmånad, sammanlagt dock högst 60 sådana extra anställningsmånader. Enligt en särskild spärregel kan skadestånd aldrig beräknas till ett större antal månadslöner än det antal anställningsmånader arbetstagaren har påbörjat.

Syftet med reglerna om månadslöner är att få en schablon för skadeståndsberäkningen. Det är inte avsett att domstolarna skall göra några antaganden om vilken lön arbetstagaren kunde tänkas ha haft 12—24 månader senare om anställningen hade fortsatt. Skadeståndet skall beräknas på den lön arbetstagaren hade när anställningen upphörde. Skulle arbetstagarens faktiska inkomst under den senaste månaden ha varit lägre än normalt, t. ex. på grund av att arbetstagaren har varit sjuk, bör den i 12 § första stycket andra punkten angivna principen tillämpas vid skadeståndets bestämmande.

De skadeståndsbelopp som avses i paragrafen kan inte jämkas.

#### 40 §

I denna paragraf, som har sin motsvarighet i 35 § tredje stycket i utredningens förslag, återfinns regler om de frister som gäller för talan om skadestånd enligt 38 eller 39 §. Bestämmelserna, som äger tillämpning vare sig talan förs av arbetsgivare, arbetstagare eller arbetstagarorganisation, innebär att motparten skall underrättas om anspråket inom



fyra månader från det skadan inträffade. Vidare skall, om inom denna tid förhandlingar påkallas enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt eller med stöd av kollektivavtal, talan väckas inom fyra månader från förhandlingarnas avslutande. I annat fall skall talan väckas inom åtta månader från skadans uppkomst. Grundas anspråket på att reglerna om företrädesrätt till ny anställning eller till återintagning efter permittering åsidosatts, börjar preskriptionstiden löpa från den dag då annan intagits i det arbete eller tillträtt den anställning vartill arbetstagaren gör gällande företrädesrätt. Vid anspråk enligt 39 § börjar tiden löpa från den dag när arbetsgivaren vägrat att återta arbetstagaren i arbetet.

Enligt andra stycket skall de angivna talefristerna äga motsvarande tillämpning i fråga om anspråk på lön och andra anställningsförmåner enligt lagen. Sådana anspråk preskriberas successivt allteftersom lönen e. d. förfaller till betalning.

#### 41 §

Paragrafen innehåller vissa föreskrifter av processuell natur.

Som jag har utvecklat i den allmänna motiveringen (avsnittet 5.2.10) föreligger vid en tvist om giltigheten av en uppsägning eller ett avskedande ett intresse för parterna på ömse sidor att få tvisten bringad ur världen snarast möjligt. Av denna anledning har de för sådana tvister gällande talefristerna gjorts relativt korta. Självfallet är det även angeläget att tvisten handläggs skyndsamt sedan talan väckts vid domstol. En föreskrift härom har intagits i första stycket, som motsvarar 39 § första stycket i utredningens förslag. Det ligger i sakens natur att interimistiska yrkanden, som framställs med stöd av 34 § tredje stycket eller 35 § andra stycket, skall handläggas med största skyndsamhet.

Innan rätten fattar beslut i anledning av ett sådant interimistiskt yrkande som nu nämnts kan det ibland vara ändamålsenligt att muntlig förberedelse hålls i målet för att de omständigheter som föranlett uppsägningen eller avskedandet skall kunna bli närmare utredda. Om rätten bedömer att sådan förberedelse inte är nödvändig, kan det interimistiska beslutet emellertid fattas på grundval av handlingarna i ärendet. Enligt andra stycket, som saknar motsvarighet i utredningens förslag, får rätten dock inte bifalla ett interimistiskt yrkande utan att motparten beretts tillfälle att yttra sig över yrkandet.

Av 1 kap. 3 § rättegångsbalken framgår att tingsrätt vid meddelandet av ett interimistiskt beslut är domför med en lagfaren domare. Det torde inte vara helt klart huruvida 10 § lagen om arbetsdomstol ger stöd för att ett sådant beslut kan fattas av arbetsdomstolens ordförande. Frågan vem som skall fatta beslut av detta slag i arbetsdomstolen kommer att prövas av utredningen och jag är därför f. n. inte beredd att ta någon definitiv ståndpunkt i frågan.

Enligt 18 kap. 1 § rättegångsbalken gäller som huvudregel att part som förlorar ett tvistemål skall ersätta motparten hans rättegångskostnad, om inte annat är föreskrivet. Beträffande rättegångskostnad i mål vid arbetsdomstolen gäller enligt lagen om arbetsdomstol att domstolen kan förordna att vardera parten skall bära sin kostnad även när den part, som förlorat målet, med hänsyn till målets beskaffenhet haft skälig anledning att få tvisten prövad av domstol. Efter mönster härav har i tredje stycket i förevarande paragraf föreskrivits att kvittning av rättegångskostnaderna kan ske, om arbetstagaren förlorar mål om tillämpning av denna lag men hade skälig anledning att få tvisten prövad. Bestämmelsen motsvarar i sak 39 § andra stycket i utredningens förslag. I övrigt gäller rättegångsbalkens regler om fördelningen av parternas rättegångskostnader.

#### 42 §

Paragrafen, som har viss motsvarighet i 40 § i utredningens förslag, innehåller i första stycket en föreskrift om att mål om tillämpning av denna lag prövas av allmän domstol, om målet rör oorganiserad arbetstagare, och i annat fall av arbetsdomstolen. Bestämmelsen skiljer sig något från de motsvarande forumbestämmelser, som återfinns i annan arbetsrättslig lagstiftning såsom semesterlagen och 1971 års lag om anställningsskydd. Bestämmelsen får omprövas av utredningen vid den samlade bedömning av vilka forumregler som för framtiden skall gälla i arbetstvister som utredningen har att företa. Jag vill tillägga att frågan om den statliga arbetsgivarens rätt att vidta uppsägning f. n. prövas i administrativ ordning, i sista hand av regeringsrätten.

Första stycket innehåller vidare en erinran om att tvist på grund av lagen kan genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän.

I andra stycket föreskrivs att i fråga om talans väckande och utförande vid arbetsdomstolen 13 § lagen om arbetsdomstol skall tillämpas, även om målet inte är sådant som avses i den lagen. Härigenom tillförsäkras organisationerna rätt att utan fullmakt från sina medlemmar föra deras talan vid arbetsdomstolen. Skulle en organisation inte vilja föra en medlems talan, får denne själv utföra sin talan.

Enligt tredje stycket skall talan mot interimistiskt beslut, som meddelats av tingsrätt med stöd av 34 § tredje stycket eller 35 § andra stycket, föras särskilt. Sådan talan förs genom besvär hos hovrätt. Mot hovrättens beslut får talan dock inte föras.

#### *Övergångsbestämmelser*

Enligt punkten 1 skall lagen träda i kraft den 1 juli 1974, då 1971 års lag om anställningsskydd upphör att gälla.

Punkten 2 innehåller övergångsregler beträffande sådana anställningar som omfattas av 1971 års lag om anställningsskydd. Har uppsägning

eller permittering skett före ikraftträdandet, skall äldre lagens regler om uppsägningstid, lön under uppsägningstid eller permitteringstid samt företrädesrätt till ny anställning tillämpas. Bestämmelsen innebär att rättsverkningarna av en uppsägning eller permittering som skett före ikraftträdandet bedöms enligt äldre lag. Har exempelvis en permittering påbörjats före ikraftträdandet, tillämpas reglerna i 1971 års lag om beräkning av permitteringslön även för den del av permitteringen som belöper på tiden efter ikraftträdandet. Om permitteringsperioden har avslutats före ikraftträdandet, får den i viss utsträckning betydelse vid tillämpningen av den nya lagen. Har sålunda permittering skett under exempelvis nio dagar under första halvåret 1974, får den permitterings-tiden medräknas vid tillämpning av 30-dagarsregeln i 21 § nya lagen.

I andra stycket i punkten 2 ges regler om turordning när någon gör gällande företrädesrätt enligt 1971 års lag samtidigt som annan påkallat företrädesrätt enligt den nya lagen. Stycket innebär att företrädet arbetstagarna emellan skall bestämmas enligt den nya lagen eller, i förekommande fall, enligt kollektivavtal som slutits med stöd av den nya lagen.

Enligt tredje stycket i punkten 2 skall den som vunnit återanställning enligt 1971 års lag anses ha uppnått den anställningstid som fordras enligt nya lagen för rätt till längre uppsägningstid än en månad, rätt till underrättelse om att anställning för begränsad tid inte kommer att förnyas samt företrädesrätt till ny anställning (28 § nya lagen).

Vissa bestämmelser i den nya lagen innebär att anställningstidens längd är av betydelse. Som anmärkts i den allmänna motiveringen innebär övergångsregleringen att vid tillämpningen av sådana bestämmelser hänsyn skall tas även till anställningstid som ligger i tiden före ikraftträdandet. Lagen är nämligen i och för sig tillämplig även på anställningsavtal som träffats före ikraftträdandet.

I punkten 3 ges övergångsregler i fråga om sådana anställningar som inte omfattas av 1971 års lag om anställningsskydd. Bestämmelserna innebär att nya lagen inte skall tillämpas, om uppsägning, avskedande eller permittering har skett före ikraftträdandet. Nya lagen gäller inte heller i fråga om anställning för begränsad tid som upphört före ikraftträdandet.

Har en uppsägning skett före den 1 juli 1974 kommer nya lagens regler om saklig grund för uppsägning, uppsägningstid, lön under uppsägningstid, turordning för uppsägning eller företrädesrätt till ny anställning m. m. inte att träda i tillämpning. Har en permittering påbörjats före ikraftträdandet kommer inte heller nya lagens regler om permitteringslön eller om återintagning efter permittering att bli tillämpliga, även om permitteringen fortsätter under nya lagens giltighetstid. Skulle emellertid en arbetsgivare ha förfarit t. ex. så att han den 20 juni 1974 permitterar arbetstagarna för en tid av två veckor och därefter i början

av juli beslutar om förlängning av permitteringstiden, får permitteringen under den tid som avses med förlängningen anses falla under den nya lagen.

Bestämmelserna rörande anställning för begränsad tid innebär att arbetstagare i sådan anställning inte har företrädesrätt till ny anställning, om den gamla anställningen upphörde före ikraftträdandet.

I punkten 3 ges också en särskild regel om att permittering som skett under tiden januari—juni 1974 skall medräknas vid tillämpning av bestämmelserna i 21 § om permittering sammanlagt mer än 30 dagar. Effekten av denna särskilda regel kan belysas med följande exempel. En arbetstagare har varit permitterad 25 dagar under mars 1974. I september samma år blir han permitterad ytterligare 10 dagar. Han får då tillgodoräkna sig den permittering som skett i mars och får följaktligen rätt till permitteringslön för 5 dagar av den permittering som äger rum i september.

Bestämmelserna i punkterna 2 och 3 motsvarar i sak vad utredningen enhälligt förordat. Vad särskilt angår permittering bör påpekas att det torde bli mindre vanligt att permittering löper vid ikraftträdandet, eftersom ikraftträdandet sker i samband med sommarsemestrarna.

Enligt punkten 4 är arbetsgivare inte skyldig att lämna varsel eller underrättelse enligt nya lagen, om denna skulle innebära att varslet eller underrättelsen skulle lämnas före ikraftträdandet. Departementsförslaget innebär på denna punkt en ändring av utredningens förslag. Innebörden av departementsförslaget kan belysas med följande exempel. En arbetsgivare vill meddela uppsägning i början av juli 1974. Enligt varselreglerna i departementsförslaget skulle varsel ha lämnats härom under juni månad. Till följd av den särskilda övergångsregeln befrias emellertid arbetsgivaren från skyldighet att lämna sådant varsel.

Enligt punkten 5 kan kollektivavtal som avses i nya lagen ingås före ikraftträdandet. Syftet med bestämmelsen är endast att göra klart att arbetsmarknadens parter är oförhindrade att redan före lagens ikraftträdande bestämma i vad mån lagligen tillåtna avvikelser från lagen skall äga rum. Bestämmelsen tar däremot inte sikte på äldre kollektivavtal som inte har tillkommit för att reglera frågan om avvikelser från den nya lagen. Hur sådana äldre kollektivavtal skall tolkas får avgöras i rättstillämpningen med tillämpning av vanliga avtalstolkningsregler. Det bör tilläggas att bestämmelser i kollektivavtal eller enskilda anställningsavtal som står i strid med lagens tvingande regler förlorar sin giltighet i och med lagens ikraftträdande, så att arbetstagaren blir oförhindrad att åberopa lagens förmånligare villkor.

## 7.2 Lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder

Lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder är av arbetsmarknadspolitisk natur och ålägger arbetsgivarna vissa skyldigheter gentemot arbetsmarknadsmyndigheterna. Enligt lagen är en arbetsgivare

skyldig att lämna varsel till länsarbetsnämnd viss tid innan han genomför en driftsinskränkning som kan leda till uppsägning eller permittering eller till att en tidsbegränsad anställning inte förnyas (1—6 §§). Syftet med detta varsel är att arbetsmarknadsmyndigheterna skall kunna erhålla rådruum för att bereda den därvid friställda arbetskraften annan sysselsättning. Lagen innehåller vidare vissa regler som ger arbetsmarknadsmyndigheterna möjlighet till insyn i och inflytande över företagens personalpolitik (7—13 §§). Dessa regler, som bygger på bestämmelserna i 1971 års sysselsättningslag, syftar till att åstadkomma bättre möjligheter för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga att behålla eller erhålla anställning på den öppna arbetsmarknaden. I lagen har arbetsmarknadsmyndigheterna vidare getts befogenhet att meddela en arbetsgivare föreskrifter som inskränker hans rätt att sluta avtal om anställning för begränsad tid (14 §). Slutligen innehåller lagen bestämmelser om ett särskilt skydd för företrädare för arbetstagarorganisation vid dess medverkan i frågor som avses i lagen, om tystnadsplikt vid tillämpningen av lagen, om vissa sanktioner, om talan mot beslut av AMS och om tillämpningsföreskrifter till lagen (15—25 §§).

#### 1 §

Paragrafen, som överensstämmer med 1 § i utredningens förslag, reglerar i vilka fall skyldighet föreligger att varsla länsarbetsnämnden om en planerad driftsinskränkning. Med driftsinskränkning avses i lagen både sådana fall då en arbetsgivare helt avvecklar sin verksamhet, dvs. lägger ned driften, och övriga fall av personalinskränkningar på grund av arbetsbrist. Skyldighet att lämna varsel om dylika driftsinskränkningar åvilar varje arbetsgivare i enskild eller offentlig verksamhet.

Första stycket innebär att varsel skall lämnas till länsarbetsnämnden i det län, där driftsinskränkningen genomförs. Om en arbetsgivare avser att genomföra en driftsinskränkning, som berör driftsenheter i olika län, skall varsel således lämnas till länsarbetsnämnden i varje sådant län. Berör driftsinskränkningen arbetstagare som inte är fast knutna till något särskilt driftsställe, såsom resemontörer, vissa specialister etc., bör varslet lämnas till länsarbetsnämnden i det län, där deras arbete administreras. Var företaget exempelvis kan anses ha sitt säte saknar däremot betydelse när det gäller att avgöra till vilken länsarbetsnämnd varsel skall lämnas.

Liksom enligt 1968 års varselöverenskommelse och 1969 års cirkulär om personalinskränkningar m. m. föreligger skyldighet att lämna varsel enligt denna paragraf endast beträffande sådan driftsinskränkning som sammanlagt berör minst fem arbetstagare. Härvid saknar det betydelse om driftsinskränkningen genomförs i etapper, som var och en berör

färre än fem arbetstagare. Även i ett sådant fall föreligger varselsskyldighet enligt paragrafen. Givetvis kan det dock i praktiken ibland bli svårt att avgöra om det rör sig om en enda, ehuru etappvis genomförd driftsinskränkning eller om flera fristående driftsinskränkningar. Av vad som tidigare anförts följer att bedömningen om det föreligger en driftsinskränkning, som berör minst fem arbetstagare, måste ske för varje län för sig. Om en arbetsgivare avser att genomföra en driftsinskränkning som inverkar på arbetsstyrkan vid driftsenheter i flera län men som i varje län berör färre än fem arbetstagare, föreligger således inte skyldighet att lämna varsel om denna driftsinskränkning, även om sammanlagt minst fem arbetstagare berörs därav. Inte heller är en arbetsgivare, som driver olika fristående verksamheter, skyldig att lämna varsel om han avser att samtidigt genomföra driftsinskränkningar, var och en berörande färre än fem arbetstagare, vid flera av dessa verksamheter, trots att driftsinskränkningarna sammanlagt berör minst så många arbetstagare.

Enligt varselöverenskommelsen behöver varsel inte lämnas beträffande tidsbestämda anställningar. I den allmänna motiveringen har jag framhållit att det även enligt min uppfattning saknas anledning att föreskriva skyldighet att lämna varsel innan en anställning som ingåtts för viss tid, viss säsong eller visst arbete upphör. Eftersom varselsskyldigheten i lagförslaget knutits till det förhållandet, att en arbetsgivare avser att genomföra en driftsinskränkning, undantas dessa fall också från denna skyldighet. Även om tidpunkten för upphörandet av dessa anställningar skulle sammanfalla med tidpunkten för genomförandet av en driftsinskränkning, upphör anställningarna ju av en annan anledning än denna driftsinskränkning. Om anställningarna på grund av någon oförutsedd händelse, som medför att arbetsgivaren måste inskränka eller lägga ned driften, skulle bringas att upphöra i förtid, bör däremot de föreslagna varselreglerna kunna bli tillämpliga. Enligt den i 4 § föreslagna force majeure-klausulen skall varsel i ett sådant fall lämnas så snart det kan ske. Att varsel vidare skall lämnas, när en driftsinskränkning kan medföra att minst fem arbetstagare med sådan anställning som nu nämnts inte bereds fortsatt anställning, trots att detta varit överenskommet eller förutsatt mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, framgår av 3 § andra stycket.

Varsel skall enligt paragrafen lämnas skriftligen. Det förhållandet, att en arbetsgivare muntligen underrättat länsarbetsnämnden om att han ämnar genomföra en driftsinskränkning, innebär således inte att han fullgjort sin varselsskyldighet. Att varsel vidare skall vara preciserat berörs närmare under 5 §.

I andra stycket har ett undantag från varselsskyldighet uppställts beträffande driftsinskränkningar, som kan anses vara naturliga för arbetsgivarens verksamhet och som alltså inte kommer som någon överraskning för arbetstagarna. För tillämpningen av denna undantagsbestäm-

melse är likgiltigt, om driftsinskränkningen kan leda till uppsägning eller till permitteringsåtgärder. Som exempel på fall som avses med undantagsbestämmelsen kan anföras att en tillsvidareanställning för helt tillfälliga arbetsuppgifter bringas att upphöra när dessa arbetsuppgifter tagit slut. Även i varselöverenskommelsen och i 1969 års cirkulär har ett undantag gjorts för sådana anställningar. Vidare kan nämnas det fallet att uppsägning eller permittering sker av arbetstagare, som regelbundet erbjuds arbete men varje gång endast för kortare tider, eller att säsongsmässiga permitteringar måste ske på grund av vinterns inträde.

## 2 §

I denna paragraf, som är likalydande med 2 § i utredningens förslag, regleras den tid inom vilken varsel skall lämnas om driftsinskränkning som kan medföra uppsägning. Denna tid är i vissa fall längre än den som f. n. gäller enligt 1968 års varselöverenskommelse och 1969 års cirkulär om personalinskränkningar m. m.

Varseltiderna har liksom i varselöverenskommelsen och i cirkuläret satts i relation till det antal arbetstagare, som sägs upp på grund av driftsinskränkningen. Ju flera dessa är, desto längre blir varseltiden. Skulle driftsinskränkningen leda till att ytterligare arbetstagare visserligen inte sägs upp men blir föremål för permittering eller inte får anställning för begränsad tid förnyad, skall dessa arbetstagare inte inräknas i det antal, efter vilket den i förevarande paragraf angivna varseltiden skall bestämmas.

Som utvecklats i den allmänna motiveringen skall varseltiden räknas från den tidpunkt då driftsinskränkningen genomförs, dvs. den tidpunkt då arbete hos arbetsgivaren inte längre kan beredas de uppsagda arbetstagarna och dessa därför får lämna företaget. Att deras uppsägnings-tider då eventuellt ännu inte gått till ända saknar därvid betydelse. Om arbetstagarna slutar vid olika tidpunkter, skall varseltiden räknas från den tidpunkt då den första gruppen arbetstagare lämnar företaget. Den varseltid som arbetsgivaren därvid har att iaktta bestäms dock, såsom nyss angetts, med hänsyn till hela antalet uppsagda arbetstagare.

## 3 §

I paragrafen, som i huvudsak motsvarar 3 § i utredningens förslag, anges vilken varseltid som skall iakttas när en driftsinskränkning inte leder till uppsägning.

I första stycket regleras den tid inom vilken varsel skall lämnas om driftsinskränkningar, som kan medföra permitteringsåtgärder varigenom arbetet helt eller delvis inskränks utan att anställningen upphör att gälla. I likhet med vad som gäller enligt 2 § skall varseltiden räknas från den tidpunkt då driftsinskränkningen genomförs. I förevarande fall innebär detta den tidpunkt då permitteringen träder i kraft, dvs. då arbe-

tet för de av driftsinskränkningen berörda arbetstagarna helt eller delvis inskränks.

I andra stycket ges en bestämmelse om en varseltid på sex veckor för det fall att arbetstagare med anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete till följd av driftsinskränkning inte bereds fortsatt anställning, när den tidigare anställningen upphör eller den nya säsongen skall börja. I likhet med vad som gäller om underrättelse till arbetstagaren enligt den föreslagna lagen om anställningsskydd avses inte fall, då sådan fortsatt anställning kan beredas i nära anslutning till nämnda tidpunkt.

Av styckets formulering framgår, att bestämmelsen tar sikte på sådana fall då orsaken till att fortsatt anställning inte sker är att arbetsgivaren måste inskränka eller lägga ned driften. Varsel kommer således i fråga endast i sådana fall, där det är överenskommet mellan parterna eller på grund av anställningsförhållandets varaktighet och förhållandena i övrigt ligger i sakens natur, att anställningen annars skulle ha ersatts av en fortsatt anställning. Står det däremot redan från början klart, att det är fråga endast om enstaka anställning där någon fortsättning inte kan komma i fråga, föreligger inte någon varselskyldighet eftersom det då inte kan sägas vara fråga om någon driftsinskränkning.

Varseltiden skall i de fall, som avses i andra stycket, räknas från den tidpunkt då den nya anställningen skulle ha påbörjats, om någon driftsinskränkning inte företagits.

#### 4 §

I denna paragraf, som överensstämmer med 4 § i utredningens förslag, föreskrivs undantag från de i 2 eller 3 § föreskrivna varseltiderna för det fall, att arbetsgivaren inte kunnat lämna varsel så lång tid i förväg som anges i dessa paragrafer. Även i varselöverenskommelsen har en dylik undantagsbestämmelse uppställts. En motsvarighet till bestämmelsen har intagits i 30 § i förslaget till lag om anställningsskydd.

I likhet med den motsvarande bestämmelsen i lagen om anställningsskydd tar paragrafen sikte på sådana omständigheter, som legat utanför arbetsgivarens kontroll och därför inte tidigare varit kända för arbetsgivaren eller kunnat förutses av honom. Härmed avses exempelvis sådana fall som att säsongen börjar senare eller slutar tidigare än som kunnat beräknas, att en underleverantör helt plötsligt eller oväntat blir utan beställningar, att råvarutillförsel uteblir av olika anledningar eller att en kundorder hastigt annulleras. Ytterligare exempel är plötsliga importrestriktioner i ett land, varigenom möjligheterna för ett svenskt företag att exportera till detta land minskar eller hindras.

Om en dylik force majeure-situation som nu nämnts föreligger, skall varsel i stället för enligt huvudregeln lämnas så snart det kan ske. Ibland torde situationen kunna vara sådan att någon varseltid över huvud taget inte kan iakttas, t. ex. när en fabrik brinner ned.



## 5 §

Paragrafen överensstämmer med 5 § i utredningens förslag.

I första stycket anges vilka uppgifter ett varsel, som lämnas enligt 2 eller 3 §, skall innehålla. I stort sett är det fråga om samma uppgifter, som skall lämnas enligt 1968 års varselöverenskommelse och 1969 års cirkulär om personalinskränkningar m. m. Sålunda skall anges orsaken till driftsinskränkningen, den tidpunkt då denna är avsedd att genomföras samt antalet berörda arbetstagare. Därjämte skall uppgift lämnas om hur dessa arbetstagare fördelar sig på olika yrkesgrupper samt om driftsinskränkningens art, dvs. huruvida driftsinskränkningen kan leda till uppsägning, till permittering eller till att en tidsbegränsad anställning inte förnyas.

För att skyldigheten att lämna varsel skall anses fullgjord krävs att de uppgifter, som avses i första stycket, lämnats inom den föreskrivna varseltiden. Den som inom denna tid endast uppgett att han avser att genomföra en driftsinskränkning, har inte fullgjort sin varselskyldighet och riskerar att åläggas varselavgift enligt 17 §.

Av 1 § framgår att varsel skall lämnas skriftligen. Detta krav gäller givetvis även de uppgifter som skall lämnas enligt 5 § första stycket. Det synes lämpligt att arbetsmarknadsmyndigheterna tillhandahåller blanketter för varsel, försedda med särskilda kolumner för dessa uppgifter.

Uppgift om vilka arbetstagare som berörs av en driftsinskränkning kan i allmänhet inte lämnas förrän förhandlingarna om den s. k. listan slutförts. Tiden för lämnande av varsel torde då som regel ha gått ut. Så snart det kan ske, dvs. när listan är klar, skall arbetsgivaren emellertid enligt andra stycket i denna paragraf komplettera sitt varsel med uppgift om dessa arbetstagare.

Den som fullgjort sin skyldighet att lämna varsel men underlåter att lämna uppgift om de arbetstagare, som berörs av driftsinskränkningen, kan inte åläggas varselavgift enligt 17 §. I ett dylikt fall kan länsarbetsnämnden emellertid enligt andra stycket förelägga arbetsgivaren genom vite att fullgöra sin uppgiftsskyldighet.

## 6 §

Paragrafen motsvarar i huvudsak 6 § i utredningens förslag.

Enligt 29 § 3 i förslaget till lag om anställningsskydd skall varsel om uppsägning på grund av arbetsbrist lämnas till arbetstagarorganisation minst en månad i förväg. Om de berörda arbetstagarna står kvar i arbete under hela uppsägningstiden och vissa av dem har sex månaders uppsägningstid, kan sådant varsel således komma att lämnas till organisationen mer än sju månader före driftsinskränkningens genomförande, eller alltså minst en månad tidigare än den längsta varseltid som gäller enligt 2 § i förevarande lagförslag. Enligt kollektivavtal kan ar-

betsgivaren även i övrigt vara skyldig att iaktta längre tider för lämnande av varsel till arbetstagarorganisation än som enligt det nu aktuella lagförslaget gäller för varsel till arbetsmarknadsverket. Genom förevarande paragraf åstadkoms emellertid en samordning av dessa olika varsel. Även om varselskyldighet enligt huvudregeln i detta lagförslag inte inträtt, när en arbetsgivare till följd av driftsinskränkning varslar arbetstagarorganisation på grund av lag eller avtal, skall sålunda länsarbetsnämnden likväl samtidigt varslas om driftsinskränkningen. Såsom vid övriga fall av varsel om driftsinskränkningar avser paragrafen dock endast driftsinskränkning som berör minst fem arbetstagare.

Paragrafen är endast tillämplig, när en arbetsgivare varslar arbetstagarorganisation i enlighet med föreskrift i lag eller avtal. Lämnas varsel utan att sådan skyldighet föreligger, är arbetsgivaren således enligt paragrafen inte skyldig att samtidigt varsla länsarbetsnämnden om driftsinskränkningen. Å andra sidan är paragrafen tillämplig endast för det fall att arbetsgivaren faktiskt varslar arbetstagarorganisation. Om arbetsgivaren enligt lag eller avtal är skyldig att lämna sådant varsel men underlåter detta, gör han sig alltså inte dessutom skyldig till brott mot varselbestämmelserna enligt förevarande lag, om varsel till länsarbetsnämnden lämnas först när skyldighet härtill inträtt enligt huvudregeln i 2 eller 3 §.

När en arbetsgivare till följd av driftsinskränkning lämnar varsel till arbetstagarorganisationen, innan skyldighet att varsla länsarbetsnämnden inträtt, torde arbetsgivaren inte alltid veta hur många arbetstagare som kan komma att beröras av driftsinskränkningen. I paragrafen föreskrivs därför att det är tillräckligt om de uppgifter, som varsel skall innehålla enligt 5 §, lämnas senast när varselskyldighet enligt huvudregeln i 2 eller 3 § inträder.

## 7 §

I 7—13 §§ regleras arbetsmarknadsmyndigheternas möjligheter att vidta åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, vare sig de innehar en anställning eller står utan arbete på den ordinarie arbetsmarknaden. I lagen anges inte vilka som är att betrakta som äldre eller som kan anses ha nedsatt arbetsförmåga. Som jag anförde vid tillkomsten av 1971 års sysselsättningslag kan svårigheterna på arbetsmarknaden för den äldre arbetskraften sätta in vid varierande åldrar, beroende på t. ex. arbetstagarnas utbildning och yrkeserfarenhet, näringsstrukturen i regionen etc. I fråga om arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga har jag i den allmänna motiveringen (avsnittet 5.3.2) anfört att nedsättningen i arbetsförmågan kan medföra svårigheter att behålla eller erhålla anställning i vissa men inte i andra fall. Slutsatsen härav blir att det i lagen inte kan närmare anges vilka arbetstagare som omfattas av lagen. Denna

bör bli tillämplig på alla arbetstagare, som vid en given tidpunkt på grund av ålder eller nedsatt arbetsförmåga har svårigheter att behålla eller erhålla anställning på den öppna arbetsmarknaden eller som kan väntas få sådana svårigheter, om inte särskilda åtgärder vidtas. Bedömningen härav får i sista hand utföras av arbetsmarknadsmyndigheterna.

7 §, som i huvudsak motsvarar 7 § i utredningens förslag, innehåller i första stycket regler om länsarbetsnämnds rätt att förelägga arbetsgivare att lämna vissa grundläggande uppgifter om personalstrukturen och om förestående förändringar i arbetsstyrkan. Dessa uppgifter utgör underlag för nämndens bedömningar om överläggningar bör tas upp med arbetsgivaren beträffande åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Sådana uppgifter kan även behövas för att nämnden skall kunna kontrollera, att de åtgärder som överenskommits vid sådana överläggningar blir genomförda.

Trots att det inte uttryckligen angetts i lagtexten ligger det i sakens natur att länsarbetsnämnden kan förelägga endast arbetsgivare, som driver verksamhet inom länet, att lämna uppgifter enligt denna paragraf. I motsats till 1971 års sysselsättningslag gäller ingen begränsning till enbart arbetsgivare med minst fem anställda. Som jag har anfört i den allmänna motiveringen torde det emellertid i praktiken normalt inte bli aktuellt med ingripande gentemot arbetsgivare med endast ett fåtal anställda.

De uppgifter som länsarbetsnämnden kan infordra med stöd av denna paragraf har behandlats i den allmänna motiveringen (avsnittet 5.3.2). I likhet med vad som gäller enligt 1971 års sysselsättningslag kan nämnden infordra uppgift om arbetsstyrkans storlek och sammansättning med avseende på arbetstagarnas ålder, kön, nationalitet och huvudsakliga arbetsuppgifter (första stycket 1). Vidare kan nämnden infordra uppgift om antalet arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga (första stycket 2). Slutligen har nämnden rätt att infordra uppgift om förestående förändringar i arbetsstyrkan såsom uppsägningar, permitteringar, omplaceringar eller lediga platser som föranleder nyanställning (första stycket 3). Beträffande planerade nyanställningar framgår av stadgandets formulering att det härvid inte är fråga om sådan rekrytering av lediga platser, som sker internt inom företaget.

Vilka uppgifter som i ett visst fall skall infordras måste bli beroende av det ändamål för vilket uppgifterna skall användas. Ofta torde det för länsarbetsnämndens del vara tillräckligt med mera sammanfattande uppgifter. Vid infordrandet av uppgifter skall alltid iakttas, att arbetsgivaren inte förorsakas större besvär än som är nödvändigt. Bl. a. bör uppgifterna helst vara sådana att de kan tas fram med hjälp av förefintlig datateknik eller liknande.

Enligt paragrafen kan länsarbetsnämnden infordra nu angivna upp-

gifter i den utsträckning som nämnden anser det påkallat. Uppgifterna kan infordras till en viss bestämd tidpunkt, men hinder möter inte mot att arbetsgivaren under en period föreläggs att regelbundet lämna dessa uppgifter på vissa tider. Vad beträffar uppgifter om förestående förändringar i arbetsstyrkan kan det ofta vara lämpligt att arbetsgivaren åläggs att fortlöpande lämna dessa så länge det kan anses påkallat.

I enlighet med vad jag anförde vid införandet av 1971 års sysselsättningslag bör föreläggande om uppgiftsskyldighet aktualiseras inte bara i sådana regioner, där sysselsättningssvårigheterna för lokalt bunden äldre eller handikappad arbetskraft är särskilt framträdande, utan även i andra delar av landet. Även om sysselsättningsläget är i och för sig tillfredsställande, kan nämligen varsel om driftsinskränkningar eller andra väntade förändringar på arbetsmarknaden vara ägnade att inge farhågor för sysselsättningsläget för äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga. Detta kan utgöra skäl för länsarbetsnämnden att skärpa sin uppmärksamhet på utvecklingen och vid tecken på svårigheter för sådan arbetskraft utnyttja de befogenheter som lagen ger. Å andra sidan bör ett bekymmersamt läge för denna arbetskraft i en viss region, som beror på att där finns ett speciellt högt antal sådana arbetstagare, inte tas till intäkt för längre gående ingripanden än i andra regioner.

Enligt andra stycket skall länsarbetsnämnden bereda arbetsgivaren och berörda organisationer, dvs. den arbetsgivarorganisation som arbetsgivare tillhör och de arbetstagarorganisationer som företräder de anställda på arbetsplatsen, tillfälle att yttra sig innan föreläggande om lämnande av uppgifter meddelas. Länsarbetsnämnden kan självfallet bereda även andra tillfälle att avge yttrande. Så t. ex. kan det vara lämpligt att yttrande inhämtas från vederbörande byggarbetsnämnd, innan föreläggande meddelas för arbetsgivare inom byggnadsindustrin. Föreläggande kan förenas med vite. Av allmänna principer följer dock att vite inte kan föreläggas statlig myndighet.

## 8 §

I denna paragraf, som motsvarar 8 § i utredningens förslag, regleras de överläggningar som kan hållas inför en länsarbetsnämnd eller någon som nämnden därtill förordnat, exempelvis en tjänsteman vid den lokala arbetsförmedlingen. Paragrafen tar således sikte även på överläggningar som sker i en anpassningsgrupp, i vilken en sådan tjänsteman medverkar.

Stadgandet har utformats såsom en skyldighet för arbetsgivare att delta i dylika överläggningar. Till skillnad från vad som gäller enligt 1971 års sysselsättningslag behöver några särskilda förutsättningar inte vara uppfyllda för att sådan skyldighet skall föreligga. Något undantag för arbetsgivare med viss verksamhet gäller inte. Även offentliga arbetsgivare träffas alltså av bestämmelsen. Att undantag från skyldigheten dock kan medges i vissa fall berörs närmare i kommentaren till 25 §.

Vid företag där anpassningsgrupper finns inrättade torde arbetsmarknadsmyndigheterna genom sin medverkan i dessa grupper som regel få erforderlig kännedom om anställningsförhållandena för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. De åtgärder som därvid kan anses påkallade synes i första hand böra diskuteras i anpassningsgruppen. Först om lösningar inte kan uppnås i samförstånd bör det bli aktuellt för arbetsmarknadsverkets representant i gruppen att hänkskjuta ärendet till länsarbetsnämnden. Nämnden kan även i andra fall, exempelvis efter framställning av facklig organisation eller av en handikapporganisation, finna anledning att ta upp ett ärende som behandlats i en anpassningsgrupp. Vidare kan det någon gång vara påkallat att nämnden tar upp överläggningar med en arbetsgivare om vissa frågor som inte dessförinnan varit föremål för diskussion i anpassningsgruppen. Detta torde bli aktuellt främst beträffande frågor av mera övergripande natur eller annars av mera principiell betydelse eller i sådana fall där arbetsgivaren visat sig ointresserad att delta i sakliga diskussioner i anpassningsgruppen.

Där anpassningsgrupper saknas får överläggningarna föras direkt inför länsarbetsnämnden. Den utredning, som länsarbetsnämnden kan inhämta med stöd av 7 § eller som nämnden på annat sätt kan få tillgång till, utgör i dessa fall underlag för nämndens bedömningar om anledning finns att ta upp överläggningar med en arbetsgivare enligt denna lag. I lagen anges inte några särskilda förutsättningar, under vilka nämnden skall eller bör ta initiativ till sådana överläggningar. I stället har det överlämnats åt länsarbetsnämnderna att med hänsyn till omständigheterna i varje särskilt fall avgöra om anledning finns till sådana överläggningar. Jag vill i detta sammanhang erinra om att arbetsmarknadens organisationer är representerade i länsarbetsnämnderna. Om överläggningar påkallas av facklig organisation eller en handikapporganisation får det förutsättas att nämnden kommer att villfara denna begäran i den utsträckning som tillgängliga resurser medger det.

Överläggningar som avses i denna paragraf kan aktualiseras när förhållandena för någon viss äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga påkallar det. Anledning att ta upp överläggningar kan också föreligga när särskilda åtgärder behöver vidtas mera generellt för att öka möjligheterna för sådana arbetstagare som nu nämnts att behålla eller erhålla anställning hos en arbetsgivare.

Målet för överläggningarna är givetvis att åstadkomma, att anställningsförhållandena för äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga blir tillfredsställande hos arbetsgivaren. Alla tänkbara lösningar kan därvid diskuteras. Självfallet måste dock diskussionen föras mot bakgrund av vad som är praktiskt möjligt att åstadkomma och vad som rimligen kan krävas av arbetsgivaren.

Enligt paragrafen kan överläggningarna ta sikte på åtgärder för att förbättra arbetsförhållandena för sådana äldre arbetstagare eller arbets-

tagare med nedsatt arbetsförmåga, som redan är anställda (första stycket 1). Som anförts i den allmänna motiveringen rör det sig i dessa fall företrädesvis om olika åtgärder för arbetsanpassning. Därvid bör arbetsmarknadsverkets representanter vid överläggningarna medverka till att de arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel, som finns tillgängliga för detta ändamål, så långt möjligt kommer till användning. Vidare kan överläggningarna avse åtgärder för att trygga fortsatt anställning åt sådana äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, som i sitt arbete börjat få anpassningssvårigheter av olika slag (första stycket 2). De åtgärder som här kan komma i fråga är framför allt omplacering av arbetstagaren till ett annat för honom lämpligare arbete. Slutligen kan överläggningarna gälla frågor om nyanställning av vissa äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga eller om ökad rekrytering av sådana arbetstagare mera allmänt, ävensom åtgärder för att främja sådan anställning (första stycket 3).

Enligt andra stycket skall, förutom arbetsgivaren, berörda arbetsgivarorganisationer kallas till överläggningar som hålls enligt denna paragraf. Bestämmelsen tar sikte både på överläggningar inför länsarbetsnämnden och överläggningar i en anpassningsgrupp där en av nämnden förordnad tjänsteman vid den lokala arbetsförmedlingen deltar. Som jag framhållit i den allmänna motiveringen är det nämligen för att lagen skall kunna få effekt nödvändigt att arbetsmarknadsverkets insatser görs i nära samarbete med de organisationer som företräder de anställda hos arbetsgivaren. Det erfordras dock inte att alla organisationer på arbetsplatsen alltid kallas. Om de ärenden som skall behandlas angår endast arbetstagare i en viss organisation, är det tillräckligt att blott denna organisationen kallas. Inget hindrar emellertid att även organisationer som företräder andra anställda på arbetsplatsen kallas till dessa överläggningar. Detta synes tvärtom vara lämpligt om de ärenden som skall behandlas kan ha betydelse utöver det enskilda fallet.

Till överläggningar som hålls inför länsarbetsnämnden skall vidare den organisation som arbetsgivaren tillhör kallas. Detta behöver däremot inte ske när överläggningar hålls i en anpassningsgrupp.

Hinder möter inte mot att till överläggningar inför länsarbetsnämnden kalla även andra än de i denna paragraf uttryckligen angivna. Sålunda torde det ibland kunna vara ändamålsenligt att kalla företrädare för handikapporganisationerna till sådana överläggningar.

Kallelse till överläggningar enligt denna paragraf utfärdas av länsarbetsnämnden eller, beträffande överläggningar som sker i en anpassningsgrupp, av den tjänsteman som nämnden förordnat att delta i denna grupp.

Enligt andra stycket kan kallelse av arbetsgivare förenas med vite. Beslut härom kan fattas endast av länsarbetsnämnden. Sådant beslut bör meddelas av nämnden i plenum.

## 9 §

Paragrafen, som saknar motsvarighet i utredningens förslag, reglerar länsarbetsnämndens möjligheter att ge arbetsgivaren anvisningar om åtgärder för att bereda äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga bättre sysselsättningsmöjligheter. Liknande regler finns i 2 § andra stycket i 1971 års sysselsättningslag.

Av stadgandets formulering framgår, att länsarbetsnämnden inte får meddela anvisningar enligt denna paragraf förrän överläggningar hållits inför nämnden om vilka åtgärder arbetsgivaren bör vidta. Ett undantag synes dock böra gälla för sådana fall när det beror på denne att sådana överläggningar inte har kommit till stånd. Uttrycklig föreskrift härom i lagen torde inte erfordras. Som utvecklats i den allmänna motiveringen bör vidare alla möjligheter att få till stånd lösningar i samförstånd ha prövats, innan anvisningar enligt denna paragraf meddelas.

Vid meddelandet av anvisningar bör länsarbetsnämnden företa en avvägning mellan det allmänna intresse av att åstadkomma förbättrade anställningsförhållanden för äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga samt arbetsgivarens intresse av att inte utsättas för alltför ingripande åtgärder. Om reella överläggningar har skett och länsarbetsnämndens synpunkter på vilka åtgärder som bör komma i fråga avvisas av arbetsgivaren exempelvis därför att han bedömer att produktionsresultatet kan äventyras, om de genomförs, eller att deras genomförande drar alltför höga kostnader, bör nämnden gå fram med försiktighet. Stor betydelse måste därvidlag också tillmätas de anställdas synpunkter. Möjligheterna att få åtgärder genomförda kan vidare försvåras, om intressemotsättningar mellan arbetsgivare och anställda eller olika grupper av anställda föreligger eller kan befaras uppstå i fråga om åtgärderna. Även i dessa fall bör nämnden iakttäta stor försiktighet.

Som jag har anfört i den allmänna motiveringen bör länsarbetsnämnden ha fria händer i fråga om den närmare utformningen av anvisningarna. Inte sällan torde vara ändamålsenligt att nämnden ger arbetsgivaren anvisning om att närmare utreda förutsättningarna för vissa förbättringar av sysselsättningsförhållandena för äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Denna utredning kan dryftas i ett senare skede av överläggningarna och utgöra grundvalen för anvisningar om konkreta åtgärder. Därvid torde det framför allt bli aktuellt med sådana åtgärder, som kan behöva vidtas för att arbetsplatser och arbetsuppgifter anpassas till dessa arbetstagares särskilda förutsättningar, så att möjligheterna ökas för dem som redan är anställda att stanna kvar i anställningen och att flera sådana arbetstagare skall kunna anställas hos arbetsgivaren. Tillfredsställande resultat torde många gånger kunna nås genom enkla tekniska anordningar eller smärre förändringar av organisatorisk art eller genom ianspråktagande av vanliga arbetsmarknadspolitiska medel.

För att förverkliga önskemålet att fler äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga blir anställda hos arbetsgivaren kan länsarbetsnämnden enligt paragrafen även anmoda denne att i samband med nyanställningar öka andelen sådana arbetstagare i arbetsstyrkan i enlighet med vad nämnden närmare anger. Bedömningen av om en sådan anvisning skall meddelas måste ske mot bakgrund av hur många äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, som redan ingår i arbetsgivarens arbetsstyrka. Endast när sammansättningen av arbetsstyrkan inte är rimlig med avseende på sådana arbetstagare bör en anvisning av detta slag komma i fråga. Härvid har länsarbetsnämnden att ta hänsyn bl. a. till de vid olika tillfällen varierande behoven att bereda äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga anställning på den öppna arbetsmarknaden och till den aktuella arbetsgivarens möjligheter att anställa fler sådana arbetstagare. Om länsarbetsnämnden finner skäl att meddela en sådan kvoteringsanvisning som nu nämnts bör denna vara så preciserad att det klart framgår hur stor andel äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga som enligt nämndens mening bör ingå i arbetsstyrkan. En sådan kvoteringsanvisning bör vidare förenas med föreskrift om den tid inom vilken arbetsgivaren skall ha fyllt den föreskrivna kvoten.

En anvisning bör justeras, om ändrade förhållanden ger anledning till det. Exempelvis kan det sedan anvisningarna meddelats visa sig att föreskrivna åtgärder drar högre kostnader än man från början haft anledning att räkna med. Vidare kan det tänkas att arbetsgivaren på grund av omständigheter som han inte rått över saknat möjlighet att inom föreskriven tid nyanställa så många äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga, som länsarbetsnämnden kan ha ålagt honom att anställa.

#### 10 §

Vid överläggningar inför länsarbetsnämnden kan det visa sig att arbetsgivaren inte har möjlighet att anställa fler äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga eller att göra särskilda förbättringar för de redan anställdas räkning. I så fall bör nämnden låta frågan om ytterligare åtgärder bero. Om nämnden emellertid bedömer att möjlighet finns att genomföra dylika åtgärder men arbetsgivaren inte delar denna bedömning kan det, som nämnts under 9 §, bli aktuellt att meddela arbetsgivaren anvisningar om de åtgärder som han bör vidta i detta syfte. Vägrar arbetsgivaren att följa dessa anvisningar skall nämnden enligt förevarande paragraf, som i stort sett motsvarar 9 § i utredningens förslag, hänskjuta ärendet till AMS. Så skall även ske, om arbetsgivaren underlåter att infria utfästelse som han gjort vid överläggningen, liksom om han helt undandrar sig att medverka vid överläggningar enligt 8 §. Innan hänskjutande sker måste dock konstateras att det rör sig om treds-



ka från arbetsgivarens sida. Har arbetsgivaren giltig ursäkt för sin underlåtenhet bör länsarbetsnämnden omhänderha ärendets fortsatta handläggning. I övriga fall skall hänskjutande till AMS alltid ske,

#### 11 §

Paragrafen, som närmast motsvarar 10 och 11 §§ i utredningens förslag, reglerar förfarandet hos AMS.

Ärenden om åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga kan anhängiggöras hos AMS genom hänskjutande från en länsarbetsnämnd enligt 10 §. AMS kan även i andra fall ha anledning att ta upp ett ärende som handlagts av en länsarbetsnämnd. Sålunda kan en arbetsgivare, som ålagts anvisningar av länsarbetsnämnden, vända sig till AMS och anhålla om en omprövning av detta beslut. Denna möjlighet står öppen också för andra som vill påkalla ingripande av AMS i ärendet. Som framhållits i den allmänna motiveringen kan AMS vidare på anmälan av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller på eget initiativ ta upp ett ärende, som inte har varit föremål för överläggningar inför en länsarbetsnämnd, om det av särskilda skäl är påkallat att överläggningar hålls direkt inför styrelsen.

I ett ärende, som AMS i enlighet med vad nu sagts tagit upp, skall enligt första stycket arbetsgivaren samt berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer beredas tillfälle att yttra sig. Handläggningen hos AMS bör ha samma inriktning som överläggningarna hos länsarbetsnämnd. Förfarandet skall således inriktas på att i första hand uppnå lösningar i samförstånd. Det torde oftast vara ändamålsenligt att AMS håller överläggning i ärendet med berörda parter. I vissa fall kan det dock framstå som uppenbart att en överläggning inte skulle tjäna något ändamål. I så fall kan överläggning underlåtas och ärendet i stället avgöras på handlingarna. Kan en samförståndslösning inte ske kan AMS enligt andra stycket på samma sätt som länsarbetsnämnd meddela arbetsgivaren anvisningar om åtgärder som bör vidtas för att bereda bättre sysselsättningsmöjligheter åt äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga.

För att AMS skall kunna få en såvitt möjligt fullständig utredning i ärendet kan styrelsen vidare enligt andra stycket förelägga arbetsgivaren att förete handlingar som kan antas ha betydelse för bedömningen av hans personalpolitik. Bestämmelsen har hämtats från 4 § andra stycket i 1971 års sysselsättningslag.

Enligt tredje stycket kan kallelse av arbetsgivare till överläggning inför styrelsen samt föreläggande att förete handlingar förenas med vite. I överensstämmelse med vad som gäller beträffande föreläggande om uppgiftsskyldighet enligt 7 § har vidare föreskrivits, att arbetsgivaren och berörda organisationer skall beredas tillfälle att yttra sig, innan ett editionsföreläggande meddelas.

## 12 §

I denna paragraf, som saknar motsvarighet i utredningens förslag men som motsvarar 5 § i 1971 års sysselsättningslag, regleras de tvångsmöjligheter som AMS i sista hand kan tillgripa, om en arbetsgivare uppenbart nonchalerar anvisningar av styrelsen. Enligt paragrafen kan AMS i ett sådant fall förordna att arbetsgivaren inte får anställa andra arbetstagare än dem som den offentliga arbetsförmedlingen har anvisat eller godtagit. Möjligheten att förordna om sådant s. k. arbetsförmedlingstvång bör utnyttjas med yttersta varsamhet med hänsyn bl. a. till de negativa verkningarna för arbetstagare som kan följa av att arbetsgivare tvingas anställa andra än dem han i första hand vill ha.

Förordnande om arbetsförmedlingstvång kan bestämmas att gälla all personal som arbetsgivaren rekryterar. Förordnandet kan också begränsas till att avse exempelvis rekrytering av personal till visst arbetsställe eller av arbetstagare med vissa funktioner. I förordnandet skall anges vilket arbetsförmedlingskontor arbetsgivaren har att vända sig till för att få anvisning på eller godkännande av arbetskraft.

Förordnande om arbetsförmedlingstvång meddelas att gälla tills vidare eller för viss tid. Förordnandet skall upphävas när det av arbetsmarknadspolitiska skäl inte längre behövs eller när det av andra skäl inte längre är lämpligt att förordnandet består.

Om straff för arbetsgivare som inte iakttar förordnande om arbetsförmedlingstvång stadgas i 20 §.

## 13 §

De överläggningar, som avses i 8 och 11 §§, tar endast sikte på åtgärder som en enskild arbetsgivare bör vidta för att främja anställning av äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Med hänsyn till att sysselsättningsförhållandena varierar inom olika branscher kan det för vissa branscher vara ändamålsenligt att söka uppnå för hela branschen gemensamma lösningar av de äldres och handikappades sysselsättningsproblem. AMS kan därför ibland behöva ta upp överläggningar med organisationerna inom en sådan bransch eller del därav angående åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. I förevarande paragraf, som inte har någon motsvarighet i utredningens förslag, erinras om att AMS på framställning av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller på eget initiativ kan ta upp sådana överläggningar och på grundval av vad som därvid förekommit meddela anvisningar om sådana åtgärder för den bransch eller del därav som överläggningarna avsett.

Det får förutsättas att de branschorganisationer som kallas till överläggningar enligt denna paragraf kommer att infinna sig till överläggningarna utan att några särskilda tvångsmedel härför behöver tillgripas. Jag har därför inte ansett det nödvändigt att föreskriva att AMS skall kunna förena kallelse till överläggningarna med vite.

Om en enskild arbetsgivare inte följer anvisningar som meddelats av AMS enligt denna paragraf kan länsarbetsnämnd kalla arbetsgivaren samt berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer till överläggningar enligt 8 §. Ärendet handläggs därvid enligt föreskrifterna i 9—12 §§. Vid behov kan länsarbetsnämnden alltså meddela anvisningar enligt 9 §. Följer arbetsgivaren inte dessa anvisningar eller undandrar han sig att medverka vid överläggningarna, skall ärendet hänskjutas till AMS för handläggning enligt 11 §. I sista hand kan en arbetsgivare som vägrar att rätta sig efter anvisningar, vilka AMS med stöd av nämnda paragraf meddelat, åläggas arbetsförmedlingstvång enligt 12 §.

#### 14 §

I 5 § andra stycket i den föreslagna lagen om anställningsskydd har uppställts vissa bestämmelser som syftar till att begränsa arbetsgivarnas möjligheter att sluta avtal om anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete. Sålunda får avtal om att anställning skall avse viss tid, viss säsong eller visst arbete träffas endast om det föranleds av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Avtal om anställning för viss tid får dock träffas, om avtalet gäller praktikarbete eller vikariat.

För att man skall få tillräckliga garantier för en efterlevnad av dessa bestämmelser har länsarbetsnämnderna i förevarande paragraf, som inte har någon motsvarighet i utredningsförslaget, tillerkänts befogenhet att meddela föreskrifter som inskränker arbetsgivarens rätt att sluta avtal för begränsad tid. Sådana föreskrifter skall meddelas, om överträdelse av de nämnda bestämmelserna sker i väsentlig omfattning. Föreskrifter skall vidare meddelas, om arbetsgivaren annars utnyttjar sin rätt enligt bestämmelserna att sluta avtal för begränsad tid på sätt som strider mot god sed på arbetsmarknaden. Härmed åsyftas främst sådana fall som att s. k. rullande visstidsanställningar sätts i system eller att arbetsgivaren sluter avtal om praktikarbete eller vikariat utan att någon befogad anledning härtill föreligger.

Föreskrifter som meddelas av länsarbetsnämnden skall förenas med vite. I likhet med vad som gäller enligt 7 och 11 §§ skall arbetsgivaren samt berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer beredas tillfälle att yttra sig, innan föreskrifterna meddelas.

#### 15 §

I likhet med vad som gäller enligt 1971 års sysselsättningslag sker arbetstagarorganisations medverkan i frågor, som avses i förevarande lag, genom företrädare som utses av organisationen bland dess medlemmar. I första hand bör därvid utses någon som är anställd på arbetsplatsen. Det är nämligen de anställdas förtrogenhet med arbetets villkor och arbetsplatsernas förhållanden som skall tas tillvara vid handläggningen av ett ärende enligt lagen. Anledning föreligger emeller-

tid inte att genom ett uttryckligt stadgande härom inskränka organisationernas rätt att själva avgöra vilka representanter som de skall utse. I vissa fall kan anledning dessutom finnas att välja en företrädare utanför den krets som är anställd hos arbetsgivaren. Så måste uppenbarligen ske när det gäller att utse en representant i en anpassningsgrupp som är gemensam för flera företag.

Enligt förevarande paragraf, som överensstämmer med 12 § i utredningens förslag, äger den som företräder arbetstagarorganisation i frågor som avses i lagen motsvarande skydd, som enligt arbetarskyddslagen (1949: 1) tillkommer skyddsombud. Detta innebär, att en sådan företrädare — oavsett om han är anställd hos arbetsgivaren eller ej — inte får hindras att fullgöra sina uppgifter. Vidare får företrädare, som är anställd hos arbetsgivaren, inte på den grund att han utsetts härtill eller i anledning av denna hans verksamhet tillskyndas försämrade arbetsförhållanden. Arbetsgivaren får ej heller av sådan orsak skilja honom från anställningen eller försämlra hans anställningsvillkor. Om de förslag till ändringar i arbetarskyddslagen som nyligen lagts fram till riksdagen (se prop. 1973: 130) blir antagna kommer även en sådan företrädare för arbetstagarorganisation som det nu är fråga om att vid tvist om giltigheten av uppsägning eller avskedande kunna stå kvar i anställningen med bibehållna arbetsförhållanden och anställningsvillkor till dess att tvisten slutligt prövats.

Det kan tilläggas att det ankommer på utredningen att i dess fortsatta arbete överväga hur de nu genomgångna bestämmelserna i arbetarskyddslagen skall samordnas med de motsvarande bestämmelser som lagen om anställningsskydd innehåller. Ett par remissinstanser har dragit upp frågan om ekonomisk ersättning för sammanträdestid e. d. åt den som företräder arbetstagarorganisation i frågor som avses i lagen. Denna fråga torde emellertid komma att övervägas av utredningen i dess fortsatta arbete. Jag finner därför inte anledning att nu lägga fram något förslag i frågan.

#### 16 §

Paragrafen, som överensstämmer med 13 § i utredningens förslag, innehåller motsvarande bestämmelse om tystnadsplikt som föreskrivs i 8 § i 1971 års sysselsättningslag. Paragrafen kompletteras av 22 § sekretesslagen med den ändring däri som förordas i detta lagstiftningsärende.

Tystnadsplikt enligt förevarande paragraf föreligger både beträffande uppgifter som lämnats med stöd av 1—7 §§ och i fråga om uppgifter som någon fått del av vid överläggningar enligt 8, 11 eller 13 §. Tystnadsplikten gäller för såväl tjänsteman vid arbetsmarknadsverket som privatpersoner.

Om straff för den som bryter mot denna tystnadsplikt stadgas i 21 §.

## 17 §

I denna paragraf, som motsvarar 14 § i utredningens förslag, regleras påföljden för underlåtenhet att varsla om driftsinskränkning enligt vad som föreskrivs i lagen. Påföljden utgörs av en särskild avgift, benämnd varselavgift, som utges till statsverket.

Att denna påföljd valts i stället för en påföljd av rent straffrättslig natur beror bl. a. på att en varselavgift kan åläggas även arbetsgivare som är juridisk person. Från huvudregeln att juridisk person skall kunna åläggas dylik avgift har dock föreskrivits undantag för det fall att varsel underlåtes under tid då arbetsgivaren är i konkurs. Detta undantag har behandlats i den allmänna motiveringen (avsnittet 5.3.1). Vid tillämpningen av undantagsregeln måste beaktas, att skyldigheten att iakttä en viss varseltid kan komma i konflikt med en konkursförvaltares skyldighet enligt konkurslagen att vidta alla åtgärder, som främjar en förmanlig och snabb utredning av boet. Bl. a. åligger det förvaltaren att i samråd med rättens ombudsman ta ställning till frågan om arbetsgivarens rörelse skall fortsättas eller avvecklas. Fattas därvid beslut om att rörelsen inte skall fortsättas, föreligger ett fall då 4 § är tillämplig. Det är då tillräckligt att varsel lämnas så snart detta beslut fattas.

Varselavgiften fastställs för varje påbörjad vecka, som varsel försumrats. Underlåtenheten att lämna varsel framstår nämligen som mera klandervärd ju längre tid som underlåtenheten avser. Vidare bestäms varselavgiften till visst belopp, varierande mellan 100 och 500 kronor, för varje arbetstagare som berörs av driftsinskränkningen under den tid som varsel försumrats. Inom angivna gränser kan vid bestämmandet av varselavgiften hänsyn tas till bl. a. företagets ekonomiska situation. Vidare kan beaktas t. ex. om arbetsgivaren tidigare försummat att lämna varsel i rätt tid.

Varselavgift kan även åläggas arbetsgivare som visserligen inom föreskriven tid underrättat länsarbetsnämnden om sin avsikt att genomföra en driftsinskränkning men som underlåter att inom denna tid lämna de uppgifter som anges i 5 § första stycket. Denna underlåtenhet måste emellertid betecknas som mindre allvarlig än en underlåtenhet att överhuvudtaget lämna något varsel. För bl. a. dessa fall har i tredje stycket öppnats en möjlighet att bestämma varselavgiften till lägre belopp än som anges i första stycket ävensom att helt befria från sådan avgift.

För att underlåtenhet att lämna varsel inom föreskriven tid skall medföra varselavgift fordras att underlåtenheten skett uppsåtligen eller av grov oaktsamhet. Den som av ren glömska lämnar varsel någon dag för sent eller som av misstag försummar att lämna uppgift i något av de hänseenden som föreskrivs i 5 § torde därför ofta kunna gå fri från sådan påföljd.

Med anledning av ett uttalande under remissbehandlingen vill jag

framhålla att hinder enligt min mening inte möter mot att varselavgift åläggs även statlig myndighet som försummat att lämna varsel enligt denna lag.

#### 18 §

Paragrafen, som motsvarar 15 § i utredningens förslag, innehåller att varselavgift kan åläggas endast av domstol samt att talan om åläggande av sådan avgift inte kan föras av annan än AMS.

Talan om åläggande av varselavgift skall väckas genom stämningssökan vid den domstol där arbetsgivaren har att svara i tvistemål i allmänhet. Även i övrigt skall bestämmelserna om rättegången i tvistemål tillämpas. Enligt 20 § lagen (1946: 804) om införande av nya rättegångsbalken skall dock beträffande rättegångskostnad och ordningen för målets fullföljd i högre rätt bestämmelserna i rättegångsbalken angående allmänt åtal äga motsvarande tillämpning. Vidare skall beträffande föreläggande för AMS och utevaro av AMS i målet gälla vad som i detta hänseende föreskrivs i rättegångsbalken om åklagare.

Paragrafen innehåller även en bestämmelse om preskription av talan om åläggande av varselavgift. Enligt detta stadgande preskriberas sådan talan när ett år förflutit från det att driftsinskränkningen blivit helt genomförd. Under remissbehandlingen har AMS föreslagit att preskriptionstiden skall räknas från utgången av det år, varunder driftsinskränkningen genomfördes. Jag finner emellertid en sådan regel inte vara påkallad.

#### 19 §

Paragrafen, som överensstämmer med 16 § i utredningens förslag, stadgar ansvar för den som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet lämnar oriktig uppgift i varsel eller i uppgift enligt 7 §. Helt betydelselösa oriktigheter skall dock inte föranleda någon påföljd.

I överensstämmelse med vad som vanligen gäller vid brott av förevarande slag utgörs straffsatsen av böter eller fängelse i högst ett år.

#### 20 §

Enligt denna paragraf, som motsvarar straffbestämmelsen i 7 § i 1971 års sysselsättningslag, är underlåtenhet att iakttä ett av AMS meddelat förordnande om arbetsförmedlingstvång straffbelagt. Straffskalan är böter eller fängelse i högst ett år.

#### 21 §

Paragrafen, som överensstämmer med 18 § i utredningens förslag, innehåller en bestämmelse om ansvar för brott mot den i 16 § föreskrivna tystnadsplikten. I likhet med vad som gäller enligt 1971 års sysselsättningslag utgörs straffsatsen av böter eller fängelse i högst ett år.

## 22 §

Paragrafen, som motsvarar 19 § i utredningens förslag, innehåller regler om åtal för gärning som avses i 19—21 §§. Vad beträffar brott mot 19 eller 20 § gäller att allmänt åtal får väckas endast efter anmälan av AMS. I fråga om brott mot tystnadsplikten enligt 21 § har uppställts den särskilda åtalsbegränsningen, att åtal får väckas endast efter angivelse av målsägande eller om åtal är påkallat från allmän synpunkt.

## 23 §

I förevarande paragraf, som är ny, anges att talan om utdömande av vite som förelagts med stöd av denna lag skall föras vid allmän domstol av åklagare. Sådan talan får väckas endast efter anmälan av länsarbetsnämnd eller AMS. När det gäller vite som förelagts med stöd av 14 § får talan dock föras även efter anmälan av arbetstagarorganisation som hemställt om föreskrifter enligt nämnda paragraf.

## 24 §

Paragrafen, som överensstämmer med 20 § i utredningens förslag, innehåller en bestämmelse om att talan mot beslut, som meddelats av AMS enligt denna lag, får föras hos Kungl. Maj:t genom besvär. Sådan talan prövas av Kungl. Maj:t i statsrådet.

Talan mot beslut av länsarbetsnämnd föres enligt 46 § instruktionen (1965: 667, senast ändrad 1972: 301) för AMS och länsarbetsnämnderna hos AMS genom besvär.

En arbetsgivare är inte rättsligen förpliktad att följa anvisningar som meddelats av länsarbetsnämnd eller AMS med stöd av 9 resp. 11 eller 13 §. Av allmänna regler följer att beslut om anvisningar som inte har någon direkt rättsverkan inte kan överklagas. Det har liksom i 1971 års sysselsättningslag inte ansetts påkallat att i detta sammanhang göra avsteg från dessa allmänna regler. Det kan tilläggas att, om en arbetsgivare som meddelats anvisningar av länsarbetsnämnd anser dessa vara för betungande, det står honom fritt att, liksom andra som inte är nöjda med länsarbetsnämndens handläggning, vända sig till AMS och anhålla om ingripande från styrelsen.

I lagen har inte intagits någon bestämmelse om att beslut länder till efterrättelse omedelbart. Härav följer att beslut som kan överklagas inte får verkställas mot arbetsgivarens vilja förrän det har vunnit laga kraft.

## 25 §

Som berörts i den allmänna motiveringen (avsnitt 5.3.1) kan inom vissa branscher råda speciella förhållanden som påkallar avvikelser från de i 1—6 §§ meddelade varselreglerna. Även reglerna i 7—12 §§ om anställningsfrämjande åtgärder för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga torde i vissa fall behöva modifieras. Som

jag har nämnt i den allmänna motiveringen (avsnittet 5.3.2) torde detta gälla bl. a. för byggnadsbranschens del. På grund härav har i förevarande paragraf Kungl. Maj:t eller, efter Kungl. Maj:ts bemyndigande, AMS getts möjlighet att föreskriva undantag från bestämmelserna i 1—12 §§. För att ett sådant undantag skall göras bör enligt min mening förutsättas att AMS i stället träffar särskild överenskommelse med berörda parter om andra bestämmelser som bättre passar för branschen. Visar det sig att dessa bestämmelser inte följs kan det bli aktuellt att åter göra lagen tillämplig för denna bransch.

I likhet med vad som gäller enligt 1971 års sysselsättningslag kan Kungl. Maj:t eller, efter Kungl. Maj:ts förordnande, AMS meddela närmare föreskrifter för tillämpningen av bestämmelserna i den nya lagen.

#### *Övergångsbestämmelser*

Enligt punkten 1 skall lagen träda i kraft den 1 juli 1974, då 1971 års sysselsättningslag skall upphöra att gälla. Den nya lagen blir alltså omedelbart tillämplig på förfaranden som inletts före ikraftträdandet med stöd av den äldre lagen.

Enligt andra punkten är arbetsgivare inte skyldig att lämna varsel enligt 1—6 §§ om en tillämpning av dessa bestämmelser skulle medföra att varsel skulle lämnas före ikraftträdandet. Denna särskilda regel medför att en arbetsgivare inte behöver uppskjuta genomförandet av en driftsinskränkning för att den i den nya lagen föreskrivna varseltiden skall kunna iakttas. Däremot blir nya lagen i och för sig tillämplig på en driftsinskränkning som visserligen beslutats före ikraftträdandet men som genomförs först efter ikraftträdandet. Har exempelvis ett företag i juni 1974 beslutat att säga upp 20 arbetstagare till den 1 oktober 1974 måste varsel enligt nya lagen lämnas minst två månader före driftsinskränkningen, dvs. i detta fall senast den 1 augusti.

## **8 Hemställan**

Under återopande av det anförda hemställer jag att Kungl. Maj:t föreslår riksdagen att antaga förslagen till

- 1) lag om anställningsskydd,
- 2) lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder,
- 3) lag om ändring i lagen (1937: 249) om inskränkningar i rätten att utbekomma allmänna handlingar.

Med bifall till vad föredraganden sålunda med instämmande av statsrådets övriga ledamöter hemställt förordnar Hans Maj:t Konungen att till riksdagen skall avlåtas proposition av den lydelse bilaga till detta protokoll utvisar.

Ur protokollet:  
*Britta Gyllensten*



*Bilaga 1*

## De sakkunnigas förslag

**Förslag till****Lag om anställningsskydd****Allmänna bestämmelser**

1 § Denna lag äger tillämpning på arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

2 § Innehåller lag eller annan författning stadganden, som avviker från denna lag, skall dessa i stället tillämpas.

3 § Stadgandena i 15, 17 och 18 §§, 20 § andra stycket, 21 § andra stycket samt 23, 26, 27, 28 och 30 §§ får ersättas av bestämmelser i kollektivavtal, som på arbetstagsarsidan slutits eller godkänts av organisation, vilken är att anse som huvudorganisation enligt lagen (1936: 506) om förenings- och förhandlingsrätt.

Arbetsgivare, som är bunden av sådant kollektivavtal, får tillämpa avtalet även på arbetstagare, vilken ej är medlem av den avtalsslutande organisationen på arbetstagsarsidan, under förutsättning att arbetstagaren sysselsättes i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat kollektivavtal.

Har eljest mellan arbetsgivare och arbetstagare träffats avtal, som innebär att arbetstagarens rättigheter enligt denna lag inskränkes, är avtalet ogiltigt i den delen.

4 § Inträder ny arbetsgivare i ett anställningsförhållande eller äger eljest rum en förändring på arbetsgiversidan, skall det vid lagens tillämpning icke medföra att en ny anställning anses föreligga, om driften fortsätter oberoende av förändringen.

5 § Övergår arbetstagare till anställning hos annan arbetsgivare inom samma koncern, äger han vid beräkning av anställningstid enligt denna lag åberopa även sin anställning hos den tidigare arbetsgivaren.

Första stycket äger motsvarande tillämpning då mellan arbetsgivarna föreligger sådan intressegemenskap, som kan likställas med ett koncernförhållande.

Beträffande företrädesrätt till anställning gäller dock vad som stadgas i 17 och 18 §§ samt 21 § andra stycket.

**Anställningsavtalets ingående och upphörande**

6 § Anställning anses gälla tills vidare, om ej annat särskilt avtalats.

Avtal om att anställning skall avse viss tid, viss säsong eller visst arbete får träffas endast om detta föranledes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller står i överensstämmelse med sedvänja inom branschen.

**7 §** Anställning, som gäller tills vidare, upphör genom uppsägning. Sådan uppsägning får ej för sin verkan göras beroende av visst villkor.

Arbetsgivare är enligt 25, 26 och 29 §§ skyldig att före uppsägning varsla och överlägga om den tilltänkta åtgärden.

Särskilda bestämmelser gäller enligt 30 § för visst fall, då arbetstagare avgår med pension.

**8 §** Anställning, som avser viss tid, viss säsong eller visst arbete, upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller då arbetet blivit slutfört, om annat ej avtalats.

Om skyldighet för arbetsgivare att i visst fall varsla och överlägga innan sådan anställning upphör stadgas i 28 och 29 §§.

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

Om uppsägningen beror på förhållande som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den icke grundas enbart på omständighet som arbetstagaren känt till mer än en månad, innan varsel lämnades.

**10 §** Uppsägning från arbetsgivarens sida får icke ske utan att denne, där så skäligen kan krävas, erbjudit arbetstagaren annan anställning hos arbetsgivaren.

**11 §** Uppsägning från arbetsgivarens sida skall ske skriftligen.

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

**12 §** I besked om uppsägning enligt 11 § första stycket skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren har att iakttaga, om han vill föra talan mot uppsägningen.

Har arbetstagaren företrädesrätt till ny anställning enligt 20 § skall det angivas i uppsägningsbeskedet. Beskedet skall därvid även innehålla uppgift om vad arbetstagaren har att iakttaga, om han vill komma i åtnjutande av företrädesrätten.

Uppsägningsbeskedet skall överlämnas till arbetstagaren personligen eller, om det ej kan ske, tillställas honom med rekommenderat brev.

**13 §** Har uppsägning skett, upphör anställningen att gälla efter utgången av viss uppsägningstid. Att arbetstagare i visst fall icke får skiljas från anställningen, även om uppsägningstiden gått till ända, stadgas i 37 § första stycket.

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida räknas uppsägningstiden tidigast från den dag, då arbetstagaren fick del av uppsägningsbeskedet. Kan arbetstagaren icke anträffas, anses uppsägning ha skett två veckor efter det att uppsägningsbeskedet tillställdes honom med rekommenderat brev. Åtnjuter arbetstagaren semester, anses uppsägning dock ha skett tidigast dagen efter den, då semestern upphörde.

**14 §** Har arbetstagare grovt åsidosatt sina åligganden i anställningen, kan arbetsgivaren genom avskedande bringa anställningen att omedelbart upphöra.

Innan beslut fattas om avskedande skall arbetstagaren beredas tillfälle

till överläggning med arbetsgivaren. Detta gäller även arbetstagarens organisation, om arbetstagaren icke motsätter sig det.

Stadgandena i 11 § samt 12 § första och tredje styckena äger motsvarande tillämpning vid avskedande.

### Uppsägningstid

**15 §** För såväl arbetsgivare som arbetstagare gäller en uppsägningstid av minst en månad.

Arbetstagare, som vid uppsägningen varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de två senaste åren, äger dock åtnjuta en uppsägningstid av

1. två månader, om han fyllt 25 år,
2. tre månader, om han fyllt 30 år,
3. fyra månader, om han fyllt 35 år,
4. fem månader, om han fyllt 40 år,
5. sex månader, om han fyllt 45 år.

Vad i andra stycket sägs gäller ej arbetstagare, som uppnått den för anställningen gällande högsta pensionsgränsen eller, om sådan icke finnes, den ålder som gäller för rätt till ålderspension enligt lagen (1962: 381) om allmän försäkring.

### Permittering och därmed jämförlig åtgärd

**16 §** Permittering får företagas endast om åtgärden bedömes vara av tillfällig natur eller är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller eljest till sin natur icke sammanhängande.

Vad i denna lag stadgas om permittering äger motsvarande tillämpning vid annan med permittering jämförlig åtgärd.

Om skyldighet för arbetsgivare att före permittering varsla och överlägga om den tilltänka åtgärden stadgas i 26 och 29 §§.

### Arbetstagares företrädesrätt till fortsatt eller ny anställning

**17 §** Skall uppsägning ske på grund av arbetsbrist och står valet mellan flera arbetstagare inom den berörda verksamheten, skall företrädesrätt till fortsatt anställning ges åt den arbetstagare som kan åberopa den längsta anställningstiden inom denna verksamhet. Företrädesrätten bestäms inom varje kategori av arbetstagare med utgångspunkt från anställningstiden inom denna.

Med berörd verksamhet enligt första stycket avses verksamhet, som utgör en förvaltningsenhet, företagsenhet eller därmed jämförlig enhet.

Första och andra styckena äger motsvarande tillämpning vid permittering.

**18 §** Vid beräkning av anställningstid enligt 17 § skall arbetstagare, som fyllt 45 år, för varje därefter påbörjad anställningsmånad tillgodoräknas en extra anställningsmånad, dock sammanlagt högst 60 sådana anställningsmånader.

**19 §** Utan hinder av vad i 17 § sägs skall, om ej särskilda skäl föranleder till annat, företräde till fortsatt anställning ges åt arbetstagare med

nedsatt arbetsförmåga, som med stöd av lagen (1973: 000) om vissa anställningsfrämjande åtgärder eller eljest beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren.

**20 §** Arbetstagare, som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist, äger därefter tills ett år förflutit efter anställningens upphörande företrädesrätt till ny anställning inom den verksamhet, där han tidigare var sysselsatt. Vad nu sägs äger motsvarande tillämpning då arbetstagare, som anställts för viss tid, viss säsong eller visst arbete, icke får fortsatt anställning på grund av arbetsbrist.

Företrädesrätt till ny anställning enligt första stycket tillkommer dock endast arbetstagare, som vid anställningens upphörande varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt minst tolv månader eller, vid säsonganställning, sex månader under de två senaste åren och som har tillfredsställande kvalifikation för den nya anställningen.

Om skyldighet för arbetsgivare att varsla och överlägga, då företrädesrätt till ny anställning kan komma ifråga, stadgas i 27 och 29 §§.

**21 §** Arbetstagares företrädesrätt till ny anställning enligt 20 § påverkas ej av sådan förändring på arbetsgivarsidan, som avses i 4 §.

Beträffande företrädesrätt till ny anställning enligt 20 § äger stadgandena i 17 och 18 §§ motsvarande tillämpning.

**22 §** Arbetstagare, som vill komma i åtnjutande av företrädesrätt till ny anställning enligt 20 §, skall anmäla detta till arbetsgivaren. Arbetstagaren skall även vara beredd att, efter skäligt rådrom, stå till arbetsgivarens förfogande.

Avvisar arbetstagaren erbjudande om anställning, som han skäligen bort godtaga, är företrädesrätten förfallen.

**23 §** Arbetstagare, som erhållit ny anställning enligt 20 §, skall vid tillämpning av 15 § andra stycket, 20 § andra stycket och 28 § första stycket anses ha uppnått anställningstid som där sägs.

**24 §** Arbetstagare, som uppnått den för anställningen gällande högsta pensionsgränsen eller, om sådan icke finnes, den ålder som gäller för rätt till ålderspension enligt lagen (1962: 381) om allmän försäkring, har ej företrädesrätt till fortsatt eller ny anställning enligt denna lag.

### **Varsel och överläggning m. m.**

**25 §** Uppkommer fråga om uppsägning av arbetstagare på grund av förhållande som hänför sig till arbetstagaren personligen, skall arbetsgivaren varsla arbetstagaren minst två veckor i förväg.

Varsel skall även lämnas till arbetstagarens organisation, om arbetsgivaren icke motsätter sig det.

**26 §** Uppkommer fråga om uppsägning på grund av arbetsbrist, skall arbetsgivaren varsla närmast berörd arbetstagarorganisation minst en månad i förväg. Inträffar omständighet, som medför att varsel icke kan lämnas inom denna tid, skall varsel i stället lämnas så snart det kan ske.

Första stycket äger motsvarande tillämpning vid permittering. Varsel

får dock underlätas, om permitteringen är av enstaka och kortvarig natur eller beror på att arbetet är säsongbetonat eller eljest till sin natur icke sammanhängande.

**27 §** Innan avtal träffas om anställning, till vilken företrädesrätt enligt 20 § kan komma i fråga, skall arbetsgivaren varsla närmast berörd arbetstagarorganisation.

**28 §** Har arbetstagare varit anställd hos arbetsgivaren för viss tid, viss säsong eller visst arbete sammanlagt minst tolv månader eller, vid säsonganställning, sex månader under de två senaste åren och kommer fortsatt anställning icke att erbjudas honom när anställningen upphör eller den nya säsongen skall börja, skall arbetsgivaren varsla arbetstagaren minst en månad i förväg.

Arbetstagare, som vid anställningens upphörande eller den nya säsongens början fyllt 45 år, äger dock rätt till varsel minst tre månader i förväg. Vad nu sägs gäller ej arbetstagare, som avses i 15 § tredje stycket.

Stadgandena i 11 § första stycket samt 12 § äger motsvarande tillämpning vid varsel enligt 28 §.

**29 §** Arbetstagare eller arbetstagarorganisation, som har rätt till varsel enligt denna lag, äger även rätt till överläggning med arbetsgivaren om den tilltänkta åtgärden.

Sådan överläggning skall påkallas senast en vecka efter det att varslet lämnades.

Har överläggning påkallats, får arbetsgivaren icke vidtaga uppsägning eller permittering, förrän överläggningen ägt rum eller tillfälle till överläggning lämnats.

**30 §** Vill arbetsgivare att arbetstagare skall lämna anställningen, när denne uppnår den för anställningen gällande högsta pensionsgränsen eller, om sådan icke finnes, den ålder som gäller för rätt till ålderspension enligt lagen (1962: 381) om allmän försäkring, skall han underätta arbetstagaren minst en månad i förväg.

### **Arbetstagares rättigheter under uppsägningstid m. m.**

**31 §** Arbetstagare har rätt till lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden även om arbetsgivaren icke erbjuder honom arbete.

Arbetstagare får icke i anledning av uppsägning avstängas från arbete annat än om särskilda skäl föreligger.

Första och andra styckena äger motsvarande tillämpning då arbetstagare enligt 37 § ej får skiljas från anställningen, även om uppsägningstiden gått till ända.

**32 §** Arbetstagare, som i anställningen varit permitterad mer än två veckor i följd eller sammanlagt mer än trettio dagar under samma kalenderår, har rätt till lön och andra anställningsförmåner för överskjutande permitteringstid.

Sådana förmåner utgår dock ej, om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller eljest till sin natur icke sammanhängande.

**33 §** Lön och andra anställningsförmåner enligt 31 eller 32 § får icke understiga vad som normalt skulle ha utgått till arbetstagaren, om han fått behålla sina arbetsuppgifter. Utgår anställningsförmån enligt lag endast för arbetad tid, skall med sådan tid likställas tid, under vilken arbetstagaren enligt 31 eller 32 § är berättigad till lön och andra anställningsförmåner.

Förmåner enligt första stycket utgår ej för tid då arbetstagaren är föremål för lockout, som är tillåten enligt lag, eller deltagar i strejk eller därmed jämförlig stridsåtgärd.

**34 §** Arbetsgivare får icke under uppsägningstiden utnyttja den rätt att förflytta arbetstagaren till annan ort som eljest kan tillkomma honom, om arbetstagarens möjligheter att söka ny anställning därigenom icke obetydligt försämrats.

Har arbetstagare blivit uppsagd eller erhållit varsel enligt 28 §, skall arbetsgivaren i skälig omfattning bereda honom tillfälle att med bibehållna anställningsförmåner besöka arbetsförmedlingen under arbetstid.

Första och andra styckena äger icke tillämpning, om arbetstagaren efter uppsägning väckt talan eller påkallat förhandling enligt 36 § tredje stycket med yrkande att anställningsförhållandet skall förklaras bestå.

### Övriga bestämmelser

**35 §** Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt denna lag skall han utgiva, förutom lön och andra anställningsförmåner vartill arbetstagaren på grund av lagen kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada. Vid bedömande om och i vad mån skada uppstått skall hänsyn tagas till omständigheter av annan än rent ekonomiskt betydelse. Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, får skadeståndets belopp nedsättas i förhållande till vad som eljest skulle ha utgått. Fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet kan också äga rum.

Första stycket äger motsvarande tillämpning, om arbetstagare icke iakttagit uppsägningstid enligt 15 § första stycket.

Den som vill fordra ersättning enligt första eller andra stycket skall väcka talan senast sex månader efter skadans uppkomst. Försummas det, är talan förlorad.

**36 §** Har uppsägning skett i strid mot 9 eller 10 § eller med åsidosättande av arbetstagares företrädesrätt till fortsatt anställning, skall uppsägningen förklaras ogiltig och anställningsförhållandet förklaras bestå. Detta gäller även om arbetsgivaren åsidosatt stadgandena i 11, 25, 26 eller 29 §. Föreligger synnerliga skäl mot att anställningsförhållandet förklaras bestå, skall arbetsgivaren i stället åläggas att utgiva särskilt skadestånd till arbetstagaren.

Har avskedande skett i strid mot 14 § eller har arbetstagare i strid mot 20 eller 21 § icke erhållit ny anställning, kan arbetsgivaren föreläggas att återanställa arbetstagaren. Arbetsgivare kan även föreläggas att i arbete återtaga arbetstagare som permitterats i strid mot lagen.

Första och andra styckena gäller endast om arbetstagaren väcker talan med yrkande som där avses senast tre veckor efter det att åtgärden vidtogs. Är i kollektivavtal stadgat, att förhandling skall äga rum för

biläggande av tvist, och har förhandling påkallats inom tid som nu sägs, skall talan i stället väckas senast tre veckor efter det att förhandlingen avslutades, dock senast sex månader efter det att åtgärden vidtogs. Försummas det, är talan förlorad.

**37 §** Har arbetstagare efter uppsägning väckt talan eller påkallat förhandling enligt 36 § tredje stycket med yrkande att anställningsförhållandet skall förklaras bestå, får han icke skiljas från anställningen förrän uppsägningen blivit slutligt prövad, även om uppsägningstiden gått till ända.

På yrkande av arbetsgivaren kan dock förordnas, att första stycket ej skall äga tillämpning.

Har arbetstagare väckt talan eller påkallat förhandling enligt 36 § tredje stycket med yrkande att vinna ny anställning eller att få återgå i arbete efter permittering, kan förordnas att arbetstagaren skall återtagas i arbete intill dess lagakraftägande dom föreligger.

**38 §** Har ett anställningsförhållande enligt 36 § första stycket förklarats bestå men återtages icke arbetstagaren i arbete kan, på talan av denne, anställningsförhållandet i stället hävas och arbetsgivaren åläggas att utgiva särskilt skadestånd till arbetstagaren.

Första stycket äger motsvarande tillämpning, om arbetsgivare vägrar efterkomma föreläggande enligt 36 § andra stycket.

**39 §** Fråga, som avses i 36, 37 eller 38 §, skall handläggas skyndsamt.

Om arbetstagare förlorar mål om tillämpning av denna lag men hade skälig anledning att få tvisten prövad, kan förordnas att arbetsgivaren skall bära sin rättegångskostnad.

**40 §** Mål om tillämpning av denna lag handlägges enligt lagen (1973: 000) om rättegång i arbetstvister.

I sådant mål har arbetstagarorganisation rätt att vid arbetsdomstolen väcka och utföra talan för den som är eller varit medlem i organisationen. Vad nu sägs gäller dock ej talan om tillämpning av 9, 10, 14, 20 eller 38 §, då tvisten rör förhållande som hänför sig till arbetstagaren personligen.

## Övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den — 1974.

Genom lagen upphäves lagen (1971: 199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare. Vad i den lagen stadgas skall dock alljämt tillämpas beträffande sådan däri avsedd uppsägning eller permittering, vilken gått i verkställighet före den nya lagens ikraftträdande.

2. Lagen äger ej tillämpning på anställning som upphört före lagens ikraftträdande, ej heller då uppsägning, avskedande, permittering och med permittering jämförlig åtgärd gått i verkställighet före ikraftträdandet.

3. Kollektivavtal enligt 3 § första stycket får ingås före lagens ikraftträdande.

Arbetsgivare skall anses ha iakttagit vad på honom ankommer enligt lagen även om åtgärd, som avses med lagen, iakttagits före dennas ikraftträdande.

4. Stadgandena i 4 och 5 §§ äger tillämpning även om där angivna förändringar ägt rum före lagens ikraftträdande.

5. Arbetsgivare är icke skyldig att lämna varsel enligt 28 § om stadgandets tillämpning medför att varsel skulle lämnats före lagens ikraftträdande. I sådant fall äger icke heller 34 § andra stycket tillämpning.

Vad i första stycket sägs om varsel äger motsvarande tillämpning beträffande underrättelse enligt 30 §.

6. Vid tillämpning av vad i 32 § stadgas om permittering sammanlagt mer än trettio dagar under samma kalenderår skall inräknas även sådan permittering eller därmed jämförlig åtgärd under kalenderåret, vilken infallit före lagens ikraftträdande.

7. Gör arbetstagare anspråk på företrädesrätt till ny anställning enligt lagen (1971: 199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare samtidigt som annan arbetstagare gör sådan rätt gällande enligt den nya lagen skall, utan hinder av vad i 1. sägs, företrädet arbetstagarna emellan avgöras med tillämpning av den nya lagen.

Har arbetstagare efter lagens ikraftträdande vunnit återanställning enligt den äldre lagen, skall för honom gälla vad i den nya lagen sägs.

8. Är ej fall för handen som avses i andra stycket sista punkten under 1, skall i lag eller annan författning förekommande hänvisning till bestämmelse som ersatts genom bestämmelse i denna lag, i stället avse den nya bestämmelsen.

## Förslag till

### Lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder

#### Varsel om driftsinskränkning

1 § Arbetsgivare, som avser att genomföra driftsinskränkning enligt 2 eller 3 §, skall inom tid som där sägs skriftligen varsla länsarbetsnämnden, om minst fem arbetstagare beröres.

Varselskyldighet föreligger dock ej, om driftsinskränkningen utgör ett normalt led i arbetsgivarens verksamhet.

2 § Varsel om sådan driftsinskränkning, som kan medföra uppsägning, skall lämnas.

1. minst två månader före driftsinskränkningen, om högst 25 arbetstagare beröres av uppsägning,

2. minst fyra månader före driftsinskränkningen, om flera än 25 men högst 100 arbetstagare beröres av uppsägning,

3. minst sex månader före driftsinskränkningen, om flera än 100 arbetstagare beröres av uppsägning.

3 § Varsel om sådan driftsinskränkning, som kan medföra permittering eller därmed jämförlig åtgärd, skall lämnas minst en månad i förväg.

Kan arbetstagare, som anställts för viss tid, viss säsong eller visst ar-



bete, på grund av driftsinskränkning icke beredas fortsatt anställning när den tidigare anställningen upphör eller den nya säsongen skall börja, skall varsel om driftsinskränkningen lämnas minst en månad i förväg.

**4 §** Har arbetsgivare icke kunnat förutse de omständigheter, varav driftsinskränkningen beror, så lång tid i förväg som anges i 2 eller 3 §, skall varsel i stället lämnas så snart det kan ske.

**5 §** Varsel enligt 2 eller 3 § skall innehålla uppgift om orsaken till och arten av driftsinskränkningen, den tidpunkt då denna är avsedd att genomföras samt antalet berörda arbetstagare, fördelade på yrkesgrupper.

Så snart det kan ske skall arbetsgivaren även uppgiva vilka arbetstagare som beröres av driftsinskränkningen. Länsarbetsnämnden kan förelägga arbetsgivaren vid vite att fullgöra denna skyldighet.

**6 §** Om arbetsgivare till följd av driftsinskränkning, som berör minst fem arbetstagare, varslar arbetstagare eller arbetstagarorganisation på grund av lag eller avtal 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 de uppgifter som stadgas i 5 §.

#### **Åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga**

**7 §** Länsarbetsnämnd äger förelägga arbetsgivare att lämna uppgift om arbetsstyrkans storlek och sammansättning samt om förestående nyanställningar.

Föreläggande kan förenas med vite. Innan vite utsättes, skall arbetsgivaren samt berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer beredas tillfälle till yttrande.

**8 §** Arbetsgivare är skyldig att överlägga med länsarbetsnämnd eller den nämnden förordnar

1. om åtgärder för att förbättra arbetsförhållandena för redan anställda äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga,

2. om åtgärder för att trygga fortsatt anställning åt sådana arbetstagare,

3. om nyanställning av äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga samt om åtgärder för att främja sådan anställning.

Till överläggning enligt första stycket kan länsarbetsnämnden kalla, förutom arbetsgivaren, berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Kallelse av arbetsgivare kan förenas med vite.

**9 §** Undandrager sig arbetsgivare att medverka vid överläggning enligt 8 § första stycket 1 eller 3 eller uppnås ej enighet vid sådan överläggning, kan länsarbetsnämnden hänskjuta ärendet till arbetsmarknadsstyrelsen. Detta gäller även, om arbetsgivare underlåter att infria utfästelse som gjorts vid överläggningen.

**10 §** Innan arbetsmarknadsstyrelsen avgör ärende, som hänskjutits enligt 9 § eller eljest upptagits av styrelsen, skall arbetsgivaren samt be-

rörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer beredas tillfälle till yttrande samt, om det finnes lämpligt, kallas till överläggning inför styrelsen.

Styrelsen kan även förelägga arbetsgivaren att förete handlingar som kan antagas ha betydelse för bedömningen av arbetsgivarens personalpolitik.

Kallelse av arbetsgivare till överläggning samt föreläggande att förete handlingar kan förenas med vite. Innan vite utsättes i sådant föreläggande, skall arbetsgivaren och berörda organisationer beredas tillfälle till yttrande.

**11 §** I ärende enligt 10 § äger arbetsmarknadsstyrelsen, under iakttagande av berörda intressen och med beaktande av arbetsstyrkans sammansättning, föreskriva

1. att arbetsgivaren skall vidtaga vissa angivna åtgärder för att underlätta arbetsförhållandena för äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga,

2. att vid nyanställning av arbetstagare vissa av dem skall utgöras av särskilt angivna äldre arbetssökande eller arbetssökande med nedsatt arbetsförmåga.

### Övriga bestämmelser

**12 §** Beträffande den som företräder arbetstagarorganisation i frågor, som avses i denna lag, äger bestämmelserna i 42—44 §§ arbetarskyddslagen (1949: 1) motsvarande tillämpning.

**13 §** Vad någon vid tillämpning av denna lag fått veta om enskilt företags eller enskild sammanslutnings affärs- eller driftsförhållanden eller om enskilds personliga förhållanden får han ej obehörigen yppa eller nyttja.

**14 §** Arbetsgivare, som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet underlåter att varsla om driftsinskränkning inom föreskriven tid, kan åläggas att utgiva en särskild varselavgift till statsverket. Underlåtes varsel under tid, då arbetsgivaren är i konkurs, skall varselavgift i stället utgivas av den som företräder konkursboet.

Varselavgift fastställs för varje påförd vecka som varsel försumrats samt bestäms till lägst etthundra och högst femhundra kronor för varje arbetstagare som beröres av driftsinskränkningen.

Om särskilda skäl föreligger, kan varselavgift bestämmas till lägre belopp än nu sagts. Fullständig befrielse från sådan avgift kan också äga rum.

**15 §** Varselavgift ålägges av allmän domstol på talan av arbetsmarknadsstyrelsen. Sådant talan skall väckas inom ett år efter driftsinskränkningen. Försummas det, är talan förlorad.

**16 §** Den som vid fullgörande av uppgiftsskyldighet enligt 1—7 §§ uppsåtligen eller av grov oaktsamhet lämnar oriktig uppgift, vilken ej saknar betydelse, dömes till böter eller fängelse i högst ett år.

**17 §** Arbetsgivare, som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet åsidosätter föreskrift enligt 11 §, dömes till böter eller fängelse i högst ett år.

**18 §** Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot tystnadsplikt enligt 13 § dömes till böter eller fängelse i högst ett år. Utgör gärningen ämbetsbrott, äger bestämmelserna i 20 kap. brottsbalken i stället tillämpning.

**19 §** Allmänt åtal för gärning som avses i 16 eller 17 § får väckas endast efter anmälan av arbetsmarknadsstyrelsen.

Allmänt åtal för gärning som avses i 18 § får väckas endast om målsägande anger brottet till åtal eller åtal är påkallat från allmän synpunkt.

**20 §** Talan mot arbetsmarknadsstyrelsens beslut enligt denna lag föres hos Konungen genom besvär.

**21 §** Konungen eller, efter Konungens bemyndigande, arbetsmarknadsstyrelsen äger föreskriva undantag från bestämmelserna i 1—11 §§ ävensom meddela närmare föreskrifter rörande tillämpningen av dessa bestämmelser.

### Övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den — 1974.

Genom lagen upphäves lagen (1971: 202) om vissa åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden. Vad i den lagen stadgas skall dock alltjämt tillämpas i fråga om beslut, som meddelats före den nya lagens ikraftträdande, eller förfarande, som inletts med stöd av äldre lag.

2. Arbetsgivare är icke skyldig att lämna varsel enligt 1—6 §§ om stadgandenas tillämpning medför att varsel skulle lämnats före lagens ikraftträdande.

3. Är ej fall för handen som avses i andra stycket sista punkten under 1, skall i lag eller annan författning förekommande hänvisning till bestämmelse som ersatts genom bestämmelse i denna lag, i stället avse den nya bestämmelsen.

*Bilaga 2***Sammanställning av remissyttrandena över betänkandet (SOU 1973: 7) Trygghet i anställningen, avgivet av utredningen rörande ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen.**

Efter remiss har yttranden över betänkandet avgetts av justitiekanslern (JK), Svea hovrätt, kammarrätten i Stockholm, försvarets civilförvaltning, socialstyrelsen, statens handikappråd, riksförsäkringsverket, arbetarskyddsstyrelsen, televerket, statens järnvägar (SJ), statens avtalsverk (SAV), statens personalpensionsverk, statens personalnämnd, skolöverstyrelsen (SÖ), universitetskanslersämbetet (UKÄ), arbetsmarknadsstyrelsen (AMS, arbetsdomstolens ordförande, förhandlingsutredningen, arbetsmiljöutredningen, delegationen för förvaltningsdemokrati, arbetsrättskommittén, Svenska kommunförbundet, Svenska landstingsförbundet, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Skogs- och lantarbetsgivareföreningen, Föreningen skogsbrukets arbetsgivare, Bankinstitutens arbetsgivareorganisation, Sveriges redareförening, Tidningarnas arbetsgivareförening, Kooperationens förhandlingsorganisation, Statsföretagens förhandlingsorganisation (SFO), Sveriges hantverks- och industriorganisation (SHIO), Svensk industriförening, Landsorganisationen i Sverige (LO), Svenska byggnadsarbetareförbundet, Svenska fabriksarbetareförbundet, Handelsanställdas förbund, Svenska lantarbetareförbundet, Svenska metallindustriarbetareförbundet, Svenska sjöfolksförbundet, Svenska skogsarbetareförbundet, Svenska transportarbetareförbundet, Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Sveriges akademikers centralorganisation (SACO), Statstjänstemännens riksförbund (SR), ILO-kommittén, Sveriges personaladministrativa förening, Handikapporganisationernas centralkommitté (HCK), Sveriges advokatsamfund och Föreningen Sveriges tingsrättsdomare.

Yttranden över betänkandet har överlämnats av UKÄ från rektorsämbetena vid universiteten i Uppsala och Lund samt juridiska fakulteterna vid universiteten i Uppsala, Lund och Stockholm, av Statens handikappråd från MS-förbundet och Riksförbundet för utvecklingsstörda barn, av SAF från SAF:s allmänna grupp, Biltrafikens arbetsgivareförbund, Svenska byggnadsindustriförbundet, Sveriges arbetsgivareförening för hotell och restauranger, Sveriges stuvareförbund och Teatrarnas riksförbund samt av SHIO från Sveriges konditorförening, Motorbranschens riksförbund, Rörfirmornas riksförbund och Rörledningsfirmornas arbetsgivareförbund.

Yttranden över betänkandet har dessutom inkommit från överbefälhavaren (ÖB), Svenska företagares riksförbund, Svenska arkitekters riksförbund (SAR), Statsanställdas förbund (SF), De handikappades riksförbund, Hörselfrämjandets riksförbund samt Sveriges läkarförbund.

**1 Förslagets mottagande i stort**

Utredningens förslag i sak har på flertalet håll fått ett positivt mottagande vid remissbehandlingen, även om de flesta av de remissinstanser som företräder arbetsgivarintressena har framfört stark kritik. Så

gott som samtliga remissinstanser understryker vikten av att man mot bakgrunden av de senare årens strukturförändringar på arbetsmarknaden nu vidtar åtgärder i syfte att öka tryggheten i bestående anställningar och främja anställningen av arbetslösa. En klar majoritet av remissinstanserna anser i likhet med utredningen att trygghetsfrågorna bör lösas genom lagstiftning och från några håll uttalas att de lagförslag som nu läggs fram bör ses som en logisk fortsättning på 1971 års lagstiftningsarbete. Flertalet av de remissinstanser som representerar arbetsgivarintressena motsätter sig dock en generell lagstiftning på detta område och framhåller att utredningens förslag innebär ett alltför stort ingrepp i de avtalssystem och samarbetsrelationer som har byggts upp av arbetsmarknadens parter under många års arbete. De intentioner som ligger bakom lagförslagen bör enligt dessa remissinstansers mening i stället förverkligas genom framtida förhandlingar och överenskommelser mellan parterna. Invändningar av detta slag avser emellertid nästan helt den föreslagna lagen om anställningsskydd.

JK framhåller att de motiv som ligger bakom strävandena att för stora medborgarkategorier öka tryggheten i bestående anställningar och främja anställningen av arbetslösa är från allmän synpunkt högst beaktansvärda. Om inte sysselsättningsmöjligheterna i samhället ökar totalt sett, torde resultatet av de föreslagna åtgärderna på sikt endast bli en omfördelning av arbetstillfällena som medför ökad arbetslöshet för den yngre arbetskraften. Trots risken för en sådan utveckling anser JK att övervägande skäl talar för att förslaget genomförs. Svea hovrätt uttalar att det på största delen av arbetsmarknaden efterhand har utvecklats regler som på skilda sätt och i större eller mindre utsträckning bidragit till att förbättra arbetstagarnas anställningstrygghet. Emellertid innebär den föreslagna lagen om anställningsskydd enligt hovrättens mening en avsevärd vidareutveckling genom att den innehåller regler om ett i jämförelse med huvuddelen av befintliga bestämmelser vidgat skydd för arbetstagarna och om däremot svarande ökade förpliktelser för arbetsgivarerna och genom att den föreslås i princip få tillämplighet över hela arbetsmarknaden. Enligt kammarrätten i Stockholm är det angeläget att pröva möjligheterna att vidta åtgärder i syfte att främja anställningstryggheten för arbetstagare i allmänhet. Kammarrätten ifrågasätter om inte en utveckling på frivillighetens väg alltså skulle vara att föredra från många synpunkter. Emellertid anser kammarrätten att partsöverenskommelser har ett begränsat värde och att man nu bör gå vidare på den väg som man har slagit in på genom 1971 års lagstiftning. En majoritet inom AMS tillstyrker i princip de framlagda förslagen till lagstiftning och förklarar att man delar utredningens uppfattning att särskilda åtgärder behövs för att säkra sysselsättningstryggheten på arbetsmarknaden. Åtgärderna bör främst ligga inom ramen för den allmänna arbetsmarknadspolitiken och ske med stöd av ordinarie arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel. Kompletterande lagstiftningsåtgärder är dock nödvändiga, främst i fråga om grupper med anställningssvårigheter. Arbetsdomstolens ordförande ställer sig odelat positiv till tanken att bereda arbetstagare ökad trygghet i bestående anställning. På vissa avtalsområden och framför allt utanför kollektivavtalsreglerade förhållanden kan enligt hans mening otvivelaktigt finnas behov av att öka skyddet mot obefogade uppsägningar och friställningar med kort varsel. När lagstiftningsvägen nu väljs, måste man beakta att en lag om anställningsskydd är av utomordentligt central betydelse. Den ingriper på ett vittgående sätt i regleringen av en av de mest frekventa avtalstyperna, arbetsavtalet, och

berör praktiskt taget varje vuxen och arbetsför invånare i vårt land. Stränga krav måste därför enligt hans mening ställas på en så viktig lagstiftning. *Arbetsrättskommittén* påpekar att förslaget på flera olika sätt har anknytning till kommitténs uppgift att i samband med översynen av arbetsfredslagstiftningen föreslå en lagstiftning som är ägnad att vidga arbetstagarinflytandet i arbetslivet. Resultatet av kommitténs arbete kan bli att nya eller utvecklade former för arbetstagarinflytande kommer att få betydelse även för anställningsskyddet. Enligt kommittén bör detta förhållande emellertid inte hindra att ett lagfäst anställningsskydd nu införas.

*LO* hälsar förslaget med tillfredsställelse och framhåller att det är ett betydelsefullt steg på väg mot ökad trygghet på arbetsmarknaden. Under en följd av år har *LO* i olika sammanhang fört fram krav om ökad anställningstrygghet. Eftersom man hoppades att den för arbetstagarerna så viktiga frågan om rätt till arbete och trygghet i anställningen skulle kunna lösas förhandlingsvägen, avstod *LO* länge från att direkt kräva lagstiftning på detta område. Emellertid har huvudavtalens och företagsnämndsavtalens bestämmelser liksom bestämmelser i vissa andra kollektivavtal inte gett den önskade effekten när det gäller att begränsa arbetsgivarens fria uppsägningsrätt. Särskilt märkbart har detta varit under tider av ökad tillgång på arbetskraft. Följden har då blivit att mindre önskad arbetskraft som handikappade och äldre haft svårt att behålla sina anställningar och än svårare att få arbete. 1971 års lagstiftning skapar i första hand ett skydd för den äldre arbetskraften. Enligt *LO* är det inte tillräckligt med ett visst lagfäst anställningsskydd enbart för denna grupp. En ökad anställningstrygghet förutsätter att samhällets ekonomiska politik och andra politiska åtgärder syftar till full sysselsättning och att samhället har medel att påverka arbetsgivaren så att detta syfte inte motverkas genom att företagens målsättning och åtgärder inte står i överensstämmelse med samhällets strävan att uppnå full sysselsättning. Det är därför nödvändigt att lagen om anställningsskydd kompletteras med lagstiftning om anställningsfrämjande åtgärder och med åtskilliga andra skyddsregler och ett betydande löntagarinflytande över ett vidare område av förhållandet mellan löntagare och arbetsgivare. *LO* framhåller också att det ligger i hela samhällets intresse att de fackliga organisationerna med sin samlade erfarenhet och sitt vidsträckta ansvar ges möjlighet att verka för en smidig tillämpning av lagbestämmelserna och får ett kraftigt inflytande över de förhållanden som nu kommer att dras undan arbetsgivarens tidigare tämligen ensidiga maktutövning. *TCO* anser att förslaget tillgodoser ett för arbetstagarerna sedan länge känt behov av ökad anställningstrygghet och att de anställningsfrämjande åtgärder som förordas utgör en påbyggnad och förbättring av 1971 års lagstiftning. Med hänsyn till att arbetslöshetsriskerna har ökat väsentligt för tjänstemän under de senaste åren ställer sig *TCO* mycket positiv till förslaget och instämmer i de principiella grundvärderingar som utredningen har givit uttryck åt. Enligt *SACO* och *SR* innebär utredningens förslag en väsentlig förstärkning av anställningstryggheten. Organisationerna anser att övervägande skäl talar för att trygghetsfrågorna bör lösas genom lagstiftning och framhåller bl. a. att nuvarande och tänkbara trygghetsavtal långt ifrån griper in på hela arbetsmarknaden och att i vart fall nuvarande trygghetsavtal inte i alla avseenden ger den trygghet som kan anses rimlig. Även om lagförslagen kommer att innebära väsentliga förbättringar för de anställda finns det enligt organisationernas mening anledning påpeka att arbetsmarknadsproblemen kvarstår olösta och kanske

t. o. m. förstärks för stora grupper, främst för de unga och nyexamine-  
rade. Vidare måste uppmärksammas att den föreslagna lagstiftningen  
kan medföra problem i fråga om de små arbetsplatserna. Organisationer-  
na anser att man bör överväga ytterligare åtgärder för att underlätta den  
nyttillträdande arbetskraftens inträde på arbetsmarknaden och att det be-  
hövs åtgärder från statsmakternas sida för att verksamheten skall kunna  
hållas igång vid små företag, t. ex. rätt för arbetsgivaren att med skatte-  
frihet avskilja medel motsvarande de löner under uppsägningstid som  
det kan bli fråga om vid en driftsinskränkning.

Av övriga remissinstanser som har en klart positiv inställning till ut-  
redningens förslag kan nämnas *socialstyrelsen*, *en majoritet inom riks-  
försäkringsverket*, *SAV*, *statens personalnämnd*, *kommunförbundet*,  
*landstingsförbundet*, *byggnadsarbetareförbundet*, *fabriksarbetareförbun-  
det*, *Handelsanställdas förbund*, *lantarbetareförbundet*, *metallindustri-  
arbetareförbundet*, *skogsarbetareförbundet*, *transportarbetareförbundet*,  
*ILO-kommittén*, *SAR* och *SF*.

*Statens handikappråd*, *HCK*, *MS-förbundet*, *Riksförbundet för ut-  
vecklingsstörda barn*, *De handikappades riksförbund* och *Hörselfräm-  
jandets riksförbund* tillstyrker att den föreslagna lagstiftningen genom-  
förs men uttalar en viss oro för att den kan komma att medföra ökade  
svårigheter för handikappade personer att få arbete. *Statens handikapp-  
råd* framhåller att man i dag har anledning att se mörkt på de handikap-  
pades situation trots att mycket har gjorts för att förbättra deras syssel-  
sättningsmöjligheter. Handikapprådet ser därför med tillfredsställelse  
att man genom förslaget om anställningsskydd och anställningsfrämjan-  
de åtgärder avser att skapa ytterligare instrument för att förhindra  
den negativa utvecklingen för de handikappade. Emellertid kan försla-  
get ha vissa negativa effekter. Det gäller främst reglerna om företrädes-  
rätt till fortsatt anställning och omplacering i samband med uppsäg-  
ning. Arbetsgivarnas benägenhet att anställa handikappade och deras  
vilja att vidta tekniska åtgärder, t. ex. ombyggnad av arbetsplats,  
kan minska därigenom. Vidare kan reglerna ha en negativ inverkan  
på övriga anställdas vilja att solidariskt medverka vid exempelvis en  
omflyttning inom företaget i syfte att bereda en handikappad lämplig  
sysselsättning. Handikapprådet anser att man bör undersöka möjlighe-  
terna att minska dessa negativa effekter och framhåller också att ett  
positivt resultat av förslaget är avhängigt av att arbetsvårdsresurserna  
förstärks såväl kvantitativt som kvalitativt.

*Advokatsamfundet* anser att det finns behov av anställningsfrämjan-  
de åtgärder och bättre anställningsskydd för äldre arbetskraft och han-  
dikappade men ifrågasätter om det aktuella arbetsmarknadspolitiska lä-  
get motiverar en så långtgående utbyggnad av anställningsskyddet som  
utredningen har föreslagit. Samfundet anser att man i förslaget borde  
ha tagit större hänsyn till de mindre företagens problem. *Kooperatio-  
nens förhandlingsorganisation* uttalar också en viss tveksamhet vid sin  
bedömning av om förslaget nu bör läggas till grund för en reform. Rent  
principiellt kan det ifrågasättas, anför organisationen, om det är till-  
fredsställande att arbetsmarknadens parter blir låsta i sitt handlande  
och bundna i sina ståndpunktstaganden av en detaljerad, långtgående  
och svårtolkad lagstiftning och av praxis som skapas av domstolar. Det  
finns anledning tro att de intentioner som ligger till grund för förslaget  
kan förverkligas utan lagstiftning. Organisationen framhåller särskilt att  
man accepterar dessa intentioner men ifrågasätter om önskemålet om

bättre anställningsskydd kommer att gagnas av att det utredningsmaterial som nu finns omgående läggs till grund för ett definitivt lagförslag. Några erfarenheter har ännu inte kunnat vinnas av 1971 års lagstiftning och en väsentlig del av utredningens arbete återstår.

Som förut har nämnts förordar vissa remissinstanser att trygghetsfrågorna löses avtalsvägen och inte genom en generell lagstiftning. Utredningen kritiserar också av en del remissinstanser för att inte ha analyserat det värde från trygghetssynpunkt som den föreslagna lagen om anställningsskydd kan komma att få och för att man inte har gjort något försök att analysera de förutsättningar som kan finnas för att skapa det åsyftade skyddet. Enligt dessa remissinstanser har utredningen också alltför ensidigt beaktat arbetstagarnas intressen. I dessa avseenden kommer kritiken främst från *SAF*, *SFO*, *SHIO*, *Svensk industriförening*, *Föreningen skogsbrukets arbetsgivare*, *SAF:s allmänna grupp*, *byggnadsindustriförbundet* och *Sveriges företagens riksförbund*. Som närmare kommer att redovisas i avsnittet 2.1 anser åtskilliga remissinstanser att den föreslagna lagen om anställningsskydd är mycket komplicerad till sin utformning och inte tillnärmelsevis fyller de krav på enkelhet och klarhet som måste ställas på en arbetsrättslig lagstiftning. Invändningar av detta slag görs däremot nästan inte alls mot förslaget till lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

*SAF* framhåller inledningsvis i sitt remissvar att antalet tvister som hänger samman med uppsägning från arbetsgivarens sida är genomgående ringa och att en internationell jämförelse torde ge vid handen att Sverige i detta hänseende intar något av en särställning. I genomsnitt hänskjuts mindre än två fall per år från hela det gemensamma *SAF*—*LO*-området till arbetsmarknadsnämnden. Andra lagutskottet förklarade år 1968 att frågan om lagstiftning inte borde aktualiseras förrän det eventuellt visat sig att avtalsvägen inte längre är framkomlig. Sedan detta uttalande gjordes har enligt *SAF*:s mening ingenting hänt som sakligt sett motiverar att man nu genomför en generell lagstiftning i fråga om uppsägningsrätten. Utredningens förslag innebär en markant avvikelse från utvecklingen kring huvudavtalet, företagsnämndsavtalet och senare avtal i olika trygghetsfrågor. Till förmån för lagstiftningsalternativet framför avtalsvägen kan endast två skäl anföras, nämligen dels den omständigheten att alla arbetsgivare inte är kollektivavtalsbundna, dels det förhållandet att oorganiserade arbetstagare inte kan söka sin rätt på samma sätt som de organiserade. *SAF* anser att dessa skäl inte är tungt vägande och framhåller att man i framtiden troligen kommer att beklaga en utveckling varigenom lagstiftning ersätter det av arbetsmarknadsparterna skapade systemet. Om statsmakterna avsåg att skapa en ramlagstiftning som innehåller grundläggande principer i fråga om uppsägningsrätten, skulle organisationerna behålla den viktiga uppgiften att utforma närmare regler som är anpassade efter förhållandena i olika branscher och företag. Emellertid utgår förslaget inte från en sådan uppläggning utan tanken är att genom lagstiftning söka lösa alla förutsebara problem. Enligt *SAF* leder en sådan målsättning med nödvändighet till en invecklad och svårbemästrad lagstiftning som i själva verket minskar arbetsmarknadsparternas möjligheter att påverka och lösa uppkommande problem på ett flexibelt sätt. Tyngdpunkten för tillämpningen av reglerna om anställningstryggheten och lösningen av tvister i uppsägningsfrågor kommer att förskjutas från avtalsparterna till domstolarna. Detta drag är enligt *SAF* synnerligen betänkligt och den nu-



varande ordningen måste anses vida överlägsen metoden att låta domstol bedöma och avgöra de skiftande förhållanden som föreligger vid exempelvis driftsinskränkningar. Som förslaget nu gestaltar sig innebär det ett mycket allvarligt ingrepp i den förhandlingsordning som hittills har byggts upp på det lokala och det centrala planet.

Vidare kritiserar SAF avsaknaden av en analys av de föreslagna reglernas värde från trygghetssynpunkt. Tryggheten för de anställda är enligt SAF i främsta rummet beroende av näringslivets förmåga att expandera och av företagets möjligheter att verka effektivt och lönsamt, liksom av företagets möjligheter att på ett rimligt sätt kunna anpassa sig efter de förhållanden som hänger samman med konjunkturväxlingar eller ändringar i den ekonomiska politiken. Utredningen förbigår med tystnad den rollfördelning som bör finnas mellan samhälle och företag då det gäller att möta arbetslöshetens problem. Bördan läggs i betydande grad på det enskilda företaget såväl när det gäller att rigoröst iaktta långa uppsägningstider som när det gäller belastningarna i en permitteringsituation. Utredningen diskuterar inte heller den avvägning som rimligen bör göras mellan äldre och yngre i fråga om sysselsättningen. Enligt SAF bör det regelsystem som skall tillämpas i samband med driftsinskränkningar nämligen ta hänsyn till samtliga arbetstagargrupper och sålunda även de yngre. Ett genomförande av lagstiftningen medför också att det omedelbart uppstår en betydande latent skuld för företagen, detta såväl med hänsyn till de långa uppsägningstiderna som till de ytterligare förlängningar av anställningsförhållandet som förslaget förutsätter. Detta skuldförhållande får synnerligen besvärande återverkningar särskilt för små och medelstora företag. Kreditvärdigheten påverkas både helt allmänt och med hänsyn till att den förmånsrätt som är förknad med lönefordringarna effektueras på bekostnad av befintliga företagsinteckningar. Enligt SAF kommer de långtgående administrativa och ekonomiska förpliktelser som förslaget lägger på arbetsgivarna att föranleda många arbetsgivare, särskilt mindre och medelstora företag, att ompröva sin verksamhet. Man kan därför räkna med en ökad frekvens av företagsnedläggelser och en negativ inverkan då det gäller nyetablering av företag. SAF anser också ofrånkomligt att förslaget i sin helhet kommer att medföra att företagen blir mera återhållsamma och försiktiga vid anställning av ny personal. Detta gäller inte endast äldre arbetssökande utan torde göra sig gällande i fråga om anställningsfrågor över huvud taget. Mot denna bakgrund understryker SAF nödvändigheten av att lagstiftningen om anställningsskydd i vart fall görs dispositiv och lägger fram en rad synpunkter på hur en sådan lagstiftning bör utformas.

Också SFO ifrågasätter starkt lämpligheten av att försöka lösa trygghetsfrågorna genom en långtgående och detaljrik lagstiftning. Förslaget innebär enligt SFO:s mening kraftiga ingrepp i de avtalssystem och samarbetsrelationer som har byggts upp av arbetsmarknadens parter under många års arbete. Att flytta över väsentliga uppgifter i trygghetsfrågorna från förhandlings- och samrådssystemen till domstolarna står klart i strid med den utveckling som i övrigt pågår mot ökad samverkan mellan parterna och ökat inflytande för de anställda på alla beslutsnivåer i företagen. SFO anser att man genom en detaljerad lagreglering riskerar att få ett stelt och osmidigt system med stor inbyggd tröghet och betydande svårigheter till anpassning vid ändrade förhållanden. En sådan ordning kan innebära ett allvarligt hot mot den sam-

hållsekonomiska tillväxten och en förskjutning av tyngdpunkten från tillväxtbefrämjande rörlighet på arbetsmarknaden i riktning mot ett kraftigt förstärkt, närmast konserverande skydd för den enskildes existerande anställning. Det är stor risk att de ogynnsamma effekterna vid en totalbedömning kan visa sig väga tyngre än de åsyftade värdefulla resultaten. SFO förordar att frågan om lagstiftning nu ställs på framtiden och att arbetsmarknadens parter får tillfälle att pröva om och i vad mån de aktuella frågorna kan lösas avtalsvägen. Överläggningar skulle kunna föras med utgångspunkt från utredningens förslag. Visar det sig att man inte kan komma fram avtalsvägen, bör det fortsatta arbetet inriktas på att åstadkomma en grundläggande ramlagstiftning. Under alla förhållanden behövs det enligt SFO mera tid för granskning, diskussion och belysning av utredningens förslag innan detta upphöjs till lag.

SHIO framhåller att åtgärder och bestämmelser med syfte att värna om och öka anställningstryggheten bör utformas med beaktande av konsekvenserna inte bara för de anställda utan också för företagen. Enligt SHIO:s mening tillgodoser utredningens förslag inte detta krav. Om förslaget genomförs kommer det att medföra betydande problem för alla företag, särskilt för de mindre och medelstora. De ekonomiska konsekvenserna kan bli allvarliga för arbetskraftsintensiva mindre företag och man får räkna med att ett stort antal företag kommer att läggas ned. Många företags omsättning är beroende av offentliga myndigheters beslut. Enligt SHIO är det orimligt att företagen inte får möjlighet att justera sin personalstyrka efter de villkor som myndigheterna påbjuder. En skattefri fond skulle åtminstone till en del kompensera företagen för sådana risker. SHIO anser att en omprövning — helst ge- i avvaktan härpå utredningens förslag.

*Svensk industriförening* anser det helt förkastligt att mer eller mindre tvångsvis söka hålla kvar arbetstagare, som ett företag inte längre kan erbjuda arbete, med hjälp av en i praktiken indispositiv lagstiftning. Sysselsättningsstimulans måste enligt föreningens mening åstadkommas med andra medel, i synnerhet när det gäller att anställa äldre och handikappade. En anställningsstimulerande åtgärd som kan vidtas är att låta arbetsgivaravgiften minska med åldern och kombinera denna åtgärd med en lägre uttagsprocent för ATP i fråga om äldre och handikappade. Man skulle också kunna öka bidragen från det allmänna till företag som anställer personal med så nedsatt arbetsförmåga att det behövs särskilda anordningar för deras sysselsättning. Vidare framhåller föreningen att utredningens förslag måste ses som en omyndigförklaring av arbetsmarknadens parter och som ett av arbetstagarorganisationerna beställt utredningsuppdrag som syftar till löneförmåner för de anställda utöver den som kan nås vid förhandlingsbordet. Föreningen anser att den utveckling som har ägt rum sedan 1971 års lagstiftning trädde i kraft är allvarlig. Arbetsgivarnas attityd till den äldre arbetskraften håller gradvis på att ändras. Man undviker i större utsträckning att anställa äldre och den tidigare starka sociala ansvarskänslan förträngs. Enligt föreningen är det förstäcligt att arbetsgiversidan reagerar mot lagar på ett område där man haft intryck av att man visat stor hänsyn. Skall arbetsmarknadsparternas skälighetsbedömning ersättas med den ovanligt stelbenta och krångliga lagstiftning som utredningen har föreslagit, anser föreningen att man tar ett steg tillbaka i utvecklingen.

*Byggnadsindustriförbundet* uttalar att utredningen endast har fastställt

nivån på anställningstryggheten och med stor detaljrikedom beskrivit kvaliteten på det eftersträvade anställningsskyddet. Däremot har man inte gjort något försök att analysera om det finns förutsättningar för att skapa ett sådant skydd. Samhällets möjligheter att erbjuda den anställda anställningsskydd begränsas enligt förbundet av vad produktionen med tillräcklig grad av bibehållen effektivitet och lönsamhet förmår bära. Går man längre kommer skyddet snabbt att urholkas och bli obefintligt för stora kategorier arbetstagare, eftersom erforderliga resurser då inte kommer att finnas i form av kapital och arbetstillfällen. Utredningen borde enligt förbundet ha undersökt förslagets konsekvenser för företag och samhälle samt frågat sig hur produktiviteten kommer att påverkas och vilka merkostnader som kommer att uppstå för olika företagskategorier i form av uppsägningslön, skadestånd, ökade personaladministrativa insatser m. m. Vidare borde utredningen ha undersökt vilka möjligheter företagen kan tänkas ha att anpassa sig till lagförslaget.

Av övriga remissinstanser som har en negativ inställning till förslaget kan nämnas *Skogs- och lantarbetsgivareföreningen*, *Föreningen skogsbrukets arbetsgivare*, *Bankinstitutens arbetsgivareorganisation* och *Sveriges redareförening*.

## 2 Anställningsskyddet

### 2.1 Inledning

Flera remissinstanser, även sådana som har en positiv inställning till förslaget i stort, anser att den föreslagna lagstiftningen om anställningsskydd inte fyller de krav på enkelhet och klarhet som måste ställas på en arbetsrättslig lagstiftning. *Svea hovrätt* framhåller att det är av stor vikt att lagen blir så enkel och lättillämpad som möjligt. Hänsyn till den enskilde arbetsgivaren kräver att regelsystemet inte är för svårtilgängligt och att det handlingsmönster som åläggs honom inte är för komplicerat och detaljrikt. Från rättssäkerhetssynpunkt är det också viktigt att avgöranden, som den enskilde skall träffa under omfattande ekonomiskt ansvar, inte skall annat än om så är nödvändigt vara beroende av osäkra bedömningar om rätta tillämpningen av allmänna och oprecisa kriterier i lagen. Intresset av säkerhet och rättvisa i prövningen inför domstol av uppkommande tvister talar i samma riktning. Enligt hovrättens mening kommer svårigheter att uppstå genom att lagen är av ett inte ringa omfång och åtminstone delvis påfallande komplicerad till sin uppbyggnad. De större organisationerna på arbetsmarknaden torde ha resurser att komma till rätta med dessa problem men det torde bli svårare för många mindre organisationer och för oorganiserade arbetsgivare och arbetstagare att göra det. Enligt hovrättens mening kan man inte heller bortse från risken att de i vissa fall alltför grova reglerna i lagförslaget kommer att få verkningar som inte har varit avsedda. *Arbetsdomstolens ordförande* anser att lagförslaget är tämligen komplicerat såväl till sin allmänna uppbyggnad som i enskildheter och att det kommer att medföra vissa tillämpningssvårigheter. Han befarar att svårigheterna blir störst för mindre oorganiserade arbetsgivare. Iögonfallande är vidare enligt hans mening att man i betydande omfattning har gjort tillägg till eller undantag från lag-

texten i motiven till olika bestämmelser. Med hänsyn till de stränga sanktioner som skall tillämpas om man handlar i strid mot lagen bör de förpliktelser som åvilar arbetsgivaren komma till godtagbart uttryck redan i lagtexten. I annat fall blir följden lätt en inte önskvärd rättsotrygghet. Enligt hans mening är det uppenbarligen inte heller rimligt om en riktig förståelse av de grundläggande reglerna i en lag med så omedelbar betydelse för allmänheten skulle i dagligt bruk förutsätta tillgång till lagens förarbeten. *Advokatsamfundet* anser att den föreslagna lagtexten bör undergå en genomgripande omarbetning. Kritik kan enligt samfundet främst riktas mot de många hänvisningar som görs. I vissa fall har dessa tillkommit för att undvika upprepningar men i åtskilliga fall har de endast till uppgift att göra läsaren uppmärksam på att ytterligare bestämmelser som rör en viss situation återfinns i andra paragrafer. I den mån hänvisningarna är nödvändiga för fullständigheten i en viss paragraf torde en upprepning vara att föredra. Om hänvisningen inte är nödvändig för läsningen av paragrafen, bör den utgå och i stället tas in i en kommentar till lagtexten. Samfundet anser vidare att man bör överväga att ändra systematiken så att vissa bestämmelser, t. ex. för arbetstagare som har nått pensionsåldern, förs samman till en paragraf. Eftersom det redan finns omfattande lagstiftning om arbetsgivares och arbetstagares rättigheter och skyldigheter och ytterligare lagstiftning kan väntas på detta område, bör man enligt samfundet också överväga att föra samman de olika lagarna till en särskild arbetsbalk. *Kammarrätten i Stockholm, SAV, riksförsäkringsverket, statens personalpensionsverk, televerket, arbetsrättskommittén, SACO, SR och Föreningen Sveriges tingsrättsdomare* anser det också önskvärt att lagstiftningen om anställningsskydd förenklas.

*SAF, juridiska fakulteten vid Lunds universitet, Skogs- och lantarbetsgivareföreningen, SHIO och Svensk industriförening* är mycket kritiska mot lagförslagets tekniska karaktär. Enligt *SAF* rör det sig om ett synnerligen invecklat förslag som är så bemängt med juridiska konstruktioner att även arbetsrättslig expertis kommer att få svårigheter att tillgodogöra sig dess innehåll. På flera punkter är förslaget oklart och motsägelsefullt. De stora företagen med tillgång till administrativ och juridisk expertis kan möjligen någorlunda tillfredsställande behärska en lagstiftning av den beskaffenhet som speglas i förslaget. Detta torde dock inte kunna ske utan att dessa företag tvingas till en betydande utbyggnad av personalfunktionerna. För den stora mängden små och medelstora företag är det däremot enligt *SAF* omöjligt att tillämpa lagförslaget på ett riktigt sätt. Det är inte endast det stora antalet paragrafer i förslaget som lägger hinder i vägen utan också de talrika och för icke-specialisten svårångade hänvisningar som finns mellan olika paragrafer. Därtill kommer att en utomordentligt stor mängd anvisningar finns i motiven. Dessa anvisningar präglas av två drag. Å ena sidan är de av en utpräglat juridisk-teknisk karaktär som kräver ett noggrant studium innan innebörden blir klar. Å andra sidan nöjer sig anvisningarna ofta med att på den enskilde lägga uppgiften att göra en bedömning i enlighet med lagförslagets anda eller med vad som utgör ett naturligt betraktelsesätt eller liknande. I betydande grad blir arbetsgivaren enligt *SAF* hänvisad till rent skönsmässiga bedömningar för vilka han inte har annan ledning ur lagförslaget än vetskapen att han drabbas av stränga påföljder om han råkar handla fel. Mot denna bakgrund uttalar *SAF* att förslaget inte tillnärmelsevis fyller

kraven på enkelhet och klarhet och att betydande förbättringar måste göras i dessa hänseenden om lagstiftning skall komma till stånd. *Juridiska fakulteten vid universitetet i Lund* framhåller att lagtexten på flera olika punkter har getts en vag eller obestämd form. Genom upprepade formuleringar av typ "skäligen", "särskilda skäl", "synnerliga skäl" etc. har ansvaret för utformningen av reglernas innehåll överlämnats till rättstillämpningen. På andra ställen i förslaget har man konstruerat detaljerade och komplicerade regler. Båda dessa tendenser måste enligt fakultetens mening medföra att det kommer att ställas synnerligen stora krav på enskilda arbetsgivare och arbetstagare när det gäller att fastställa lagens innehåll och konsekvenser.

## 2.2 Förslagets omfattning m. m.

De sakkunnigas uttalande att man liksom vid 1971 års lagstiftning bör utgå från rådande uppfattning när det gäller att bestämma arbetstagarbegreppet kräver enligt några remissinstanser, bl. a. *SAF*, *LO* och *advokatsamfundet*, ett förtydligande under det fortsatta lagstiftningsarbetet. *Advokatsamfundet* anser att frågan om innebörden av detta begrepp inte har blivit tillräckligt utredd. Under senare år har tolkningen av begreppet tilldragit sig betydande intresse, bl. a. i samband med utbyggnaden av socialförsäkringslagstiftningen. Det finns nu ett flertal olika arbetstagarbegrepp, särskilt då ett snävare civilrättsligt och ett vidsträcktare socialrättsligt. De s. k. beroende uppdragstagarna utgör ett gränsskikt mellan de olika begreppen. Samfundet föreslår att man i lagen om anställningsskydd ger arbetstagarbegreppet en tolkning som i vart fall är snävare än den som nu gäller enligt socialförsäkringslagstiftningen. För en sådan lösning talar enligt samfundet att vissa bestämmelser i lagen, t. ex. bestämmelserna om skyldighet att erbjuda annan anställning och om företrädesrätt till fortsatt eller ny anställning, blir svåra att tillämpa i fråga om verksamhet som är typisk för bl. a. beroende uppdragstagare. Enligt *SAF* torde utredningen ha utgått från att det är det civilrättsliga arbetstagarbegreppet som skall läggas till grund för tillämpningen. *SAF* delar denna uppfattning. *LO* anser att arbetstagarbegreppet skall ges en vidsträckt tolkning och att det bör framgå att beroende uppdragstagare omfattas av lagstiftningen. *LO* föreslår därför ett tillägg i likhet med vad som finns i arbetsfredslagarna. Enligt *LO* skulle det också vara önskvärt om omfattningen av konstruerade uppdragsförhållanden på något sätt kunde begränsas genom lagstiftningen. *Skogsarbetareförbundet* tar också upp frågan om uppdragstagarnas ställning. En uppdragstagare som i förhållande till uppdragsgivaren har en ställning som i allt väsentligt överensstämmer med vad som är utmärkande för en anställds förhållande till arbetsgivaren bör enligt förbundet omfattas av lagen. Som exempel nämner förbundet traktorförare som utför virkestransporter med egen traktor åt större skogsbolag. *Lantarbetareförbundet* påpekar att ett slags entreprenörssystem fått ökad utbredning inom vissa branscher. Systemet innebär att arbetsgivaren mot ersättning överlåter till sina anställda att utföra ett visst arbete. Dessa kan då bli att anse som egna företagare och arbetsgivaren kan fritas från sitt arbetsgivareansvar. Genomförs lagen om anställningsskydd kan det tänkas att systemet får ytterligare utbredning. En sådan utveckling kan enligt förbundets mening inte anses svara mot de intentioner som ligger till grund för förslaget om

större anställningstrygghet. Förbundet förordar därför att lagen bör innehålla spärregler som hindrar arbetsgivarna att på detta sätt undandra sig sitt sociala ansvarstagande. *Arbetsdomstolens ordförande*, *arbetsrättskommittén* och *juridiska fakulteten vid universitetet i Uppsala* framför liknande synpunkter. *SACO* och *SR* anser att utredningens uttalanden om arbetstagarbegreppet är oklara när det gäller delägare i företag. Enligt organisationerna bör lagen i vart fall omfatta sådana delägare som har förmånsrätt i konkurs, dvs i princip de vars andel är mindre än en tredjedel. I liknande riktning uttalar sig även *TCO*. *SAR* anser att man bör överväga att göra lagen tillämplig på delägare som inte råder över sin anställningssituation och är underkastade majoritetsbeslut i anställningsfrågor.

Övervägande antalet remissinstanser delar utredningens uppfattning att lagstiftningen om anställningsskydd i princip skall omfatta alla kategorier arbetstagare. Enligt *LO* har utredningen valt en metod som i viss mån skiljer sig från övrig arbetsrättslig lagstiftning, i vilken undantag finns för t. ex. särskilda yrkesgrupper. Trots de tillämpningssvårigheter som kan komma att uppstå tillstyrker *LO* den föreslagna konstruktionen.

Åtskilliga remissinstanser anser emellertid att vissa yrkesgrupper, anställningstyper eller branscher bör undantas från lagens tillämpningsområde. I flera remissvar behandlas sålunda frågan om lämpligheten av att ha ett lagstadgat anställningsskydd för arbetstagare som intar en företagsledande ställning. *SAF* anser att det leder till praktiskt orimliga konsekvenser att låta personer i företagsledande ställning omfattas av lagstiftningen. Om det uppstår motsättningar mellan styrelsen i ett bolag och dess verkställande direktör, är det enligt *SAF* på förhand mer eller mindre givet att endast en lösning står till buds, nämligen att den verkställande direktören måste avgå. I ett fall som detta kan man knappast ställa krav på bevisning om saklig grund och än mindre tänka sig att företaget skulle kunna fungera på ett tillfredsställande sätt om verkställande direktören omfattades av ett skydd som gav honom möjlighet att leda det dagliga arbetet i företaget oavsett att han kommit i en ohållbar motsättning till styrelsen. Undantaget från lagens tillämpningsområde i fråga om personer i företagsledande ställning bör enligt *SAF*'s mening på lämpligt sätt komma till uttryck i lagtexten. Också *Svea hovrätt*, *arbetsdomstolens ordförande*, *Kooperationens förhandlingsorganisation*, *SHIO*, *Svensk industriförening*, *metallindustriarbetareförbundet*, *advokatsamfundet* och *Svenska företagares riksförbund* anser att personer i företagsledande ställning inte bör omfattas av ett lagstadgat anställningsskydd. *SACO* och *SR* anser däremot att det finns flera skäl som talar för att även personer i sådan ställning bör omfattas av lagstiftningen. Företagsledare har enligt organisationerna en viss anställningstrygghet i dagsläget, eftersom man i fråga om dem som regel tillämpar samma praxis som har utbildats för tjänstemän, dvs. att sakliga skäl skall föreligga för uppsägning och att viss uppsägningstid skall iaktas. Om företagsledarna nu skulle undantas från trygghetslagstiftningen genom ett uttryckligt stadgande, finns enligt organisationernas mening stor risk för att situationen försämras. Företagsledare har från skilda synpunkter särskilda behov av anställningsskydd. De har i allmänhet en betydligt mera utsatt position än andra anställda. Om de förlorar sitt arbete, kommer de inte sällan i en besvärligare situation än vad andra som mister sitt arbete gör. Oavsett anledningen till uppsägningen betecknas de för framtiden vanligen som sekundär arbetskraft. De erinrar

mot utredningens ställningstagande i denna fråga som en av ledamöterna har gjort i en reservation anser organisationerna inte vara bärande.

*Svea hovrätt, arbetsdomstolens ordförande, SAF, Skogs- och lantarbetsgivareföreningen, Sveriges konditorförening och Svenska företagens riksförbund* framhåller att arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj inte bör omfattas av lagstiftningen.

*Arbetsdomstolens ordförande* uttalar att han inte har blivit övertygad om att lagen bör gälla för de arbetstagargrupper som nämns i 2 § 1971 års lag om anställningsskydd, bortsett från arbetstagare som omfattas av sjömanslagen. De skäl, som under förarbetena till 1971 års lag anfördes för att undanta dessa grupper, gör sig enligt hans mening gällande med samma styrka i fråga om den nu föreslagna lagen. Vad särskilt angår arbetstagare i husligt arbete anser han att en tillämpning av lagen knappast ter sig rimlig, eftersom dess sanktionssystem inte är anpassat till en familjs förhållanden. Om dessa undantag inte görs, är det enligt hans mening ofrånkomligt att detta kommer att inverka på tolkningen och tillämpningen av lagen. *Svea hovrätt* framhåller att utredningens ställningstagande i fråga om arbetstagare i husligt arbete står i viss motsättning till uttalandena under förarbetena till lagen (1970: 493) om arbetstid m. m. i husligt arbete. *Sveriges redareförening* vänder sig mot att några undantag inte har föreslagits för branscher med speciell karaktär. Enligt föreningens bestämda uppfattning kan man inte behandla hela det svenska näringslivet likformigt. *Teatrarnas riksförbund* framhåller att den föreslagna lagstiftningen ligger alldeles vid sidan om den konstnärliga verksamhetens behov och att denna verksamhet därför helt bör undantas från lagens tillämpningsområde. Enligt *Bankinstitutens arbetsgivarorganisation* råder speciella förhållanden inom bankområdet. Ordinarie anställning kan inte vinnas förrän efter två års aspiranttjänstgöring. Den gallring som regelmässigt sker bland aspiranterna genom uppsägning från bankens eller aspirantens sida är enligt organisationen nödvändig för att tillgodose de önskemål om en god bankmannakår som ligger bakom kollektivavtalets utformning. Denna ordning skulle omöjliggöras om det nu föreliggande lagförslaget genomförs. *SAF* kritiserar att lagförslaget avser att täcka varje form av deltid, bisyssla, hemarbete, tillfällighetsarbete, husligt arbete, vikariat, praktikantjobb eller provanställning. Denna utgångspunkt är enligt *SAF* orsaken till en stor del av förslagets invecklade beskaffenhet. Skyddet bör i stället tillgodoses genom att berörda branschparter hänvisas att genom avtal tillförsäkra arbetstagarna ett skydd som svarar mot lagens regler. *SAF* anser det angeläget att från lagstiftningen undanta alla anställningsformer där behovet av särskilda skyddsregler är svagt och där det endast leder till onödiga komplikationer att inbegripa dem under lagen.

Utredningens förslag att arbetstagare inte behöver ha uppnått viss ålder för att omfattas av lagstiftningen kritiserar av en del remissinstanser, bl. a. *arbetsdomstolens ordförande, SAF, Kooperationens förhandlingsorganisation, SFO* och *advokatsamfundet*. Enligt *arbetsdomstolens ordförande* ter sig ett väl utvecklat anställningsskydd för de yngsta arbetstagarna inte lika angeläget som för de äldre och kan — med hänsyn bl. a. till förestående värnpliktstjänstgöring och till behovet av provanställning — möjligen befaras medföra svårigheter för dessa arbetstagare att få lämpliga anställningar, i synnerhet om man behåller den föreslagna bestämmelsen med snäv begränsning av möjligheterna att använda tidsbegränsade anställningar. *SAF, SFO, advokatsamfundet m. fl.* anser

att arbetstagare under 18 år bör undantas från lagstiftningen. *SHIO* förordar åldersgränsen 25 år. Flera av de nu nämnda remissinstanserna anser också att den föreslagna regeln om viss kvalifikationstid bör gälla generellt och inte bara i de fall då ett utvidgat anställningsskydd kan komma i fråga. Arbetstagare med mindre än sex månaders anställningstid bör sålunda enligt dessa remissinstanser undantas från lagens tillämpningsområde.

Förslaget om förbud mot att använda anställningsformerna viss tid, viss säsong eller visst arbete, om dessa inte föranleds av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller står i överensstämmelse med sedvänja inom branschen, tillstyrks av så gott som samtliga remissinstanser. *SAR* anser att förslaget i denna del ger uttryck för en strävan att värna om de fasta anställningsformerna och understödjer till fullo denna strävan. *LO* ansluter sig till förslaget men anser att begreppet "sedvänja inom branschen" är alltför vagt och svårbestämbart. Inom vissa branscher förekommer betydande säsongvariationer och risker finns att en utveckling mot projekts- och visstidsanställning äger rum. Enligt *LO* får därför inte ett sedan länge otillfredsställande förhållande i en bransch läggas till grund för ett avtal om annat anställningsförhållande än tillsvidareanställning. Vidare anser *LO* att avtal om anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete skall ha skriftlig form och att sådana avtal skall slutas eller godkännas av den fackliga organisationen om kollektivavtal finns på arbetsplatsen. Enligt *LO* bör man också överväga att låta visstids- och objektsanställning övergå till tillsvidareanställning efter exempelvis sex månaders anställningstid. *Handelsanställdas förbund* och *metallindustriarbetareförbundet* anser i likhet med *LO* att krav på skriftlig form bör uppställas. *Skogsarbetareförbundet* framhåller att en säsonganställning som kan bedömas räcka mer än nio månader bör anses som en tillsvidareanställning. *Arbetsrättskommittén* framhåller att förbudet från principiell synpunkt är ett långtgående ingrepp i vanliga regler för den rättsliga verkan av avtal, såtillvida att avtalet till följd av lagregelns tillämpning får annat innehåll än det av parterna avsedda. Kommittén anser emellertid att förslaget är motiverat i huvudsak av risken för kringgående, genom exempelvis s. k. rullande visstidsanställning, av lagens centrala skyddsregler. Flera remissinstanser, bl. a. *Svea hovrätt*, *arbetsdomstolens ordförande*, *SAV* och *SAF*, framhåller att den förhållandevis liberala tillämpning av detta förbud som förordas i motiven inte till alla delar har stöd i lagtexten. Enligt *Svea hovrätt* framgår av utredningens uttalanden att man inte har avsett att förbjuda anställning på prov, vikariat, anställning av pensionerad arbetstagare för viss tid eller ens tillfällig anställning. *Arbetsdomstolens ordförande* anser att motivuttalandena tyder på att utredningen endast har avsett att motverka en illolal användning av tidsbegränsade anställningar. Det kan då ifrågasättas om det överhuvudtaget finns behov av en särskild lagregel. Anställningar, som i realiteten är tillsvidareanställningar men som löper för viss tid i taget, torde enligt hans mening inte komma att godkännas som tidsbegränsade vid tillämpningen av lagen. Om förbudsregeln skall behållas, bör därför öppnas möjlighet att använda tidsbegränsade anställningar även när eljest särskilda skäl föreligger härför. *SAF* anser också att regeln är alltför snäv. Flera av de exempel som utredningen nämner som principiellt godtagna undantag från förbudet berör enligt *SAF* varken arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller någon specifik branschsedvänja. De är i stället uttryck för en allmänt godtagen sedvänja på



hela arbetsmarknaden. SAF förordar att lagtexten utformas så att detta klart framgår. *Byggnadsindustriförbundet*, *Skogs- och lantarbetsgivareföreningen* och *Föreningen skogsbrukets arbetsgivare* är kritiska mot förbudsregeln på grund av de speciella förhållandena i dessa branscher. *Byggnadsindustriförbundet* framhåller att hela byggnadsavtalet är ett s. k. objektsanställningsavtal såväl till konstruktion som sedvänja. Kravet att särskilt avtal om anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete måste träffas vid varje enskilt anställningstillfälle är därför enligt förbundets mening onödigt betungande och i vissa fall ogenomförbart. Enligt *Föreningen skogsbrukets arbetsgivare* finns det fortfarande en inte oväsentlig del säsong-, objekt- eller tidsbundet arbete inom skogsbruket, t. ex. skogsvårdsarbeten och flottning. Den arbetskraft, som av ålder har tagit sådana arbeten som tillskottsarbeten, upplever dessa säsongarbeten som en tillgång och omväxling. En detaljerad lagreglering av formerna kring dessa arbeten synes enligt föreningen opraktisk och arbetena bör undantas från lagstiftningen. *Skogs- och lantarbetsgivareföreningen* framhåller att jordbrukets arbetsgivare i den mån så är möjligt söker ordna kompletterande sysselsättning under vinterhalvåret, t. ex. skogsarbete eller snöröjning. Kan detta inte ordnas får säsongarbetaren sluta när säsongen är slut. Om en säsongarbetare vissa år har kunnat sysselsättas hela året, skall detta enligt föreningen inte utgöra hinder för att anställningen i princip anses gälla för säsongen och upphör när säsongen är slut. *Lantarbetareförbundet* ifrågasätter om förbudsregeln inte snarare försämrar än förbättrar den anställningstrygghet som den är avsedd att förstärka. Bakgrunden till detta uttalande är att förbundet befarar att förslaget i denna del kan leda till en utveckling mot ökad projektanställning inom jordbruket. Om en tidsbegränsad anställningsform kommer att anses som sedvänja inom branschen, riskerar man enligt förbundet att anställningstiderna blir så korta att företrädesrätten till ny anställning inte kan hävdas.

En klar majoritet av remissinstanserna ansluter sig till utredningens uppfattning att lagen om anställningsskydd måste ges tvingande karaktär i väsentliga trygghetsfrågor. *Fabriksarbetareförbundet* finner det dock anmärkningsvärt att vissa centrala partier i förslaget har gjorts dispositiva och förordar att ytterligare några bestämmelser, bl. a. om uppsägningstid och varsel, görs tvingande. Enligt *arbetsdomstolens ordförande* bör övervägas att göra ytterligare några bestämmelser dispositiva. *SAF*, *SHIO*, *Byggnadsindustriförbundet*, *Rörledningsfirmornas arbetsgivareförbund* och *Sveriges personaladministrativa förening* anser att lagen i sin helhet bör vara dispositiv.

Förslaget att avtal om avvikelse från det lagfästa anställningsskyddet skall träffas på förbunds nivå godtas eller lämnas utan erinran av praktiskt taget samtliga remissinstanser. *Arbetsdomstolens ordförande* förklarar sig dela utredningens uppfattning att arbetstagarförbunden knappast kommer att gå med på försämringar i anställningsskyddet utom i fall då detta ter sig välmotiverat med hänsyn till branschförhållanden eller eljest. I vart fall kan förutsättas att arbetstagersidan kommer att kräva kompensation för varje försämring. I detta sammanhang inställer sig emellertid enligt hans mening frågan, om arbetsgiversidan kan stödja krav på en försämring av anställningsskyddet med stridsåtgärder. I ett avtalslöst förhållande torde det inte finnas något hinder häremot enligt gällande rätt men en sådan ordning synes enligt hans mening egenartad med hänsyn till lagens karaktär av social skyddslagstiftning.

*Svea hovrätt, arbetsdomstolens ordförande och arbetsrättskommittén* behandlar i sina remissvar frågan om dispositiviteten när det gäller turordningsreglerna. Enligt *arbetsrättskommittén* har man anledning att ställa frågan om i princip varje slag av avvikelser från den i lagreglerna stadgade ordningen kan godtas och få tillämpas på t. ex. oorganiserade arbetstagare. Vidare kan man enligt kommittén fråga sig om s. k. organisationsklausuler kan tillmätas verkan i dessa sammanhang eller om dispositivetsreglerna enligt utredningens synsätt hindrar detta. *Svea hovrätt* anser att man i fråga om utomstående arbetstagare rimligen kan få tillämpa enbart sådana kollektivavtalsklausuler som i princip jämföras organiserade och oorganiserade eller i annan organisation organiserade arbetstagare. I vissa situationer kan detta enligt hovrätten möjligen, men ingalunda säkert, följa av det lagstadgade skyddet för föreningsrätten. Frågorna om giltigheten av organisationsklausuler och om kollektivavtal med rättslig verkan kan slutas för enskilda fall har utredningen lämnat obesvarade. Enligt hovrätten bör dessa frågor beaktas under det fortsatta lagstiftningsarbetet. *Arbetsdomstolens ordförande* framhåller att frågan, om man med avvikelser från lagens regler om turordning skall kunna träffa kollektivavtal med innehåll att medlemmar av viss organisation har företrädesrätt till fortsatt eller ny anställning framför medlemmar av andra organisationer eller oorganiserade arbetstagare, har sådan principiell betydelse att den inte bör överlämnas till bedömande av de rättstillämpande organen. Enligt ordförandens mening är det emellertid svårt att tro att man kommer att tillåta att det anställningsskydd som den individuella arbetstagaren tillförsäkras genom lagen berövas honom genom kollektivavtal mellan hans arbetsgivare och en organisation som han inte tillhör.

*LO* framhåller att utredningens uttalanden om inskränkningar i arbetstagarens rättigheter vid avtal mellan honom och arbetsgivaren är så oklara att de med största sannolikhet kommer att orsaka tvister. Det framgår inte av lagtexten, anför *LO*, att det anses vara tillåtet att avtala om en längre personlig uppsägningstid för arbetstagaren. I denna fråga delar *LO* inte heller utredningens uppfattning i sak utan anser att ett sådant åtagande av arbetstagaren måste betraktas som en otillåten inskränkning i hans anställningsskydd. *Arbetsdomstolens ordförande* ställer sig tveksam till utredningens uttalanden om arbetstagarens möjligheter att i samband med uppsägning träffa avtal om de villkor som skall gälla för anställningens upphörande. Enligt hans mening synes det inte alldeles invändningsfritt att arbetstagaren i denna situation skall kunna avstå från de rättigheter som lagen ger honom, i all synnerhet om han är oorganiserad eller inte åtnjuter sin organisations stöd. Vidare framhåller han att uttalandet, att hinder inte skulle möta mot att arbetstagaren redan i samband med uppsägning avstår från företrädesrätt till ny anställning, synes stå i strid mot grundtanken bakom bestämmelsen, nämligen att arbetstagaren inte på förhand skall kunna avstå från lagens anställningsskydd. Också *Svea hovrätt* ifrågasätter om utredningen inte har lämnat ett för stort utrymme för avvikelser vid slutuppgörelser i uppsägningsfall.

*SAF*, *LO* och *Svenska sjöfolksförbundet* behandlar frågan om lagstiftningens tillämplighet på internationella förhållanden. Enligt *SAF* går utredningen längre än som är förenligt med rättsprinciperna på detta område när den uttalar att lagen bör tillämpas på varje anställning med dominerande anknytning till Sverige eller svenska förhållanden. Om ett

svenskt företag träffar överenskommelse med en svensk eller utländsk medborgare om att denne under längre eller kortare tid skall vara verksam vid ett dotterföretag i utlandet, har de möjlighet att överenskomma att det är lagstiftningen i vederbörande land som skall reglera tjänstgöringen där. SAF anser att utredningen också saknar grund för uttalandet att den svenska lagstiftningen skall gälla vid ett svenskt företags filialföretag i utlandet. LO anser att lagen bör vara tillämplig inte bara på stadigvarande anställningar i Sverige eller anställningar som ingåtts här i riket mellan svenska medborgare utan även på sådana anställningar där arbetet kan vara förlagt delvis i Sverige och delvis utomlands. Enligt LO är det självklart att svenska filialföretag i utlandet skall ha skyldighet att på svenska medborgare tillämpa svensk trygghetslagstiftning. Enligt *sjöfolksförbundet* bör lagen i fråga om fartyg som är registrerade i Sverige gälla inte bara för anställningsförhållanden med svensk arbetsgivare utan också då den svenske ägaren helt eller delvis har överlåtit driften av fartyget till en utlänning. I sistnämnda fall bör entreprenören självfallet anses som arbetsgivare enligt lagen men den svenske ägaren bör ha ett ansvar för att entreprenören fullgör sina åtaganden. Förbundet anser att lagen bör innehålla en bestämmelse som ger arbetstagaren möjlighet att vända sig antingen mot sin arbetsgivare eller mot fartygets ägare. När det gäller utländska fartyg förekommer enligt förbundet inte sällan sådana anställningsförhållanden att svensk skyddslagstiftning bör vara tillämplig. Förbundet avser främst den situation då svensk redare hyr utländskt fartyg på bareboat-basis och driver det helt eller delvis med svensk arbetskraft i trafik som regelbundet berör svensk hamn. För sådana fall bör enligt förbundet övervägas att införa en bestämmelse som ger arbetstagaren rätt att under alla förhållanden vända sig mot den som företräder det svenska arbetsgivareintresset.

### 2.3 Anställningsskyddet vid uppsägning

#### 2.3.1 Grunder för uppsägning m. m.

Samtliga remissinstanser tillstyrker den föreslagna huvudregeln att uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad och från flera håll framhålls betydelsen av att denna regel, som i princip redan gäller på stora delar av arbetsmarknaden, nu blir lagfäst. Flertalet remissinstanser anser att utredningen har valt den från lagteknisk synpunkt lämpligaste lösningen vid regelns utformning.

LO framhåller att en uppräknig av ett antal ej sakliga grunder lätt får till resultat att det som ligger utanför uppräknigen anses vara tillåtna åtgärder. Några remissinstanser, bl. a. *kammarrätten i Stockholm* och *juridiska fakulteten vid universitetet i Lund*, anser dock att man bör överväga att ta in vissa exemplifieringar av begreppet saklig grund i lagtexten. Enligt fakulteten är en sådan precisering både nödvändig och möjlig att genomföra.

De motivuttalanden som utredningen har gjort i fråga om den närmare innebörden av begreppet saklig grund för uppsägning tilldrar sig stort intresse bland remissinstanserna. *Arbetsdomstolens ordförande* framhåller att, om lagen ges ett så vidsträckt tillämpningsområde som utredningen har föreslagit, detta kommer att få betydelse för bedömningen av när saklig grund för uppsägning skall anses föreligga. En annan faktor som kan komma att inverka på denna bedömning är de

stränga sanktioner som uppställs för uppsägningar. Om den sanktion som skall tillämpas ter sig som orimligt sträng, lär det enligt hans mening inte kunna undvikas att domstolarna kommer att dra sig för att stämpla en uppsägning som ogiltig även om den inte fullt ut ter sig sakligt grundad. Han beklagar också att frågorna om disciplinära åtgärder i anställningsförhållanden inte kan behandlas i detta sammanhang. Arbetsgivarens möjligheter att kunna ingripa mot avtalsbrott på annat sätt än genom uppsägning eller avskedande är, framhåller han, uppenbarligen av betydelse för tolkningen av begreppet saklig grund. Enligt *advokatsamfundet* måste man uppfatta utredningens uttalanden så att avsikten är att skärpa kraven på vad som skall anses vara saklig grund. Med hänsyn till den föreslagna utbyggnaden av de rättsliga följderna av en obefogad uppsägning och till behovet av en klar vägledning för rättstillämpningen är det enligt samfundets mening naturligt att t. v. utgå från domstolarnas hittillsvarande praxis vid tolkningen av begreppet och överlåta åt rättstillämpningen att avgöra om kraven framdeles bör ändras. Samma inställning har *SFO*, *SHIO* och *Rörledningsfirmornas arbetsgivareförbund*. En annan uppfattning redovisas i remissvaren från *statens personalnämnd*, *LO* och *Fabriksarbetareförbundet*. Enligt *LO* blir det svårt att hämta någon närmare ledning från arbetsmarknadsnämndens avgöranden när det gäller att fastställa den närmare innebörden av begreppet, eftersom avgörandena rör olika branscher med varierande konstruktion och traditioner. *LO* framhåller att man vid bedömningen bör ställa betydligt större krav än hittills på förseelsernas art. Bl. a. bör en anpassning ske till rådande uppfattningar i samhället. *Statens personalnämnd* uttalar att man har anledning förmoda och hoppas att den skärpning av uppsägningsreglerna som utredningen eftersträvar kommer att leda till bättre personaladministrativ planering inom företag och myndigheter.

Utredningens uttalande att arbetsbrist i princip får anses utgöra saklig grund för uppsägning kritisceras av *TCO*. Enligt *TCO* är motivuttalandena alltför kategoriska och innebär snarast ett steg tillbaka i jämförelse med den utveckling som i driftsinskränkingsfall har skett på förhandlingsområdet under senare år. Självfallet utgör driftsinskränkningar i många fall saklig grund för uppsägning. Emellertid har förhandlingserfarenheterna visat att beslut om personalnedskärning ofta tillkommer mycket brådstörtat och utan närmare analys av vilka alternativa lösningar som står till buds för att klara de ekonomiska svårigheter som företaget har hamnat i. Enligt *TCO* har det visat sig att parterna genom förhandlingar i många fall kunnat undvika uppsägningar helt eller delvis och i stället kunnat enas om andra typer av åtgärder. Utredningens uttalanden om driftsinskränkningar kommer att försvåra förhandlingar av denna mera konstruktiva art. Arbetstagarsidan betas de reella möjligheterna att ifrågasätta uppsägningarna. Med hänsyn till den utveckling som har skett på detta område anser *TCO* ytterst beklagligt om lagen skulle komma att innebära en återgång till ett förlegat betraktelsesätt. I motiven bör klart uttalas att en driftsinskränkning inte nödvändigtvis behöver utgöra saklig grund för uppsägning. De fackliga organisationerna måste beredas en reell möjlighet att ifrågasätta även andra uppsägningar än de som grundas på den enskilde arbetstagarens förhållanden. Denna möjlighet återspeglas enligt *TCO* dels i överläggningsrätten, dels i domstolsprövningsrätten. Vid de överläggningar som skall föregå ett uppsägningsbeslut måste arbetsgivaren pre-

sentera det beslutsunderlag som ligger till grund för den planerade åtgärden. Arbetstagarorganisationen måste beredas möjlighet att analysera företagets ekonomiska situation och att diskutera lämpliga åtgärder. Skulle parterna därvid finna att viss personalnedskränning är nödvändig bör denna i första hand grundas på en gemensamt upprättad organisations- och bemanningsplan. Domstolsprövningsrätten torde enligt TCO inte kunna utsträckas så långt som till en prövning av vilka alternativa åtgärder som skall vidtas i stället för uppsägning. Domstolen bör dock kunna pröva om sådana tvingande företagsekonomiska skäl föreligger att en uppsägningsåtgärd är befogad. För att en sådan prövning skall kunna genomföras bör arbetsdomstolen förstärkas med företagsekonomska expertis. Skulle arbetsgivaren inte kunna styrka att tvingande företagsekonomiska skäl föreligger eller skulle detta visserligen vara styrkt men domstolen likväl finna att andra åtgärder än personalnedskränning skäligen bör kunna vidtas, anser TCO att saklig grund för uppsägning ej skall anses föreligga. LO framhåller att utredningen synes ha utgått från att driftsinskränkningar i framtiden inte kommer att få företas utan att de anställdas organisationer haft ett betydande inflytande i saken. Förslaget att driftsinskränkning alltid skall utgöra saklig grund för uppsägning kan LO emellertid inte biträda utan reservation. I vart fall intill dess arbetsrättskommitténs förslag föreligger bör det enligt LO åligga arbetsgivaren att styrka en tillämnad driftsinskränkings nödvändighet.

I fråga om uppsägning som hänför sig till den enskilde arbetstagarens personliga förhållanden framhåller LO att man inte längre kan grunda bedömningen på vad som i den aktuella situationen objektivt sett ter sig försvarbart. I stället måste den aktuella arbetstagarens allmänna lämplighet bedömas och det är i en framtid orimligt att vidmakthålla den nuvarande formen av auktoritär lydnadsplikt på arbetsplatsen. LO förutsätter att arbetsrättskommittén kommer att behandla arbetsskyldighetens omfattning och slutligt lösa frågan under vilka omständigheter arbetsvägran kan utgöra grund för uppsägning och avsked. *Advokatsamfundet* anser att utredningen inte har beaktat och belyst de särskilda problem som tolkningen av saklig grund medför på mindre arbetsplatser. Det mera personliga samarbetet på en sådan arbetsplats och svårigheterna att utjämna arbetsbelastningen gör det nödvändigt att strängare bedöma t. ex. olovlig utevaro, ordervägran, misskötsel, olämpligt uppträdande och bristande samarbete. Vad utredningen har anfört härom hänför sig enligt samfundet huvudsakligen till större arbetsplatser. *Svea hovrätt* och *arbetsdomstolens ordförande* anser att utredningen borde ha gett bättre anvisningar om vad som skall gälla vid samarbetssvårigheter på arbetsplatsen.

*Arbetsrättskommittén* delar utredningens uppfattning att saklig grund för uppsägning inte kan anses föreligga om arbetsgivaren säger upp en arbetstagare enbart av den anledningen att arbetstagaren deltar i en enligt lag tillåten stridsåtgärd. En mera komplicerad fråga, som utredningen inte har berört, är enligt kommitténs mening om deltagande i en olovlig stridsåtgärd under alla förhållanden skall kunna medföra uppsägning. Frågan har beröring med ett flertal problem av kollektivavtalsrättslig och föreningsrättslig natur och kommer att behandlas av kommittén i samband med dess övervägande av det kollektivavtalsrättsliga sanktionssystemet. Också *arbetsdomstolens ordförande* avslutar sig i princip till utredarens bedömning av en tillåten strids-

åtgärds inverkan i detta sammanhang men anser att en viss nyanseering är påkallad. Läget kan exempelvis vara att arbetsgivaren omöjligt kan gå med på de krav som arbetstagaren vill understödja med sin stridsåtgärd och att det därför kan bli omöjligt för honom att fortsätta sin rörelse om han inte får frigöra sig från anställningsavtalen med de strejkande arbetstagarna och söka engagera ny arbetskraft. I sådana situationer kan det inte anses uteslutet, framhåller arbetsdomstolens ordförande, att arbetsgivaren har saklig grund för uppsägning. I annat fall skulle lagen ge arbetstagarsidan ett övertag i den fackliga striden som skulle rubba förutsättningarna för denna. Enligt hans mening står det också utom tvivel att deltagande i en olovlig stridsåtgärd under vissa förutsättningar kan utgöra saklig grund för uppsägning. I likhet med arbetsrättskommittén anser han att denna fråga är mycket komplicerad.

Några remissinstanser behandlar frågan om sjukdom som grund för uppsägning. LO understryker särskilt vad utredningen har uttalat i denna fråga och framhåller att det är alldeles orimligt att någon skall kunna sägas upp på grund av sjukdom utan att sjuk- eller förtidspension inträder. *Handelsanställdas förbund* och *lantarbetareförbundet* ger uttryck för samma uppfattning. *Skogs- och lantarbetsgivareföreningen* delar däremot inte alls utredningens uppfattning. Den innebär enligt föreningen dels att arbetsgivarna får en inte oväsentlig kostnad eftersom semesterrätt intjänas under 90 dagar varje år som sjukdomen varar, dels att det blir oerhört svårt att få en ersättare för den sjuke inom en sådan näring som jordbruket eftersom anställningen som regel är förenad med tjänstebostad. *Arbetsdomstolens ordförande* framhåller att utredningen lägger en tung börda på arbetsgivaren vid arbetstagarens sjukdom. Enligt hans mening är det givetvis i och för sig tillfredsställande att arbetstagarna åtnjuter gott anställningsskydd vid sjukdom men arbetsgivarnas rättsläge borde ha analyserats närmare. Det måste antas bli en uppenbar risk att en arbetstagares allmänna hälsotillstånd får sådan betydelse för frågan om anställning kan vinnas att sjukliga arbetstagare kan få stora svårigheter att få arbete.

Den föreslagna bestämmelsen att uppsägning inte får grundas enbart på omständighet som arbetsgivaren har känt till mer än en månad innan varsel lämnades inger enligt *televerket* starka betänkligheter. Eftersom frågan på ett så avgörande sätt berör den anställda, är det av stor vikt att den handläggs med omsorg. *Televerket* anser att det framförallt inom statsförvaltningen är realistiskt att räkna med att den föreslagna tiden skall räcka till och förordar en förlängning till åtminstone fyra månader. *Rörledningsfirmornas arbetsgivareförbund* anser att preskriptionstiden bör utsträckas till i vart fall två månader. *Advokatsamfundet* anmärker att regeln kan komma att försvåra anställning av äldre och handikappade. Om en arbetsgivare som grund för uppsägning önskar åberopa att arbetstagaren på grund av sitt handikapp inte klarar sina arbetsuppgifter, kan han enligt samfundet känna sig nödsakad att inom en månad från anställningens början varsla om uppsägning. SAF riktar i detta sammanhang uppmärksamheten på sådan misskötsel som kan sägas vara en fortlöpande företeelse exempelvis i form av svår alkoholism eller ovillighet att i det dagliga arbetet fullgöra en rimlig prestation. Den omständigheten att arbetsgivaren sedan mer än en månad har känt till ett sådant förhållande bör enligt SAF självfallet inte medföra att han därefter är betagen rätten att åbe-

ropa missförhållandet som självständig uppsägningsgrund. Om en uppsägning förklaras ogiltig till följd av formfel, bör enligt SAF den materiella uppsägningsgrund som arbetsgivaren åberopat inte anses förfallen på grund av månadsregeln. *Metallindustriarbetareförbundet* framhåller att arbetsgivarparten vid tvist om uppsägning brukar åberopa händelser som ligger ett flertal år tillbaka i tiden. Detta förhållande är enligt förbundet synnerligen otillfredsställande och det förordas därför att den föreslagna regeln kompletteras med en bestämmelse om att arbetsgivaren inte alls får grunda en uppsägning på omständighet som han känt till mer än ett år.

*LO* och *TCO* uttalar sin förvåning över att utredningen inte har dragit konsekvenserna av sitt resonemang om de fackliga förtroendemännens ställning och inarbetat ett förstärkt anställningsskydd för dessa inom lagstiftningens ram. Organisationerna anser nödvändigt att utredningen under sitt fortsatta arbete uppmärksammar förtroendemännens alltmer utsatta positioner.

Övervägande antalet remissinstanser har en mycket positiv inställning till förslaget om lagstadgad omplaceringsskyldighet. *TCO*, *SACO* och *SR* uttalar sitt starka stöd för denna del av förslaget och framhåller att bestämmelsen har stor betydelse för en ökad anställningstrygghet. Organisationerna har inte något att erinra mot den utformning bestämmelsen fått men påpekar att turordningsreglerna kan medföra att en arbetstagare genom omplacering kan förlora rätten att tillgodoräkna sig redan inarbetad tjänstetid. Bl. a. med hänsyn härtill är det av stor vikt att i motiven klart uttalas att arbetsgivare inte med stöd av bestämmelsen får omplacera sådan arbetstagare som har så många tjänsteår att han enligt turordningsreglerna inte skulle ha berörts av den aktuella uppsägningen. Vidare framhåller organisationerna att det inte är tillfredsställande att omplacering endast kan förekomma inom den verksamhet där arbetstagaren tidigare har varit sysselsatt. Om arbetstagaren har nöjaktiga kvalifikationer eller utan större svårighet kan tillägna sig de kunskaper som behövs, bör han enligt organisationerna erbjudas omplacering till en vakant plats inom annan del av arbetsgivarens verksamhet. *Riksförsäkringsverket* understryker särskilt vikten av att man prövar alla möjligheter till omplacering inom företaget av äldre och handikappade innan uppsägning sker. *LO* har också en positiv inställning till att omplaceringsskyldigheten lagfästs men anser att uttrycket "där så skäligen kan krävas" fordrar närmare förklaring. Vidare måste man enligt *LO* bestämt ta avstånd från slentrianmässig handläggning av omplaceringsfrågor. Skall exempelvis brott regelmässigt utgöra saklig grund för uppsägning, kommer möjligheterna att rehabilitera och anpassa människan till samhället aldrig att öka. Enligt *LO* bör det åligga arbetsgivaren att även i sådana fall söka omplacera arbetstagaren. Självfallet kan det tänkas fall då förutsättningar för omplacering saknas men *LO* efterlyser ett ställningstagande till förmån för de socialt utslagna. *Kooperationens förhandlingsorganisation* befarar att bestämmelsen kan medföra tolkningssvårigheter och anser i likhet med *LO* att uttrycket "där så skäligen kan krävas" behöver förtydligas. Också *arbetsdomstolens ordförande* anser att det behövs ett förtydligande på denna punkt och framhåller att bestämmelsen även i övrigt kan bli svår att tillämpa, i synnerhet som samspelet mellan den och turordningsreglerna inte har blivit tillfredsställande belyst av utredningen.

*SFO, SAF, Svensk industriförening, Tidningarnas arbetsgivareförening, byggnadsindustriförbundet och Rörledningsfirmornas arbetsgivareförbund* anser att bestämmelsen om omplaceringsskyldighet bör utgå. *SFO* framhåller att det är självklart att man omplacerar arbetstagare i de fall då detta är genomförbart. Någon föreskrift härom torde inte behövas, i vart fall inte när uppsägning hänför sig till arbetstagarens personliga förhållanden. Föreligger saklig grund, t. ex i form av notorisk misskötsamhet, måste det enligt *SFO* anses orimligt att begära att den anställda skall erbjudas annat arbete. *SAF* anser att de socialt prägade motiv för bestämmelsen, som utredningen har angett, bör ingå i den grundläggande prövningen om saklig grund. Så sker redan nu. Ingen arbetstagare sägs exempelvis upp enbart på den grunden att han med tilltagande ålder inte har samma arbetsförmåga som tidigare. Också möjligheterna till omplacering vid uppsägning på grund av arbetsbrist ingår enligt *SAF* redan nu i kriteriet saklig grund.

Förslaget att uppsägning från arbetsgivarens sida alltid skall vara skriftlig tillstyrks eller lämnas utan erinran av en klar majoritet av remissinstanserna. *LÖ* och *TCO* ställer sig mycket positiva till denna regel. Om uppsägning först görs muntligen och sedan bekräftas skriftligen, förutsätter organisationerna att uppsägningstiden börjar löpa först sedan arbetstagaren fått del av den skriftliga uppsägningen. *SFO* och *fabriksarbetareförbundet* ifrågasätter om man inte lämpligen bör föreskriva en obligatorisk skyldighet för arbetsgivaren att skriftligen uppgge de omständigheter som åberopas för uppsägningen. *Statens personalnämnd, Tidningarnas arbetsgivareförening* och *Rörledningsfirmornas arbetsgivareförbund* förordar att skriftlighetskravet utvidgas att gälla även vid uppsägning från den anställdes sida. *Advokatsamfundet* uttalar att man hittills har ansett att uppsägningstidens längd eller anställningens slutdag bör anges i samband med uppsägning. Enligt samfundet bör denna praxis komma till uttryck i lagen som en ordningsföreskrift. *SAF* framhåller att bestämmelsen bör ändras så att den innefattar endast en anvisning om att uppsägning från arbetsgivarens sida bör vara skriftlig. *Byggnadsindustriförbundet* anser att det är fel att konstruera bestämmelsen som en formföreskrift. Den bör i stället ses som en ordningsregel. *Svea hovrätt* ifrågasätter om skälen för skriftlighetskravet är tillräckligt starka. Intresset av ordning och reda talar i och för sig för skriftlighet men arbetsgivaren har vid tvist bevisbördan för att uppsägning har skett och enligt hovrätten ligger häri möjligen ett tillräckligt skydd för arbetstagaren. Lämpligheten av skriftlighetskravet är beroende av hur ogiltighetsregeln är avsedd att tillämpas. Enligt hovrätten är det tydligen inte meningen att ogiltighet obetingat skall bli följden av underlåtenhet att företa skriftlig uppsägning, vilket kan leda till onödigt rättsosäkerhet. *Arbetsdomstolens ordförande* ställer sig också tveksam till regeln att uppsägning skall vara skriftlig. Såväl bevissyftet som önskemålet att framtvinga en viss eftertänksamhet inför uppsägning synes enligt hans mening vara väl tillgodosett genom bestämmelserna om varsel och rätt till överläggning. Om skriftlighetskravet skall behållas, anser han att man bör överväga att ge det karaktären antingen av ordningsföreskrift eller av ovillkorlig formföreskrift.

Utredningens uttalande, att arbetsgivaren i händelse av tvist vid domstol inte får åberopa något skäl som inte har angetts i samband med uppsägningen, går enligt *Svea hovrätt* och *arbetsdomstolens ordförande* allt-



för långt. Hovrätten anser att en sådan regel i vissa situationer kan te sig mindre skälig och leda till onödiga tvister.

I fråga om de föreslagna skyddsreglernas omfattning vid uppsägning för omreglering av anställningsvillkoren framhåller *LO* att en arbetsgivare som vill förändra arbetstiden, t. ex. från heltid till deltid, bör vara skyldig att iakttä stadgad uppsägningstid om arbetstagaren inte kan acceptera det nya förhållandet. *Handelsanställdas förbund* ger uttryck för samma uppfattning som *LO* i denna fråga och förordar att lagens regler om uppsägningstid, permittering, varsel etc. ges en sådan utformning att de även omfattar förändringar av arbetstidsmättet under gällande begränsningsperiod.

De särskilda bestämmelser som enligt utredningen bör gälla vid förestående pensionsavgång tillstyrks eller lämnas utan erinran av så gott som samtliga remissinstanser. *TCO* anser dock att tiden för underrättelse till arbetstagaren bör utsträckas från en till tre månader. *SFO* framhåller att arbetsgivaren bör få möjlighet att utan uppsägning bringa anställningsförhållandet till upphörande även då arbetstagaren uppnår den nedre pensionsgränsen. Enligt *SFO* bör en underrättelse till arbetstagaren minst sex månader före den aktuella tidpunkten vara tillfyllest i dessa fall. *Statens personalpensionsverk* erinrar om att man enligt de statliga pensionsbestämmelserna kan förklara en anställd avgångsskyldig vid pensioneringsperiodens nedre gräns om hans avgång är önskvärd i samband med omorganisation eller rationalisering som berör hans tjänsteställe. Härvid beaktas även om annan anställd måste sägas upp för att han skall kunna kvarstå i tjänst. Pensionsverket ifrågasätter om inte motsvarande bestämmelser bör införas i lagen om anställningsskydd. *Socialstyrelsen* förutsätter att för statligt anställda arbetstagare även i fortsättningen kommer att gälla att den som vill kvarstå i tjänst efter den högsta pensionsgränsen får ansöka om tillstånd härtill.

### 2.3.2 Uppsägningstidens längd

Så gott som samtliga remissinstanser tillstyrker eller lämnar utan erinran den föreslagna grundregeln att för såväl arbetsgivare som arbetstagare skall gälla en uppsägningstid av en månad. Däremot råder delade meningar om den föreslagna bestämmelsen om förlängning av uppsägningstiden vid uppsägning från arbetsgivarens sida. Flertalet remissinstanser godtar den av utredningen förordade lösningen. *AMS* framhåller att de längre uppsägningstiderna som regel är till gagn för de personer som söker nya anställningar. Tiden bör utnyttjas för planering av nytt arbete och eventuellt också för kompletterande yrkesutbildning och teoretisk utbildning. Vidare kan arbetsförmedlingen beredas tillfälle att mera omsorgsfullt planera sina åtgärder för ackvisition av annat arbete etc.

*LO* och *fabrikarbetareförbundet* kritiserar förslaget att arbetstagare som har uppnått den högsta pensionsgräns som gäller för anställningen inte har rätt till längre uppsägningstid än en månad. Enligt de nämnda remissinstanserna bör rätten till längre uppsägningstid under alla omständigheter kvarstå till dess att arbetstagaren fyller 67 år.

Några remissinstanser gör gällande att de långtgående krav som utredningens förslag i denna del ställer på arbetsgivaren borde ha fått åtminstone någon motsvarighet för arbetstagarnas del. *Kooperationens förhandlingsorganisation* och *SFO* anser att en rimlig grad av ömsesidighet skulle uppnås om bestämmelsen kompletteras så att arbetstagare vid uppsägning blir skyldig att iakttaga en hälften så lång uppsägnings-

tid som den som gäller för arbetsgivare, dock aldrig kortare tid än en månad. Enligt Kooperationens förhandlingsorganisation når man på ett smidigare sätt det ökade rådrum för arbetstagaren som eftersträvas genom att förlänga varseltiderna. En sådan ordning ger tillfälle till diskussioner och utredningar utan den press som en uppsägning medför. SAF uttalar att man i denna fråga kan jämföra bl. a. med reglerna på tjänstemannaområdet och hänvisa till det från arbetarsidan ofta åberopade kravet på likställighet mellan olika arbetstagargrupper. I ett läge med brist på arbetskraft är arbetsgivarens situation vid en uppsägning från arbetstagarens sida nog så svår och enligt SAF är därför ett krav på viss ömsesidighet utöver en månads uppsägningstid berättigat. I fråga om grunden för beräkning av de förlängda uppsägningstiderna anser SAF att det är mera i överensstämmelse med den allmänna uppfattningen på arbetsmarknaden att låta stigande anställningstid inom företaget bli avgörande än att som utredningen bygga på arbetstagarens ålder. Samtidigt tillgodoses då i hög grad den äldre arbetskraftens intressen.

Några remissinstanser, bl. a. *Sveriges redareförening och byggnadsindustriförbundet*, är kritiska mot förslaget och framhåller att de långa uppsägningstiderna kommer att leda till orimliga konsekvenser för arbetsgivarna.

Förslaget att kvalifikationstiden skall förkortas i förhållande till den som gäller enligt 1971 års lag om anställningsskydd godtas i allmänhet av remissinstanserna. SAF, *Kooperationens förhandlingsorganisation* och *Rörledningsfirmornas arbetsgivareförbund* anser dock att det inte finns någon anledning att frånga det krav på 24 månaders anställning som gäller enligt 1971 års lag. SFO framhåller att det föreslagna kvalifikationskravet torde bli mycket svårt att tillämpa för mångfilialföretag inom branscher med hög personalomsättning.

Åtskilliga remissinstanser tar upp frågan om beräkning av kvalifikationstid när arbetstagaren övergår till anställning hos annan arbetsgivare inom samma koncern eller till arbetsgivare som med den förutvarande har sådan intressegemenskap som kan jämföras med koncernförhållande. *Fabriksarbetareförbundet* anser det mycket tillfredsställande att den föreslagna lagregeln omfattar sådan intressegemenskap som kan jämföras med koncernförhållanden. Förbundet har upplevt det som ett problem att 1971 års lag inte innehåller någon sådan bestämmelse. Enligt förbundet bör bestämmelsen ges en så vid tolkning som möjligt för att få tillräcklig effekt. *Skogsarbetareförbundet* uttalar att det i stor utsträckning förekommer att arbetstagare inom förbundets verksamhetsområde omväxlande arbetar åt skogsbolag och åt flottnings- eller virkesmätningsföreningar som bolaget är intressent i. Förbundet utgår från att intressegemenskap i förslagens mening får anses föreligga i sådana fall. *Metallindustriarbetareförbundet* anser också att det är av stort värde att den krets av företag, vid vilken arbetstagaren får tillgodoräkna sig anställning, görs så vid som möjligt.

Emellertid kritiserar utredningen av flera remissinstanser för att den närmare innebörden av begreppet intressegemenskap inte har belysts på ett tillfredsställande sätt. *Advokatsamfundet* uttalar att intressegemenskap synes vara ett vidsträcktare begrepp än koncernbegreppet och ifrågasätter om det i detta sammanhang kan anses motiverat med ett så vidsträckt begrepp. Enligt samfundet inger bestämmelsen också allvarliga betänkligheter från rättssäkerhetssynpunkt. Arbetstagaren och

hans organisation känner som regel inte till om intressegemenskap föreligger och det kan knappast anses rimligt att arbetsgivaren skall vara skyldig att upplysa om detta. Arbetsgivaren kan göra sig skyldig till en felaktig och därmed ogiltig uppsägning eller försumma att återanställa en arbetstagare genom att han eller den som handlar för hans räkning, t. ex. en personalchef, inte känner till att intressegemenskap i lagens mening föreligger. Med hänsyn härtill föreslår samfundet att bestämmelsen begränsas till att avse sådana företag som ingår i samma koncern. *SAF, Tidningarnas arbetsgivareförening och Rörledningsföretagarnas arbetsgivareförbund* anser i likhet med advokatsamfundet att bestämmelsen om intressegemenskap bör utgå. *SAF* framhåller att det är angeläget att koncernbegreppet blir närmare definierat. *Svea hovrätt, arbetsdomstolens ordförande, socialstyrelsen, SFO, LO och metallindustriarbetareförbundet* anser att begreppet intressegemenskap är svårtolkat och kräver förtydligande uttalanden under det fortsatta lagstiftningsarbetet. *Arbetsdomstolens ordförande* ifrågasätter också riktigheten av utredningens uttalande att någon ändring inte görs i förhållande till 1971 års lag när det gäller övergång till anställning inom samma koncern. Enligt utredningen får tidigare anställningstid inom en koncern tillgodoräknas endast i den mån fråga är om "övergång" mellan två anställningar inom koncernen. Någon sådan begränsning finns emellertid inte i 1971 års lag utan enligt denna är det tillräckligt att en tidigare anställning inom koncernen ligger inom den angivna treårsperioden.

Vad utredningen har föreslagit i fråga om verkan av företagsöverlåtelse godtas i allmänhet av remissinstanserna. Emellertid anser en del remissinstanser, bl. a. *Svea hovrätt, arbetsdomstolens ordförande, arbetsrättskommittén, SAF* och *SAF:s allmänna grupp*, att bestämmelsen är svårtolkad och lätt kan leda till missförstånd. Enligt *arbetsdomstolens ordförande* är det svårt att inse att bestämmelsens konstruktion har några fördelar jämfört med motsvarande bestämmelse i 1971 års lag. Sistnämnda bestämmelse synes honom väl svara mot utredningens motivuttalanden och är betydligt mera lättolkad.

### 2.3.3 Det ekonomiska skyddet vid uppsägning

Den grundläggande tanken att reglerna om uppsägningstid bör förenas med garanti för bibehållen lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden oberoende av om arbetstagaren kan beredas arbete eller ej godtas eller lämnas utan erinran av samtliga remissinstanser. *LO* framhåller att den föreslagna lönegarantin, som anknyter till praxis och finns i 1971 års lag, är en nödvändig förutsättning för att uppsägningstiden skall fylla sin egentliga funktion att erbjuda skäligt rådrum.

Reglerna om beräkning av uppsägningslön behandlas i några remissvar. Enligt *LO:s* mening innebär dessa regler en förbättring i förhållande till motsvarande regler i 1971 års lag. Förmånerna enligt nämnda lag har i många fall varit svåra att beräkna och anknytningen till semesterlagens bestämmelser kan ha lett till mindre rättvisa resultat. Någon schablonregel om hur lönen skall beräknas ges inte i förslaget. Enligt *LO* torde några större problem inte föreligga om arbetstagaren har fast lön och i fråga om tidlön eller ackordslön torde gällande avtal och praxis utgöra tillräckliga garantier för att bestämmelsen skall ge avsett resultat. *LO* hälsar också med tillfredsställelse att för-

slaget innefattar rätt för en uppsagd att utan hinder av att arbete inte utförts kvalificera sig för bl. a. semesterförmåner. *Metallindustriarbetareförbundet* framhåller att erfarenheterna av 1971 års lag har visat att arbetstagare i en del fall har omplacerats kort tid före en uppsägning i avsikt att lägre lön skall kunna utbetalas under uppsägningstiden. Utredningen har uttalat dels att omplacering några månader före uppsägningen är förenlig med lönegarantiregeln, dels att omplacering i syfte att kringgå denna regel kan angripas. Förbundet önskar ett förtydligande på denna punkt. Enligt dess mening bör gälla att en omplacering, som görs i antagbart kringgående syfte minst sex månader före uppsägningen, inte skall påverka lönen under uppsägningstiden. *Fabriksarbetareförbundet* anser att det kan bli svårt att fastställa vad som skall anses som normallön. Oavsett vilken metod som kommer att användas, är det enligt förbundet nödvändigt att i lagtexten ange längden av den tidsperiod som skall utgöra underlag för beräkningen.

*TCO* framhåller att det är en klar försämring i jämförelse med 1971 års lag att förslaget inte innehåller någon schablonregel för hur uppsägningslön skall beräknas om arbetstagaren har arbetsfri uppsägningstid eller arbetsuppgifter som ger sämre lön än tidigare. Schablonregeln har varit till stor hjälp i det praktiska arbetet, inte minst när det gäller tjänstemän med provisionslön. Före tillkomsten av 1971 års lag vållade frågan om beräkning av provisionslöner under arbetsfri uppsägningstid ständiga tvister och det kan enligt *TCO:s* mening inte finnas något skäl för att nu återgå till sådana oregrulerade förhållanden. Hänvisningen till verkstadsavtalets regler är inte till hjälp på andra områden och även om man får till stånd kollektivavtal i frågan löser man inte problemet gentemot arbetsgivare, som inte är kollektivavtalsbundna och med vilka antalet tvister är stort. Med hänsyn härtill föreslår *TCO* att schablonregeln behålls.

*SAF, SAF:s allmänna grupp, byggnadsindustriförbundet och Rörledningsfirmornas arbetsgivareförbund* är kritiska mot den föreslagna lönegarantiregelns utformning. *SAF* uttalar att en arbetsgivare enligt förslaget blir förhindrad att under uppsägningstiden tillämpa samma löneregler för den uppsagde som för andra arbetstagare även då de utför samma arbete, reglerat av ett och samma kollektivavtal. En sådan ordning är enligt *SAF* inte berättigad. Vidare innehåller förslaget en bestämmelse av innebörd bl. a. att viss permitteringsstid skall jämistälas med arbetad tid. Eftersom detta leder till att arbetstagaren kvalificerar sig för semester, kan *SAF* inte godta bestämmelsen. För övrigt kan enligt *SAF* ifrågasättas om en sådan bestämmelse kan genomföras utan att semesterlagen ändras. *Byggnadsindustriförbundet* framhåller att gällande ackordslöneregler inom byggnadsbranschen gör det omöjligt att på förhand bestämma en ackordsarbetares normala lön under en längre tidsperiod. Enligt förbundet måste beräkningsreglerna därför kunna ändras genom en branschanpassad överenskommelse. *SAF:s allmänna grupp* påpekar att beräkningsregeln är utformad så att skifttillägg och tillägg för särskilda arbetsförhållanden som smuts, värme, rök m. m. skall utgå även om arbetstagaren inte utför arbete som är förknippat med dessa olägenheter. Enligt gruppens mening är det lämpligare att i dessa fall anknyta till de ersättningsregler som finns i 1971 års lag eller i kollektivavtal.

*Arbetsdomstolens ordförande* anser att det bör klargöras om lönegarantin skall gälla även då arbetstagare under uppsägningstid skall

omplaceras till ett i och för sig lika väl betalt arbete men i detta likväl inte når upp till sin tidigare lönenivå. Vidare kan ett av utredningens uttalanden enligt hans mening uppfattas så att arbetstagare skall vara berättigad till *övertid ersättning som han kunnat påräkna om han fått stå kvar i sitt tidigare arbete*. En sådan regel kan, anför arbetsdomstolens ordförande, medföra både onödiga och svårbedömda tvister och bör därför inte införas. Enligt utredningens förslag är beräkningsregeln inte dispositiv men i motiven sägs att avtal skall kunna träffas om löneberäkningen. Motivuttalandet synes vara välbetänkt och bestämmelsen bör göras dispositiv.

När utredningen slår fast att den uppsagde skall stå till arbetsgivarens förfogande under uppsägningstiden, är det enligt LO helt följdriktigt att i förslaget inte ta in en sådan regel om avräkning för lön på annat håll som finns i 1971 års lag. Utredningens motivering för detta ställningstagande anser LO helt hållbar och i praktiken torde förslaget i denna del snarare få en positiv än en negativ effekt på den uppsagdes fortsatta sysselsättningssituation. Också TCO, SACO och SR hälsar denna del av förslaget med stor tillfredsställelse. Organisationerna anser emellertid att bestämmelsen bör utformas så att den täcker även det fall då arbetstagaren har gjort en motuppsägning för att snabbare kunna tillträda en annan anställning. I en sådan situation bör arbetstagaren enligt deras mening kunna göra anspråk på en viss del av resterande uppsägningslön, nämligen på skillnaden mellan den gamla och den nya lönen därest lägre lön utgår i den nya anställningen. Organisationerna framhåller att man på detta sätt kan öka arbetstagarens motivation att snarast möjligt få annan anställning och att det under alla omständigheter innebär en kostnadsminskning för den arbetsgivare som har sagt upp anställningen.

Åtskilliga remissinstanser, bl. a. SAV, arbetsdomstolens ordförande, kommunförbundet, landstingsförbundet, SHIO, SAF och juridiska fakulteterna vid universiteten i Uppsala och Stockholm, är starkt kritiska mot utredningens ställningstagande och anser att förslaget bör kompletteras med en avräkningsregel av samma innebörd som den som finns i 1971 års lag. Kommunförbundet och Landstingsförbundet hänvisar i denna fråga till departementschefens uttalande i förarbetena till 1971 års lag. De uttalanden som då gjordes, bl. a. att det kan förefalla stötande om en arbetstagare uppbär lön från två håll och att det från allmän synpunkt är angeläget att arbetsföra personer står till arbetsmarknadens förfogande, ansluter sig förbunden till. Förbunden framhåller också att de exempel som utredningen har anfört till stöd för sitt ställningstagande knappast kan anses vara så frekventa att de har någon nämnvärd betydelse. Arbetsdomstolens ordförande anser att den enligt utredningen negativa effekten av avräkningsregeln med avseende på överskjutande del av högre lön i ny befattning torde kunna hindras genom en särskild regel eller ett motivuttalande. Enligt hans mening bör möjligheten till avräkning i vart fall öppnas i sådan mån att stötande konsekvenser inte uppstår, t. ex. i de fall då arbetsgivaren har hjälpt arbetstagaren att få den nya anställningen. Juridiska fakulteten vid universitetet i Uppsala framhåller också att det i vissa fall synes närmast stötande att en arbetstagare uppbär lön från två håll, särskilt i de fall då lön uppbärs under lång tid från småföretag som har råkat i ekonomiska svårigheter.

Förslaget att arbetstagare under uppsägningstid skall kunna avstängas

från arbetsplatsen endast om särskilda skäl föreligger har fått ett blandat mottagande under remissbehandlingen. *LO* och *TCO* anser att denna bestämmelse är mycket värdefull men framhåller att man under det fortsatta lagstiftningsarbetet bör förtydliga vad som i detta fall avses med särskilda skäl. *Statens personalnämnd* anser bestämmelsen motiverad, bl. a. om man som sanktion vid lagbrott skall kunna använda återanställningsskyldighet. Åtskilliga remissinstanser, bl. a. *kammarrätten i Stockholm*, *SAF*, *SFO* och *SHIO*, är starkt kritiska mot avstängningsförbudet och förordar att bestämmelsen härom utgår. *SHIO* framhåller att i den mån ett företag avstår från att utnyttja betald arbetskraft så torde detta ha mycket djupgående orsaker. Den uppsagde kan vara till direkt skada för företaget och den bedömningen bör företaget ges möjlighet att göra. Enligt *SAF* introducerar utredningen en helt ny regel som vid en realistisk bedömning måste anses omöjlig att upprätthålla i praktiken. Utan att man behöver ge vare sig den ena eller andra parten i ett anställningsförhållande skulden till den motsättning som har uppkommit mellan parterna är verkligheten enligt *SAF* ofta den att arbetstagaren inte kan ges rätt till en garanterad närvaro på arbetsplatsen. Särskilt i små eller mindre företag är detta helt enkelt inte möjligt på grund av det personliga förhållandet mellan parterna. Ett annat exempel är de fall då arbetstagaren har kontakt med kunder eller med allmänheten. *Kommunförbundet* och *landstingsförbundet* framhåller att de i sin verksamhet ständigt är beroende av ansvarsfulla och omdömesgilla arbetstagare. En arbetstagare som visar uppenbar omdömeslöshet genom handlingar och muntliga uttalanden i anställningen måste därför kunna avstängas från arbete. Om en arbetstagare som i sin dagliga syssla konfronteras med allmänheten, t. ex. inom vårddyrkena, under arbetstid uppträder berusad av alkohol eller narkotika, måste det enligt förbundens mening otvivelaktigt anses utgöra särskilda skäl för avstängning. Förbunden framhåller att uttrycket särskilda skäl allmänt sett bör ges en tolkning som inte är för snäv.

*Juridiska fakulteten vid universitetet i Lund* anser att rättsverkningarna av att en arbetstagare avstängs bör klargöras. Bl. a. bör klarläggande besked ges huruvida lön skall utgå till arbetstagaren under denna tid.

Det föreslagna förbudet mot att förflytta arbetstagare till annan ort under uppsägningstiden, om möjligheterna till ny anställning därigenom inte obetydligt försämras, tillstyrks eller lämnas utan erinran av övervägande antalet remissinstanser. *TCO* delar helt utredningens uppfattning i denna del men utgår från att bestämmelsen endast blir tillämplig om arbetsgivaren har flyttningsrätt enligt det enskilda tjänsteavtalet. Efter som sådan flyttningsrätt endast undantagsvis torde föreligga, kan förflyttning enligt *TCO* i flertalet fall inte komma ifråga oavsett om möjligheterna till ny anställning påverkas eller ej. Vidare framhåller *TCO* att erfarenheterna ofta har visat att arbetsgivare söker dölja en omstationering genom att beordra den anställda på s. k. tjänsteresa. Om denna resa inte är av tillfällig natur och det således i realiteten är fråga om en mera permanent omstationering under uppsägningstiden, tar *TCO* för givet att åtgärden bör drabbas av flyttningsförbudet. Också *LO* tillstyrker förslaget i denna del men framhåller att bestämmelsen måste ges ett vidare innehåll. Den bör inte inskränkas till enbart sådana förhållanden som leder till att möjligheter till nytt arbete försvåras. Enligt *LO* måste hänsyn tas även till andra personliga förhållanden så att en

arbetstagare inte tvingas sluta sin anställning på egen begäran på grund av att han inte kan ta anställning på annan ort. Det kan inte tillåtas att en arbetsgivare påyrkar flyttning för att därigenom undandra sig sina lagliga förpliktelser mot den uppsagde. *Statens personalnämnd* anser det väsentligt att en person som har blivit uppsagd inte får försämrade möjligheter att söka annan anställning och ansluter sig därför till förslaget. *SAF*, *SAF:s allmänna grupp*, *Skogs- och lantarbetsgivareföreningen* och *Rörledningsfirmornas arbetsgivareförbund* anser däremot att bestämmelsen bör utgå. *Allmänna gruppen* framhåller att det för vissa företag kan visa sig omöjligt att undvika förflyttning, t. ex. då arbetstagaren sagts upp på grund av att verksamheten på viss ort lagts ned. Följden kan då bli att arbetsgivaren måste betala full lön trots att arbetstagaren mycket väl skulle kunna tjänstgöra på annan ort och detta förutsatts vid anställningens ingående.

Några remissinstanser behandlar frågan om arbetstagares rätt att med bibehållna förmåner besöka arbetsförmedling under arbetstid. *TCO* delar utredningens uppfattning att arbetstagare, som har sagts upp eller varslats om att fortsatt anställning inte kommer att erbjudas honom, bör ha sådan rätt. Enligt *TCO* bör arbetstagaren ha motsvarande rätt att besöka presumtiva arbetsgivare. *SACO* och *SR* är också positiva till den föreslagna bestämmelsen. *AMS* hälsar denna del av förslaget med tillfredsställelse och framhåller att det innebär att förutsättningarna för tidiga kontakter mellan arbetstagare och arbetsförmedling underlättas. *Fabriksarbetareförbundet* anser att bestämmelsen är av stor betydelse. Enligt förbundet kan dess utformning dock leda till svårigheter när det gäller att fastställa vad som skall anses som tid av skäligen omfattning. Förbundet anser att det bör anges en minimitid per vecka för rätten att söka nytt arbete och att denna rätt skall vara generell och inte knuten till viss arbetsförmedling. *Också byggnadsarbetareförbundet* anser att uttrycket skäligen omfattning bör ersättas med en mera exakt tidsangivelse, t. ex. minst en halv arbetsdag per vecka. *SAF* och *Skogs- och lantarbetsgivareföreningen* föreslår däremot att bestämmelsen utgår. Enligt *SAF* bör frågan lämpligen lösas antingen mellan kollektivavtalsparterna eller på det lokala planet i anslutning till de aktuella fallen.

*TCO*, *SACO* och *SR* delar inte utredningens uppfattning att bestämmelserna om flyttningsförbud och rätt att besöka arbetsförmedling inte skall gälla i de fall då tvist råder och arbetstagaren yrkat att anställningsförhållandet skall bestå. *TCO* framhåller att även den som har yrkat fortsatt anställning garderar sig normalt genom att söka nya tjänster i ovisshet om hur tvisten skall utlöpa.

## 2.4 Avskedande

Övervägande antalet remissinstanser lämnar utan erinran vad utredningen har föreslagit i fråga om grunderna för avskedande. *LO* framhåller att både genom bestämmelsens formulering och motivuttalandena framgår klart att avsked är en åtgärd som skall tillgripas i rena undantagsfall. *SF* accepterar att grunden för avskedande skall vara ett grovt åsidosättande av åliggandena.

Flera remissinstanser har förklarat att de inte kan ansluta sig till utredningens uppfattning och att det enligt deras mening saknas bärande skäl för att bestämma grunden för avskedande annorlunda än i 1971 års lag.

*Advokatsamfundet* framhåller att uppsägning hittills har använts i betydande utsträckning i stället för avskedande, eftersom uppsägningstiderna som regel varit korta och det ansetts humanare att bereda arbetstagaren ett visst rådrum än att låta anställningen omedelbart upphöra. Enligt samfundet får man emellertid räkna med att avskedande framdeles kommer att aktualiseras i flera fall än tidigare. Det är därför av vikt att dra upp en skarpare gräns mellan omständigheter som kan föranleda avskedande och omständigheter som endast kan åberopas som saklig grund för uppsägning. Samfundet ställer sig tveksamt till den skärpning av kraven för avskedande som utredningen har föreslagit. Formuleringarna i 1971 års lag överensstämmer med de krav som har gällt enligt kollektivavtal med lika långa uppsägningstider som i den nu föreslagna lagen. Förlängningen av uppsägningstiderna kan därför inte, som utredningen anser, tas till intäkt för att frångå den bestämning som har vunnit hävd. Samfundet föreslår att grunderna för avskedande utformas efter förebild av motsvarande bestämmelse i 1971 års lag. *Svea hovrätt* och *arbetsdomstolens ordförande* ger uttryck för samma uppfattning som advokatsamfundet och påpekar dessutom att utredningen utan närmare motivering har gjort ett avsteg från gällande rätt genom att föreslå den begränsning som ligger i uttrycket "i anställningen". Arbetsdomstolens ordförande framhåller att möjligheten att avskeda har blivit för mycket beskuren genom denna begränsning. Enligt hans mening måste avskedande i vissa fall kunna ske även på grund av arbetstagarens förhållande utom anställningen, t. ex. då arbetstagaren begår brott mot arbetsgivaren eller dennes familj. Av andra remissinstanser som anser att förutsättningarna för avskedande är alltför begränsade i förslaget kan nämnas *SAF*, *Kooperationens förhandlingsorganisation* och *SFO*.

De spärregler som utredningen föreslår i syfte att undvika förhastade beslut om avskedande godtas eller lämnas utan erinran av flertalet remissinstanser. *Svea hovrätt*, *arbetsdomstolens ordförande* och *SAF* anser dock att man i vissa flagranta fall bör öppna möjlighet att underlåta det föreslagna överläggningsförfarandet. Den fråga som främst har tilldragit sig remissinstansernas intresse i detta sammanhang är emellertid om arbetstagarens organisation skall beredas tillfälle till överläggning med arbetsgivaren. *SACO* och *SR* anser i likhet med utredningens majoritet att arbetstagaren bör ha rätt att motsätta sig sådan överläggning. Den uppfattning som utredningens minoritet ger uttryck för och som innebär att arbetstagarens organisation alltid skall kopplas in när en fråga om avskedande aktualiseras har *SACO* och *SR* visserligen förståelse för men enligt deras mening bör arbetstagarens integritet sättas i första rummet vid den avvägning som måste göras mellan olika intressen. *SFO* framhåller att det bör ankomma på den enskilde arbetstagaren att själv avgöra om han vill utnyttja möjligheten att få hjälp av sin organisation. Någon självständig rätt till överläggning för arbetstagarens organisation bör enligt *SFO* inte finnas. En sådan rätt förfaller särskilt omotiverad i förhållande till arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande organisationen eller i någon organisation överhuvudtaget. *SFO* anser dock att förslaget bör kompletteras med en bestämmelse om att arbetstagaren skall upplysas om sin rätt att söka hjälp av organisationen. Även vissa andra remissinstanser godtar utredningsmajoritetens förslag.

Så gott som samtliga arbetstagarorganisationer, bl. a. *LO*, *TCO*, *me-*



*tallindustriarbetareförbundet* och *SF*, anser dock att minoritetens förslag bör ligga till grund för reformen. Enligt *LO* visar utredningens majoritet en brist på insikt om det verkliga livets villkor när den föreslår att arbetstagarens fackliga organisation skall beredas möjlighet till överläggning endast i de fall då arbetstagaren går med på det. Avsked är den allvarligaste åtgärd som kan drabba en anställd och denna åtgärd kan alltså komma att handläggas vid sidan av den fackliga organisationen. I den situation då en arbetstagare verkligen behöver stöd av sin organisation kan han komma att bli utan hjälp. Från *LO*'s sida är det ett oeftergivligt krav att lagstiftningen utformas så att den fackliga organisationen obligatoriskt underrättas om åtgärden. *TCO* ger i sitt remissvar uttryck för i stort sett samma uppfattning som *LO*. För den händelse att högre befattningshavare inte skulle önska att dem underrättade underrättas i egenskap av ledamöter i klubben vid företaget, bör bestämmelsen enligt *TCO* kunna kompletteras så att förbundet centralt bereds tillfälle till överläggningar såvitt anser direktionsmedlemmar. Vidare framhåller *TCO* att det är anmärkningsvärt att utredningen har slopat den enmånadsfrist inom vilken arbetsgivaren enligt 1971 års lag måste reagera för att kunna skilja arbetstagaren från tjänsten genom avsked. I denna del innebär förslaget en klar försämring och *TCO* föreslår att det kompletteras med en bestämmelse om nämnda frist.

## 2.5 Permittering

De begränsningar som utredningen har föreslagit i fråga om permitteringsinstitutet föranleder endast i några fall erinringar av remissinstanserna. *Arbetsdomstolens ordförande* ifrågasätter lämpligheten och nödvändigheten av de förbud mot permittering som har uppställts. Enligt hans mening kan utan tvekan uppkomma fall då permittering eller korttidsarbete är ett nödvändigt ont för att ett företag överhuvudtaget skall kunna leva vidare. Det synes, framhåller han, inte rimligt att i dessa fall ställa upp ett undantagslöst förbud och den föreslagna regeln om ekonomisk gottgörelse vid permittering torde vara tillräcklig för att förebygga missbruk av institutet. I vart fall bör bestämmelsen göras dispositiv och dess innebörd bör närmare belysas. Enligt hans mening bör bl. a. klargöras vad som avses med att åtgärden är av tillfällig natur. *SAF* uttalar att med den ståndpunkt som utredningen har intagit om en synnerligen långtgående skyldighet för arbetsgivaren att betala permitteringslön kan man fråga sig varför det samtidigt har uppställts mycket restriktiva regler för rätten att tillgripa permittering. För arbetsgivaren är det ofta på förhand svårt eller omöjligt att avgöra hur lång permitteringsperioden måste bli och det är enligt *SAF* inte rimligt att han skall vara underkastad skadeståndsskyldighet och skyldighet att återta arbetstagarna om perioden blir längre än "tillfällig". *SFO* framhåller också att det kan vara svårt för arbetsgivaren att bedöma om ett förhållande skall anses vara av tillfällig natur, särskilt i sådana fall då det gäller händelser som har karaktären av force majeure-situationer. *SAF*'s allmänna grupp påpekar att de föreslagna begränsningarna leder till komplikationer i sådana fall då företagen behöver anlita arbetskraft intermittent utan att detta är att betrakta som säsongarbete eller sådant arbete som till sin natur inte är sammanhängande. *TCO* påpekar att permittering enligt gällande rätt inte kan användas i fråga om tjänstemän och framhåller att man utgår från att avsikten inte är att försämra

rättsläget för tjänstemän i detta avseende. *LO*, som instämmer i utredningens uttalanden att risken för ett kringgående av skyddslagstiftningen ytterligare minskas genom de föreslagna spärreglerna, framhåller angelägenheten av ett förtydligande i fråga om korttidsarbete så att någon tvekan inte kan råda om att en sådan åtgärd innefattas i förbudet såvida den inte är av ytterst tillfällig natur. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anmärker att utredningen inte har tagit ställning till en viktig faktor för permitteringsrätten, nämligen löneformen. Enligt fakulteten kan detta leda till osäkerhet, särskilt som arbetsdomstolens praxis på detta område är något oklar. Med utgångspunkt från vissa av de regler som arbetsdomstolen har format bör enligt fakulteten även löneformen som permitteringsförutsättning kunna lagregleras.

Utredningens förslag om ekonomisk gottgörelse vid permittering behandlas i några remissvar. *Metallindustriarbetareförbundet* framhåller att den enskildes ekonomiska trygghet bör stärkas genom att han får tillgodoräkna sig även de arbetsfria dagar som föregår eller följer efter en permitteringsperiod. I så fall kvalificerar han sig snabbare för rätten till permitteringslön. Förbundet föreslår också en ändring i fråga om den tidsperiod under vilken kvalifikation skall ske. I stället för perioden samma kalenderår bör enligt förbundet gälla senaste tolv månadersperiod. *Arbetsdomstolens ordförande, SAF, SAF:s allmänna grupp, Svensk industriförening, byggnadsindustriförbundet, Sveriges stuvareförbund och Sveriges företagares riksförbund* är kritiska mot de föreslagna reglernas utformning. Arbetsdomstolens ordförande anser att bestämmelsen bör göras dispositiv. Han erinrar om de avsättningssvårigheter som pälsindustrin och tillverkare av vintersportartiklar kan ställas inför under en mild vinter. Om man i sådana lägen stänger företagens möjligheter att ens efter överenskommelse med arbetstagarnas huvudorganisationer permittera arbetsstyrkan eller tillämpa kortare arbetstid än normalt, är det enligt hans mening knappast ägnat att öka anställningstryggheten. *Stuvareförbundet* framhåller att det inte framgår av utredningens uttalanden om stuveriarbetet faller under undantagsregeln, enligt vilken lön inte skall utgå om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat. Att så är fallet bör komma till klart uttryck, eftersom en annan ordning skulle leda till helt orimliga konsekvenser för många stuveriföretag. Förbundet framhåller att det finns en rad omständigheter som stuveriföretagen inte råder över och som kan framtvinga säsongbetonade permitteringar i facket. *SAF* understryker det ohållbara i att kostnader som i dag åvilar arbetslöshetsförsäkringen till stor del kommer att överföras på den enskilde arbetsgivaren om förslaget genomförs. För detta saknas enligt *SAF:s* mening varje berättigande. Den behandling av permitteringsinstitutet som utredningen har föreslagit innebär en oskälig belastning på den enskilde arbetsgivaren och kan till sina praktiska konsekvenser inte leda till annat än att ett stort antal uppsägningar, som hade kunnat underlätas, kommer till stånd. *SAF* föreslår att de långtgående permitteringslöneförpliktelserna utgår ur förslaget.

## 2.6 Företrädesrätt och turordning

De av utredningen föreslagna turordningsreglerna vid uppsägning på grund av arbetsbrist har fått ett mycket blandat mottagande vid remissbehandlingen. Flertalet remissinstanser godtar eller lämnar utan erinran

att turordningen bör bestämmas på grundval av omständigheter som tar sikte på den arbetskraft som behöver särskilt skydd och att principen om anställningstidens längd bör tillmätas avgörande betydelse. Åtskilliga remissinstanser är emellertid starkt kritiska mot förslaget och från flera håll, bland annat från *arbetsdomstolens ordförande*, framhålls att turordningsreglerna leder till så orimliga konsekvenser att det är tveksamt om förslaget i denna del kan läggas till grund för lagstiftning. Den omständigheten att turordningsreglerna enligt förslaget skall vara i huvudsak dispositiva anses inte böra föranleda någon annan bedömning, eftersom det enligt dessa remissinstansers mening självfallet inte kan vara lämpligt att stifta en lag som får sådana konsekvenser att det blir praktiskt taget nödvändigt att träffa avtal som avviker från den.

LO uttalar att det är en grannlaga uppgift att utforma turordningsregler och svårt att undvika att inte någon grupp känner sig illa behandlad. Om man som utredningen väljer en lösning som innebär att anställningstidens längd skall vara utslagsgivande, tillgodoser man enligt LO i de flesta fall även åldersaspekten. LO anser att den äldre arbetskraften får det bästa skyddet i turordningshänseende om principen om anställningstidens längd godtas och framhåller att detta skydd förstärks genom den föreslagna nyanseringen av principen och genom att turordningsreglerna har gjorts dispositiva. Turordningsreglernas dispositiva natur skapar enligt LO tillräckliga garantier för att de speciella fall, som med en tvingande regel skulle ha tett sig orättvisa, skall kunna lösas på ett tillfredsställande sätt. I fråga om begreppet berörd verksamhet framhåller LO att den närmare bestämningen måste fastslås i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. LO kan inte acceptera att arbetsgivarens ensidiga åtgärder skall bli avgörande för vad som skall betraktas som en enhet. Turordningsreglerna skulle då urholkas och göras illusoriska. Löser man inte denna fråga kollektivavtalsvägen, måste den enligt LO:s mening i framtiden beslutas av företagsorgan med starkt löntagarinflytande. Vidare anför LO att man delar utredningsmajoritetens uppfattning att företrädesrätten till fortsatt anställning skall bestämmas inom varje kategori av arbetstagare. Vid bestämning av företräde bör dock inte anställningstiden inom en viss kategori vara avgörande utan i stället anställningstiden inom företaget. Av andra remissinstanser som framför liknande synpunkter kan nämnas *socialstyrelsen*, *statens personalnämnd*, *kommunförbundet*, *landstingsförbundet*, *fabrikarsarbetareförbundet*, *Handelsanställdas förbund*, *lantarbetareförbundet*, *metallindustriarbetareförbundet*, *skogsarbetareförbundet* och *SAR*. Så gott som samtliga av dessa remissinstanser anser att begreppet kategori av arbetstagare måste ges en vid tolkning. *Fabrikarsarbetareförbundet* riktar uppmärksamheten på att den föreslagna bestämningen av detta begrepp kan leda till oförmånliga resultat för klubbordförande. *Skogsarbetareförbundet* framhåller vikten av att skogsarbetare inom en skogsförvaltning eller motsvarande enhet hålls samman i en kategori. *Statens personalnämnd*, *kommunförbundet* och *landstingsförbundet* anser att man bör lägga den totala anställningstiden hos en arbetsgivare till grund för bestämning av företrädesrätten. *Handelsanställdas förbund* framhåller att utredningens förslag om företrädesrätt inom viss kategori kan innebära försämrad anställningstrygghet, särskilt i ett övergångsläge, och knappast befordra en önskvärd rörlighet mellan olika arbetsuppgifter.

*SACO* och *SR* uttalar att det torde vara mycket svårt för att inte säga

ogörligt att fånga turordningsreglerna i en generell lagtext. Det är därför enligt organisationerna av stor vikt att bestämmelserna blir dispositiva. Om så inte blir fallet, motsätter organisationerna sig att enbart anställningstiden skall vara avgörande för turordningen. De anställdas skicklighet och lämplighet måste kunna vägas in i turordningsbestämmelserna och även sociala aspekter kan tala för en nyansering. Vidare anser organisationerna att man inte bör stanna för en så snäv ram för beräkning av anställningstiden som förslaget om berörd verksamhet innebär. Denna tid bör beräknas oberoende av skifte mellan olika enheter inom företaget. Även om bestämmelserna blir dispositiva föreslår organisationerna ändring på denna punkt. De framhåller också vikten av att kriteriet kategori av arbetstagare inte tolkas alltför snävt.

Från några håll framhålls att de föreslagna turordningsreglerna är alltför snäva och schematiska och bl. a. motverkar en önskad rörlighet inom företagen. Synpunkter av detta slag, som ansluter till den reservation som avgetts av en av utredningens ledamöter, anförs främst av TCO, SF och *arbetsdomstolens ordförande*. Enligt TCO kan den föreslagna turordningsregeln leda till närmast orimliga resultat. Den vilar på den i och för sig vedertagna principen "sist in, först ut", men denna princip har försetts med sådana begränsningar att förslaget framstår som helt oacceptabelt. Arbetstagaren får inte tillgodoräkna sig den totala anställningstiden vid företaget utan endast den tid som hänförs sig till den företagsenhet och den arbetstagarkategori inom vilken han var sysselsatt vid uppsägningstillfället. Det innebär enligt TCO att praktiskt taget varje förändring av arbetsuppgifterna kan bli förödande för arbetstagarens anställningstrygghet, oavsett om förändringen består i en befordran eller endast i nya arbetsuppgifter i likvärdig befattning. Effekten kan bli densamma vid överföring från en företagsenhet till en annan, en överföring som för övrigt kan ske utan att arbetstagaren vare sig byter arbetsuppgifter eller arbetsställe. Det kan vara tillräckligt att företagsledningen upprättar en ny organisationsplan och hänför en syssla till annan enhet än tidigare. Följande exempel illustrerar enligt TCO de stötande resultat som förslaget kan leda till. Den till levnadsår och tjänstetid äldste inom företaget omplaceras på grund av vacklande hälsa till mindre krävande arbetsuppgifter och blir därigenom den som först får lämna företaget i en arbetsbristsituation som inträffar kort tid därefter. En arbetare med 20 tjänsteår befordras på grund av sin skicklighet till arbetsledare och får lämna företaget före en nyanställd arbetare med klart sämre kvalifikationer. En sekreterare följer på sin chefs begäran med, när denne förflyttas från försäljnings- till inköpsavdelningen, varefter hon som "sist anställda" sekreterare på inköpsavdelningen får lämna företaget före andra sekreterare med väsentligt kortare total anställningstid. TCO framhåller att förslaget är särskilt betänkligt med hänsyn till att arbetstagaren ofta inte har någon valmöjlighet utan i stor utsträckning är beroende av ensidiga beslut av arbetsgivaren när det gäller förändringar såvitt avser inplacering i kategori och företagsenhet. Därav följer också att arbetsgivaren har stora möjligheter att själv förändra turordningen genom olika omdisponeringar före uppsägningstillfället. Enligt TCO:s mening kommer förslaget självfallet att motverka den rörlighet inom företagen som i och för sig är önskvärd och arbetstagarnas intresse för omskolning och vidareutbildning kommer av naturliga skäl att minska. Det måste överhuvudtaget anses felaktigt att i en arbetsbristsituation endast vara hänvisad

till en mera stereotyp turordningsregel som inte tillåter någon anpassning till de aktuella förhållandena vid företaget. Mot denna bakgrund föreslår TCO att bestämmelsen utformas på sådant sätt att parterna i första hand åläggs att försöka nå fram till en överenskommelse om lämplig organisations- och bemanningsplan samt att turordningsprincipen endast tas in som en hjälpregel om man inte kan komma överens. Emellertid bör turordningsregeln utformas på ett helt annat sätt än vad utredningen har föreslagit. Rimlig hänsyn måste tas till den totala anställningstiden och regeln måste vara så konstruerad att en arbetstagare "tar med sig" inarbetad tid om han övergår till annan kategori. Vidare bör anknytningen till företagsenhet slopas och turordningen grundas på kategoritillhörighet så att företrädesrätt ges åt den arbetstagare på orten, som kan åberopa den längsta anställningstiden inom företaget. En arbetstagare, som bytt kategori men inte har tillräckligt lång tjänstetid för att få stanna inom den kategori han tillhörde vid uppsägningsfallet, bör ha möjlighet att konkurrera med arbetstagare inom tidigare kategori med den tjänstetid han där intjänat.

Andra remissinstanser som kritiserar de föreslagna turordningsreglerna riktar i första hand sin kritik mot att duglighets- och lämplighetsaspekter, ålderssammansättningen inom företaget, försörjningsbörda och andra sociala faktorer enligt utredningen i princip inte skall tillmätas betydelse när det gäller att bestämma företrädesrätten. *Arbetsdomstolens ordförande* uttalar att för en arbetsgivare måste urvalet av de arbetstagare som han skall behålla i sin tjänst vara av stor vikt. Det är inte uteslutet att detta urval i vissa fall också kan vara av betydelse för ett företags fortsatta existens. Med hänsyn härtill synes enligt hans mening en så pass primitiv regel som den föreslagna knappast vara ändamålsenlig. Faktorer som duglighet, lämplighet m. m. måste rimligen kunna beaktas vid bestämmande av turordningen. *SAF* anser att oklarheterna i förslaget åtminstone delvis hänger samman med att utredningen inte tillräckligt beaktat att uttrycket uppsägning på grund av arbetsbrist täcker två olika situationer. I ena fallet föreligger arbetsbrist i egentlig mening, dvs. den kan vara begränsad till en viss enhet, ett visst slags produktion eller en viss grupp arbetare. I det andra fallet är läget sådant att företaget av allmänekonomiska skäl måste dra ner verksamheten och minska personalen. Att för dessa olika fall och alla varianter därav ge anvisningar i lag om den ram inom vilken arbetsgivaren har att tillämpa en urvalsprincip måste av naturliga skäl vara synnerligen svårt. Enligt *SAF* har utredningen också misslyckats med detta. Vidare framhåller *SAF* att principen om urval efter anställningstid inte är möjlig att tillämpa i praktiken om man menar att den verksamhet, som är avsedd att upprätthållas efter en viss minskning av arbetsstyrkan, också skall kunna genomföras. Som exempel nämner *SAF* en situation vid en bilverkstad. Reparatörerna vid verkstaden har en utbildning och ett kunnande som är olika beroende på om det gäller personbilar eller exempelvis stora dieselfordon med servostyrning och hydrauliska anordningar. Även olika personbilar kan kräva helt olika kunnande hos personalen. Om en sådan verkstad vid en personalinskränkning måste göra urvalet efter anställningstid, skulle den enligt *SAF* komma i en omöjlig situation. Motsvarande exemplifiering kan göras från strängt taget alla branscher. *SAF* understryker att många företag, som måste vidta en personalinskränkning, inte skulle kunna fortsätta driften om inskränkningen skall ske på basis av anställningstid.

Alternativet blir då att företaget läggs ner. SAF föreslår att turordningsregeln utformas så att, om uppsägning skall ske på grund av arbetsbrist och valet står mellan flera arbetstagare inom den berörda verksamheten, skall vid lika skicklighet och lämplighet företrädesrätt till fortsatt anställning ges åt den arbetstagare som kan återopa den längsta anställningstiden inom denna verksamhet. Vinner detta förslag inte beaktande, måste man enligt SAF ha möjlighet att beakta, om arbetstagaren har tillfredsställande kvalifikationer. SAF föreslår i andra hand att i lagtexten anges att med uttrycket "kategori av arbetstagare" avses en grupp arbetstagare med väsentligen samma yrkeskunnande.

Övriga remissinstanser som främst riktar sin kritik mot principen om anställningstidens längd är *SAF:s allmänna grupp*, *Skogs- och lantarbetsgivareföreningen*, *Föreningen skogsbrukets arbetsgivare*, *Tidningarnas arbetsgivareförening*, *Sveriges stuvareförbund*, *Rörledningsfirmornas arbetsgivareförbund*, *Kooperationens förhandlingsorganisation*, *SFO*, *Advokatsamfundet*, *juridiska fakulteten vid universitetet i Uppsala*, *Svenska företagares riksförbund* och *SF*. Flera av dessa remissinstanser ger i likhet med SAF exempel som enligt deras mening visar att den av utredningen föreslagna urvalsprincipen leder till orimliga konsekvenser inom olika branscher.

Ett fåtal remissinstanser tar upp frågan om förmånligare beräkningsregler vid bestämmande av turordning för äldre arbetstagare. *TCO* framhåller att den föreslagna skyddsbestämmelsen bör ändras så att arbetstagare som har fyllt 45 år får tillgodoräkna sig all anställningstid efter 45 års ålder och således inte endast den tid som han arbetat inom den kategori där han sysselsattes vid uppsägningstillfället. *Riksförsäkringsverket* anser i princip riktigt att man — sedan rätten för äldre förvärvsarbete vidgats på pensionssidan — förstärker också rättigheterna på arbetsmarknadssidan. *SAF* uttalar att bestämmelsen i alltför hög grad har karaktär av detaljreglering och föreslår att den skall utgå. Enligt *SAF* synes det för övrigt ovisst om bestämmelsen nämnvärt skulle kunna gagna den äldre arbetskraften. *Statens personaladministrativa förening* anser att det finns risk för att bestämmelsen minskar företagares benägenhet att anställa äldre personer.

Den föreslagna skyddsregeln för personer med nedsatt arbetsförmåga godtas eller lämnas utan erinran av så gott som samtliga remissinstanser. *LO* framhåller att man är medveten om risken för ogynnsamma konsekvenser för vissa grupper på arbetsmarknaden men anser trots detta att det särskilda uppsägningsskyddet bör begränsas till den av utredningen föreslagna frikretsen. En mer eller mindre generell regel att samtliga handikappade skall erhålla förstärkt skydd skapar enligt *LO* svåra gränsdragningsproblem och skulle samtidigt innebära ett alltför stort avsteg från huvudprincipen om anställningstidens längd i turordningsreglerna. *AMS* anser att det är tveksamt om bestämmelsen, som kan innebära risk för att arbetsgivarens intresse för åtgärder för de svårplacerade minskas, bör ingå i lagen. Om konsekvenserna blir att en anställd får sitt anställningsskydd försämrat till förmån för en kanske nyanställd person med nedsatt arbetsförmåga, torde enligt *AMS* svårigheter kunna uppstå i arbetet med att på frivillighetens väg lösa anställningsfrågorna för personer med nedsatt arbetsförmåga. *SAF* framhåller att frikretsen är för vidsträckt och obestämd. Bestämmelsen bör enligt *SAF* avse personer som på grund av fysisk eller psykisk sjukdom eller skada har betydande svårigheter att få sysselsättning på

den ordinarie arbetsmarknaden. *Arbetsdomstolens ordförande* anser att tanken bakom förslaget i och för sig är god. Innebörden av begreppen "nedsatt arbetsförmåga", "särskild sysselsättning" och "särskilda skäl" bör dock enligt hans mening förtydligas. *Sveriges personaladministrativa förening* uttalar att prioriteringen, som är mycket svår att göra, kan leda till egenartade konsekvenser. Föreningen förordar därför att bestämmelsen utgår.

Utredningens förslag om företrädesrätt vid nyanställning har i stort sett fått ett positivt mottagande vid remissbehandlingen. *LO* framhåller att förslaget innebär en förstärkning av rätten till återanställning jämfört med 1971 års lag och ansluter sig i princip till förslaget. *TCO* redovisar en motsatt uppfattning och anser att det är en allvarlig brist i förslaget att företrädesrätten till ny anställning har begränsats till den verksamhet där arbetstagaren tidigare var sysselsatt. Enligt *TCO:s* mening innebär förslaget därför en klar försämring jämfört med 1971 års lag, i vilken verksamhetsbegreppet har en helt annan och från arbetstagaresynpunkt fullt acceptabel innebörd. *TCO* föreslår att bestämmelsen om företrädesrätt vid ny anställning i 1971 års lag överförs till den nya lagen. Under alla omständigheter bör arbetstagaren enligt *TCO* få företrädesrätt till arbete inom sådan verksamhet, där han visserligen inte var sysselsatt vid uppsägningstillfället men där han tidigare arbetat. *Arbetsdomstolens ordförande* anser att uttrycket "verksamhet" i bestämmelsen är oklart. Utredningen synes närmast ha menat att det bör ha samma innebörd om uttrycket "berörd verksamhet" i uppsägningsfallen. I så fall kommer enligt hans mening företrädesrätt till återanställning överhuvudtaget inte i fråga om en förvaltningsenhet, företagsenhet eller därmed jämförlig enhet helt läggs ned. Svåra tillämpningsproblem kan också uppkomma i samband med omorganisationer inom ett företag. Vidare framhåller han att det inte är nödvändigt att samma turordningsregler gäller vid återanställning som vid uppsägning. Behåller man de föreslagna turordningsreglerna i uppsägningsfallen, bör man enligt hans mening överväga om inte företrädesrätten till ny anställning bör gälla vid varje nyanställning vid företaget. Förutsättning för företrädesrätt skulle då vara att arbetstagaren har tillfredsställande kvalifikationer för den lediga anställningen och företrädesrätten skulle bestämmas med hänsyn till den totala anställningstiden vid företaget. *SAF* framhåller att det bör klargöras att bestämmelsen om företrädesrätt vid ny anställning är avsedd att tillämpas endast då arbetstagaren getts anledning förvänta fortsatt anställning. Grund därför kan finnas i det ursprungligen träffade avtalet eller i senare tillkommande omständigheter. Väsentligt är enligt *SAF* att bestämmelsen ej skall tillämpas när det är klart mellan parterna att någon utfästelse om fortsatt anställning inte har getts.

*Byggnadsarbetareförbundet* anser att återanställningsrätten har begränsat värde om den inte anknyts till branschen. Den i prop. 1973: 39 föreslagna lagstiftningen rörande anställning av byggnadsarbetare innebär en sådan branschanknytning. Införs inte någon branschanslutning i den av utredningen föreslagna lagstiftningen, bör den i propositionen förordade provisoriska lagstiftningen ges permanent karaktär.

I remissvaren behandlas också en rad frågor som hänger samman med regeln om företrädesrätt vid nyanställning. *TCO*, *SACO* och *SR* pekar på ett uttalande av utredningen som kan vålla missförstånd. Enligt utredningen förfaller företrädesrätten om arbetstagaren under ettårsfris-

ten uppträder på ett sätt som kunnat leda till uppsägning om han gått kvar i arbete, t.ex. visat illojalitet mot den förre arbetsgivaren. Organisationerna framhåller att arbetstagarens förpliktelser i princip upphör i och med att anställningen upphör. Det synes därför vara mycket svårt att applicera de regler som gäller för anställningen på en situation där dessa regler inte är avsedda att tillämpas. Organisationerna utgår i vart fall från att arbetstagaren inte förlorar sin företrädesrätt enbart av den anledningen att han tar anställning hos en konkurrent till den förre arbetsgivaren. *SAF* anser att ett år är en för lång frist och föreslår att den skall vara sex månader. Vidare föreslår *SAF* att kvalifikationstiden skall vara lika lång vid säsonganställning som vid annan anställning och att tiden förlängs till sammanlagt minst 24 månader under de tre senaste åren. *SFO* föreslår en förlängning av kvalifikationstiden vid säsonganställning till tolv månader under de senaste två åren.

Enligt *LO* är det angeläget att kravet på tillfredsställande kvalifikationer ges en ganska vid tolkning. I annat fall kan detta krav i alltför hög utsträckning användas som skäl för att inte tillämpa företrädesrätten. Enligt *LO* är det också angeläget att företrädesrätten inte sätts ur spel genom arbetserbjudanden som arbetstagaren inte kan godta. Det är av stor betydelse att få en rättvis bedömning i de fall då flyttning till annan ort aktualiseras eller en ändring i arbetstidens omfattning kommer i fråga. Personliga hänsyn och familjesituationen måste enligt *LO* beaktas i dessa fall. Vidare anser *LO* angeläget att arbetstagaren får tillräckligt rådrum i samband med erbjudande av återanställning. *LO* har förståelse för att problem kan uppstå i akutsituationer men kräver en stark restriktivitet i fråga om undantag från turordningen, speciellt i de fall då återanställning aktualiseras i nära anslutning till ettårsgränsen. Också *TCO*, *SF* och *metallindustriarbetareförbundet* tar upp frågan om en erbjuden anställning skäligen bör godtas. *TCO* framhåller att det är en allvarlig brist i förslaget att företrädesrätten i princip anses förfallen om arbetstagaren avvisar den först erbjudna arbetsuppgiften. En riktigare princip från såväl arbetstagare som arbetsgivaresynpunkt är att företrädesrätten skall gälla till samtliga tjänster som blir lediga under ettårsfristen. Om man skall behålla principen att första erbjudandet som regel måste accepteras, bör enligt *TCO* under alla förhållanden gälla att det inte är diskvalificerande att avböja ett erbjudande om anställning på annan ort om arbetsgivaren även fortsätter sin rörelse på den ort där arbetstagaren tidigare tjänstgjorde. En annan viktig aspekt vid bedömningen är vilka anställningsförmåner som erbjuds. *TCO* anser att ett erbjudande inte behöver godtas annat än om lönen kan anses marknadsmässig och normal för befattningen. *SF* delar denna uppfattning. *Metallindustriarbetareförbundet* framhåller att företrädesrätten bör förfalla endast om arbetstagaren avböjer ett erbjudande om anställning av det slag som han förut haft. *TCO*, *SACO* och *SR* tar i likhet med *LO* upp frågan om vad som bör anses utgöra skäligt rådrum. En arbetstagare som fått annan anställning och blivit bunden av en månads uppsägningstid behöver enligt utredningen inte återgå tidigare än efter utgången av denna uppsägningstid. Organisationerna framhåller att en sådan tolkningsregel sannolikt är tillfredsställande på arbetarsidan men den utesluter det stora antalet tjänstemän som redan vid anställningens ingående blir bundna vid två månaders uppsägningstid. Som skäligt rådrum för sådan tjänsteman bör



därför gälla en period av cirka två månader eller den längre tid som kan vara föreskriven i kollektivavtal. Organisationerna anser vidare i likhet med LO att stränga krav måste ställas på arbetsgivaren när det gäller att visa nödvändigheten av att en anställning måste tillträdas omgående. *Kooperationens förhandlingsorganisation* och *SFO* föreslår att arbetstagarens anmälan om föresrådesrätt bör göras skriftligen. *SAF* anser att en viss tidsgräns bör bestämmas för sådan anmälan.

Utredningens förslag att företrädesrätt till fortsatt eller ny anställning inte skall gälla den som har uppnått den övre pensionsgränsen tillstyrks eller lämnas utan erinran av så gott som samtliga remissinstanser. *TCO* tillstyrker förslaget såvitt avser arbetstagare över 65 år. Därutöver framhålles att det under en övergångsperiod kommer att finnas ett stort antal personer med 60 eller 62 års pensionsålder och med en i många fall mycket låg pension. För denna kategori föreslår *TCO* en bestämmelse av den innebörden att arbetstagaren skall behålla sin företrädesrätt till fortsatt eller ny anställning om den pension som utgår uppenbarligen är för låg. Med uppenbarligen för låg pension avses en pension som understiger tre basbelopp. *Televerket*, *Kooperationens förhandlingsorganisation* och *SFO* förordar att bestämmelsen skall anknyta till den nedre pensionsgränsen.

## 2.7 Varsel och överläggning

De föreslagna varselreglerna vid uppsägning på grund av arbetstagarens personliga förhållande kritiserats av flera remissinstanser. *LO*, *TCO*, *SF*, *HCK*, *byggnadsarbetareförbundet*, *fabriksarbetareförbundet*, *Handelsanställdas förbund*, *metallindustriarbetareförbundet*, *sjöfolksförbundet* och *transportarbetareförbundet* avstyrker bestämt utredningens förslag i denna del och föreslår, i likhet med de tre ledamöter som reserverat sig, att den fackliga organisationen regelmässigt skall varslas vid individuella uppsägningar. *LO* påpekar att utredningen med de föreslagna bestämmelserna om varsel och överläggning före tilltänkta uppsägningar och permitteringar har velat bygga vidare på motsvarande regelsystem i huvudavtalet mellan *SAF* och *LO*. Huvudavtalets varselbestämmelser har emellertid till syfte att skapa rådrum för samråd mellan arbetsgivare och den fackliga organisationens företrädare om de planerade åtgärderna. Det främsta motivet för dessa överläggningar är självfallet att undersöka om det är möjligt att nå en gemensam uppfattning om vad som bör göras. Överläggningarna ger också de fackliga organisationerna tillfälle att för arbetsgivaren framhålla om de anser en viss åtgärd avtalsstridig och att de, om så är fallet och arbetsgivaren vidhåller sin uppfattning, tänker resa tvist. Varslet och tiden för samrådet är sålunda enligt huvudavtalet ett arrangemang mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. Den enskilde arbetstagare som överläggningarna berör skall inte informeras av arbetsgivaren, såvitt inte de fackliga företrädarna medger eller fordrar detta. Avtalets syfte att garantera visst handlingsutrymme åt den fackliga organisationen framgår också tydligt av att organisationen, men inte den enskilde arbetstagaren, kan ställa krav på skadestånd vid uteblivet varsel. Enligt *LO* avviker utredningens förslag från de principer som huvudavtalet ger uttryck för. Som skäl för förslaget anför utredningen inte några negativa erfarenheter från nu rådande förhållanden inom huvudavtalets tillämpningsområde. Några sådana

skäl finns inte heller enligt LO:s uppfattning. Utredningens sparsamt angivna motiv hänför sig dels till den omständigheten att den föreslagna lagen kommer att omfatta även arbetstagare som är oorganiserade och till förmodandet att en arbetstagare under vissa omständigheter inte vill att hans fall behandlas av den fackliga organisationen. Om det första skälet kan kort sägas att det förhållandet att den fackliga organisationen får kännedom om en tilltänkt uppsägning av en oorganiserad arbetstagare inte kan få försvaga de organiserade anställdas ställning då en tilltänkt åtgärd berör dem. Det andra skälet får ställas mot de allvarliga nackdelar som denna ordning medför. Enligt LO motverkar det föreslagna förfarandet den behandling i överläggningarna som utredningen säger sig vilja främja. Utredningen anser att överläggningarna skall äga rum innan parterna har bundit sig för en speciell uppfattning så att man undviker den föga fruktbara atmosfär som uppstår vid förhandlingar mellan parter som är prestige-mässigt bundna till på förhand intagna ståndpunkter. Emellertid har utredningen enligt LO bortsett från att denna för en fortsatt diskussion föga befrämjande atmosfär mycket lätt uppkommer just när arbetsgivaren lämnar den berörde arbetstagaren beskedet att denne saknar kvalifikationer för sitt arbete eller utfört en handling som ger arbetsgivaren anledning att ifrågasätta fortsatt anställning. En saklig och affektfri behandling skulle underlättas om den fackliga organisationen gavs tillfälle att bilda sig en uppfattning i fallet och inleda överläggningar med arbetsgivaren i ett läge då denne ännu inte har låst ståndpunkterna på ömse sidor genom att tillkännage sina avsikter för den berörde. Vidare måste reglerna enligt LO utformas med den utgångspunkten att de skall stödja arbetstagaren i dennes underläge gentemot arbetsgivaren. Detta underläge kan utnyttjas till utpressning mot arbetstagaren. Det förekommer inte sällan att arbetsgivaren uppmanar arbetstagaren att själv begära avsked med löfte att i gengäld utfärda ett för denne fördelaktigt vitsord i tjänstgöringsbetyget. Detta oskick, som inte sällan leder till att arbetstagaren blir svekfullt behandlad, synes enligt LO inte kunna stävjas om den föreslagna regeln blir gällande rätt.

*Arbetsdomstolens ordförande* anser att en ovillkorlig rätt för organisationen att erhålla varsel stundom skulle kunna leda till att arbetstagaren själv säger upp sig hellre än att organisationen får kännedom om de skäl som arbetsgivaren kan åberopa för uppsägning. Enligt hans mening kommer arbetstagarna i det helt övervägande antalet fall säkert inte att motsätta sig att organisationen varslas. Mot denna bakgrund tillstyrker han utredningens förslag. Enligt *SFO* bör bestämmelsen ersättas med en bestämmelse av innebörd att arbetstagaren skall upplysas om sin rätt att ta hjälp av sin organisation.

Den föreslagna varselskyldigheten vid uppsägning på grund av arbetsbrist godtas eller lämnas utan erinran av så gott som samtliga remissinstanser. I allmänhet föranleder inte heller varselskyldigheten vid permittering och i samband med företrädesrätt till nyanställning några erinringar. *LO* förklarar dock att man inte kan biträda uppfattningen att varsel kan få underlätas vid vissa permitteringsfall, t. ex. då permittering är av enstaka och kortvarig natur. Permittering av hela arbetsstyrkan eller en mycket stor grupp kan mycket väl vara både engångsföreteelse och av kortvarig natur. I sådana fall bör enligt *LO* varsel likväl krävas om åtgärden är planerad och inte ett resultat av händelser utanför ar-

betsgivarens kontroll. *Juridiska fakulteten vid universitetet i Lund* framhåller att man vid en jämförelse mellan regel och undantag finner att varselskyldigheten vid permitteringar har reducerats till åtgärder av "tillfällig natur" som inte är av "enstaka och kortvarig natur". Enligt fakulteten synes varselskyldighetens omfattning vara tämligen begränsad och i vart fall oklar. *TCO*, *SACO* och *SR* uttalar att det kan finnas risk för att arbetstagare förbiser att till arbetsgivaren anmäla att han aspirerar på ledigbliven tjänst. Enligt deras mening bör därför närmast berörd organisation under alla omständigheter varslas, dvs. oavsett om någon tidigare uppsagd arbetstagare har anmält intresse eller ej. *SAF*, *SFO* och *Sveriges arbetsgivareförening för hotell och restauranger* anser att bestämmelsen om varsel i samband med företrädesrätt till ny anställning med fördel kan utgå.

Flera remissinstanser behandlar frågan vem varsel skall lämnas till och hur lång varseltiden skall vara. *SHIO*, *SAF:s allmänna grupp* och *Skogs- och lantarbetsgivareföreningen* framhåller att de föreslagna varselbestämmelserna är mycket krångliga och svåra att tillämpa, i synnerhet för mindre företag. Enligt *SHIO* tillgodoser de varselöverenskomelser som har träffats mellan arbetsmarknadens parter mer än väl önskemålen om förvarning vid uppsägningar och organisationen föreslår därför att varselreglerna utgår. *Arbetsdomstolens ordförande* anser att varselbestämmelsernas innebörd bör belysas närmare, inte minst med hänsyn till de sanktioner som har uppställts för fall av underlåtenhet eller för sent varsel. Enligt hans mening bör övervägas om inte alla organisationer, som arbetsgivaren veterligt har medlemmar på arbetsplatsen eller medlemmar med företrädesrätt till ny anställning, skall ges rätt till varsel. Sådan rätt bör inte rimligen, som utredningen synes mena, tillkomma endast den dominerande eller de dominerande organisationerna på arbetsplatsen. Vidare ger förslaget enligt hans mening inte någon upplysning om vad som skall gälla när någon organisation överhuvudtaget inte finns representerad på arbetsplatsen eller om det är förbundet, avdelningen eller den fackliga klubben vid företaget som har rätt till varsel. *Metallindustriarbetareförbundet* anser att varsel skall lämnas till den fackliga organisationen på arbetsplatsen och om sådan inte finns till förbundsavdelning eller liknande. Enligt förbundet skall varsel lämnas skriftligen. *Handelsanställdas förbund* föreslår att varsel skall lämnas till en av organisationen utsedd varselmottagare. Förbundet anser också att varsel skall vara skriftligt. *Rörledningsfirmornas arbetsgivareförbund* förordar att varsel lämnas till den organisation som har tecknat det avtal som gäller på arbetsplatsen. *Advokatsamfundet* påpekar att det inte framgår av förslaget hur arbetsgivaren skall förfara om han inte får kontakt med arbetstagaren. Enligt samfundet framgår det inte heller om arbetsgivaren skall varsla organisationen även i det fall då en som redan är anställd i företaget ges en arbetsuppgift för vilken företrädesrätt kan komma i fråga. *Skogs- och lantarbetsgivareföreningen* är tveksam om bestämmelserna skall tolkas så att varselskyldigheten till arbetstagarorganisationen inte behöver fullgöras om arbetsgivaren vet att arbetstagarorganisationen inte är organiserad. Om så är fallet uppkommer enligt föreningen frågan om läget blir detsamma när det finns såväl organiserade som oorganiserade arbetstagare och den avsedda åtgärden berör endast oorganiserade.

*LO*, *TCO* och *SF* tar upp frågor om varseltidens längd. Enligt *TCO* och *SF* är den föreslagna varseltiden vid uppsägning på grund av ar-

betsbrist, en månad, alltför kort för att man skall hinna analysera situationen och det angivna motivet för den tänkta åtgärden. Organisationerna föreslår att tiden förlängs till minst två månader vid driftsinskränkningar som berör högst 100 arbetstagare och till fyra månader vid driftsinskränkningar av större omfattning. LO anser att den föreslagna varseltiden vid uppsägning och permittering på grund av arbetsbrist bör vara en miniminorm. Denna norm får inte underskridas i andra fall än då omständigheter, som ligger utanför arbetsgivarens kontroll och inte kunnat förutses av honom, tvingar fram snabba åtgärder. Varslet bör emellertid bedömas sammantaget med varselplikten enligt den föreslagna lagen om anställningsfrämjande åtgärder. Det innebär enligt LO att varselbestämmelsen bör utformas så att arbetsgivaren så snart som möjligt efter det varsel enligt lagen om anställningsfrämjande åtgärder har lämnats, dock senast fyra veckor före uppsägningen respektive permitteringen, skall lämna varsel till den fackliga organisationen med namnuppgift på de arbetstagare som enligt hans mening skall komma i fråga för åtgärden.

Utredningens förslag om varselskyldighet när fortsatt anställning inte kan erbjudas arbetstagare som varit anställd för viss tid, viss säsong eller visst arbete godtas eller lämnas utan erinran av flertalet remissinstanser. *Byggnadsarbetareförbundet* framhåller att det finns möjligheter att göra de modifieringar i varselplikten som behövs med hänsyn till förhållandena på olika områden, eftersom bestämmelsen är dispositiv. TCO anser oriktigt att arbetstagare inte skall kunna återopa tidigare anställning i annan form för att kvalificera sig för varsel. Om exempelvis en arbetstagare under många år varit anställd tills vidare och sedan övergår till en tidsbunden anställning, bör han enligt TCO vid beräkning av kvalifikationstiden även få tillgodoräkna sig tillsvidareanställningen. Vidare framhåller TCO, i likhet med SACO och SR, att man inte delar utredningens uppfattning att den fackliga organisationen inte skall varslas i dessa fall. Det kan inte vara mera komplicerat för arbetsgivaren att varsla när det gäller denna anställningsform än när det gäller andra anställningsformer och integritetsintresset väger inte tungt i detta fall. Med hänsyn till att tillkomsten av lagen kan leda till ett ökat antal tidsbundna anställningar och således till försök att kringgå dess skyddsbestämmelser anser TCO, SACO och SR att det är särskilt befogat att organisationerna varslas när denna typ av tjänsteavtal skall upphöra.

*Arbetsdomstolens ordförande* framhåller att det är utomordentligt strängt mot arbetsgivaren att de föreskrivna varselreglerna enligt utredningens förslag skall gälla oberoende av om varsel har kunnat lämnas inom den föreskrivna tiden. Enligt arbetsdomstolens ordförande kan det ifrågasättas om det inte genom en uttrycklig lagregel bör öppnas möjlighet att i särskilda fall underlåta varsel, exempelvis då arbetstagaren mot slutet av en tidsbegränsad anställning har gjort sig skyldig till förhållande som i och för sig berättigat arbetsgivaren att omedelbart häva det löpande anställningsavtalet.

SAF anser att bestämmelsen om varsel när tidsbestämd anställning inte förnyas hör till de mera svårtillämpade i hela utredningsförslaget. Det låter sig ofta inte göra att i förväg bedöma om eller när ett visst säsongarbete kan bli aktuellt och detsamma gäller bortfallet av exempelvis tillfällighetsarbete. Enligt SAF är bestämmelsen emellertid skriven med utgångspunkt från att arbetsgivaren alltid kan göra en sådan be-

dömning. Om det t. ex. inom konservindustrin inträffar att råvaran helt uteblir, fisket slår fel eller en skörd blir förstörd, är detta inte något som arbetsgivaren kunnat förutse. Likväl föreligger enligt bestämmelsen ett arbetsbristfall för vilket han är skyldig att varsla, dvs. i realiteten betala upp till tre månaders lön. Enligt SAF är detta förhållande på intet sätt godtagbart. *Arbetsgivareföreningen för hotell och restauranger* framhåller att bestämmelsen inger särskilt starka betänkligheter på deras område och att det i vissa fall blir praktiskt taget omöjligt att tillämpa den. Åtskilliga säsongföretag är öppna bara några månader på sommaren och mellan säsongerna är företagen helt stängda utan kontorsorganisation. Att i sådana fall iakttä tre månaders varsel synes enligt föreningen omöjligt, i synnerhet som den anställda i allmänhet inte finns på platsen och kanske är omöjlig att nå. Företag av detta slag byter ofta innehavare och man frågar sig enligt föreningen hur det ställer sig då ägarskifte sker från den ena säsongen till den andra. Även SFO anser att varselreglerna blir omöjliga att tillämpa för säsonganställda inom exempelvis restaurangbranschen. *Byggnadsindustriförbundet* uttalar att varsellet visserligen inte är omöjligt att tillämpa om objektet har en viss varaktighet men kommer likväl i många fall att bereda både arbetsgivare och arbetare problem. För de kortvariga arbetsplatserna kommer varselbestämmelsen dock inte att kunna iakttas, vilket utredningen har uppmärksammat och kommenterat med "denna effekt får dock accepteras". Enligt förbundet måste varseltidens längd helt naturligt anpassas till de kortvariga objektens längd. Särskilt bestämmelsen att varseltiden för arbetstagare som fyllt 45 år skall vara tre månader kommer enligt förbundet att vålla stora problem på byggnadsavtalets tillämpningsområde. På de långvariga projekten kommer de äldre arbetstagarna att i onödan oroas med varsel, eftersom detta måste lämnas långt före den tidpunkt då företaget kan bedöma om nytt arbete kan erbjudas. Också *arbetsdomstolens ordförande*, SAF, SFO och *Rörledningsfirmornas arbetsgivare* kritiserar förslaget att varseltiden för arbetstagare som fyllt 45 år bör vara tre månader och föreslår att en enhetlig varseltid om en månad skall gälla. SAV anser att bestämmelsen bör ändras så att varseltiden aldrig kan bli längre än själva anställningstiden. SAF och *Rörledningsfirmornas arbetsgivareförbund* föreslår att kvalifikationstiden bestäms till sammanlagt 24 månader under de tre senaste åren. SFO förordar att denna tid sätts till tolv månader under de senaste två åren.

Utredningens förslag om rätt att påkalla överläggning med arbetsgivaren om den tilltänkta åtgärden godtas eller lämnas utan erinran av så gott som samtliga remissinstanser. *Arbetsdomstolens ordförande* framhåller att man i de fall, då varsel inte kan lämnas och överläggning inte kan ske i förväg, bör kunna utgå från att arbetsgivaren får vidta den tilltänkta åtgärden, uppsägning eller permittering, och således inte är skyldig att på arbetstagsidans begäran uppskjuta åtgärden. Om denna uppfattning är riktig, bör den enligt hans mening komma till uttryck i lagtexten. Vidare anser han att innebörden av att turordningsreglerna är dispositiva bör belysas närmare i detta sammanhang. Enligt hans mening bör klargöras om arbetsgivare och arbetstagsreförbund i en situation, då uppsägningar på grund av arbetsbrist har aktualiserats, kan sluta kollektivavtal om listans innehåll och därvid bestämma en annan turordning än den som följer av lagens bestämmelser. SAF anser att bestämmelsen i många fall kommer att leda till en inte obetydlig förlängning av de redan långa uppsägningstiderna. Enligt SAF

bör rätten att vidta uppsägning inträda så snart föreskrivet varsel har lämnats och varseltiden löpt ut men utan hinder av att i ärendet påkallad överläggning ännu inte kunnat avslutas. *Skogsarbetsareförbundet* anser att den föreslagna tiden för att påkalla överläggning är för kort och bör utsträckas till två veckor sedan varsel lämnats.

## 2.8 Anställningsskydd vid tvist

De föreslagna sanktionsbestämmelserna har fått ett blandat mottagande vid remissbehandlingen. Övervägande antalet remissinstanser har en i stort sett positiv inställning till de tankegångar som förslaget vilar på. Ett genomgående drag är dock att bestämmelserna anses mycket komplicerade och att utredningens motivuttalanden i många fall anses otillräckliga som vägledning för tolkningen. Åtskilliga remissinstanser framhåller nödvändigheten av förtydliganden på olika punkter under det fortsatta lagstiftningsarbetet och några går t. o. m. så långt att man kräver en fullständig omarbetning av förslaget innan detta läggs till grund för lagstiftning. *Arbetsdomstolens ordförande* ifrågasätter om utredningen har beaktat risken av att sanktioner, som ter sig orimligt stränga, kan komma att motverka lagens syfte att bereda ett gott anställningsskydd. Enligt hans mening kan onyanserade påföljdsregler leda till en uttunning av detta skydd genom att domstolarna kan befaras sänka kraven på vad som i visst fall utgör saklig grund för uppsägning eller skäl för avskedande, skärpa kraven på tillfredsställande kvalifikationer vid företrädesrätt till ny anställning, bli mer benägna att anse ett anställningserbjudande godtagbart etc. Han framhåller att det från alla synpunkter måste vara ett starkt önskemål att lagen blir allmänt accepterad och att den lojalt efterlevs. För att främja detta önskemål bör lagen enligt hans mening utformas på sådant sätt att den inte med fog kan sägas innefatta överdrifter åt något håll.

I fråga om de för anställningsskyddet vid tvist grundläggande bestämmelserna om ogiltigförklaring av uppsägning och förklaring att anställningsförhållande skall bestå, förläggande att återanställa eller återta arbetstagare och åläggande att utge särskilt skadestånd har flertalet remissinstanser, bl. a. *LO*, *TCO*, *SACO*, *SR* och *statens personalnämnd*, i allt väsentligt anslutit sig till utredningens förslag. *LO* uttalar att dessa bestämmelser är av utomordentlig betydelse för den enskilde arbetstagarens skydd och trygghet i anställningen och att den begränsning i arbetsgivarens arbetsledningsrätt som de syftar till ligger väl i linje med vad *LO* i ett flertal sammanhang har krävt.

Emellertid kritiserar flera remissinstanser de föreslagna skyddsbestämmelserna. Kritiken riktas dels mot att regelsystemet är alltför komplicerat, dels mot att påföljderna för arbetsgivaren är alltför hårda. Kritiska synpunkter på regelsystemets uppbyggnad anförts bl. a. av *Svea hovrätt*, *arbetsdomstolens ordförande*, *arbetsrättskommittén* och *Föreningen Sveriges tingsrättsdomare*. Enligt *Svea hovrätt* hör bestämmelserna om anställningsskyddet vid tvist till de mest komplicerade delarna av förslaget. Om uppsägning sker i strid mot vissa centrala bestämmelser i lagen, skall uppsägningen förklaras ogiltig och anställningsförhållandet förklaras bestå. Föreligger synnerliga skäl mot fortsatt anställning kan arbetsgivaren i stället åläggas att utge särskilt skadestånd till arbetstagaren. Ordalagen i dessa regler leder enligt hovrätten lätt tanken till att någon skillnad skulle vara avsedd mellan förklaring om ogiltig-

het och förklaring att anställningsförhållandet består. Enligt motiven är emellertid någon sådan skillnad inte avsedd. Det framgår t. ex. av uttalandet att ett åsidosättande av skriftlighetskravet enbart i vissa situationer skall leda till ogiltigförklaring av uppsägningen. Liknande synpunkter framförs av *arbetsdomstolens ordförande*, som vidare ifrågasätter om man inte bör göra en sådan begränsning att ogiltigförklaring inte kan ske då uppsägning står i strid mot bestämmelserna om skriftlig form, varsel och överläggning. Enligt hans mening bör det i dessa fall vara tillfyllest med en skadestandsregel. I avskedandefallen bör övervägas att begränsa möjligheten att ge föreläggande om återanställning till de fall då avskedandet har stått i strid mot bestämmelsen om grovt åsidosättande av arbetstagares åligganden. Enligt *arbetsrättskommittén* framgår av utredningens uttalanden att ogiltigförklaring och förklaring att anställningsförhållandet består skall vara det regelmässiga vid uppsägning i strid mot bestämmelsen om saklig grund. Om däremot talan förs mot en uppsägning och bland grunderna för talan åberopas att regeln om skriftlighet satts åsido, skall enligt kommittén tydligen prövas om uppsägningen varit materiellt befogad. Enbart ett åsidosättande av skriftlighetskravet skall alltså inte medföra ogiltigförklaring om det framstår som klart att någon saklig erinran inte kan riktas mot uppsägningen. En sådan tolkning av den föreslagna lagtexten är emellertid möjlig enbart om man utgår från att någon rättslig skillnad inte föreligger mellan förklaring om ogiltighet och förklaring att anställningsförhållandet består. Att någon sådan skillnad inte är avsedd kan enligt kommittén knappast anses framgå av lagtexten utan tanken leds snarast i motsatt riktning.

SAF framhåller också att regelsystemet är komplicerat men kritiserar denna del av förslaget främst med utgångspunkt från att påföljderna för arbetsgivaren är orimligt hårda vid överträdelse av lagen. Bestämmelserna synes, anför SAF, vara skrivna utifrån förutsättningen att alla företag är stora företag med vittgående möjligheter att tillhandahålla arbete och med sådana ekonomiska möjligheter att kostnadsaspekten får en i sammanhanget sekundär betydelse. Belysande för den stränghet varmed arbetsgivaren behandlas enligt förslaget är att även försummelser av varselbestämmelser och regler om skriftlig form leder till att arbetsgivarens uppsägningsåtgärd blir en nullitet med följande långtgående påföljder. Det kan enligt SAF inte gärna anses vara en rimlig ordning att varje försumlighet från arbetsgivarens sida i ett uppsägningsfall, även en felaktighet som beror på att han missat i den skönsmässiga bedömning som lagförslaget i så många frågor ålägger honom, skall kunna leda fram till en livslönepåföljd. SAF framhåller att de föreslagna bestämmelserna bl. a. innebär att anställningen praktiskt taget alltid skall förklaras bestå om saklig grund för uppsägning inte anses föreligga. När uppsägningstiden har löpt ut, bör emellertid anställningsförhållandet upphöra och ej komma i fråga att arbetstagaren skall stå kvar i anställningen. Däremot bör skadestånd utgå. Om förhållandena har utvecklat sig därhän att arbetsgivaren sagt upp en anställd, torde förutsättningarna för ett fortsatt samarbete inte vara för handen. Enligt SAF synes det inte riktigt att arbetsgivaren, även om saklig grund i lagens mening inte skulle vara styrkt, skall tvingas att i sin tjänst behålla personal som han inte önskar ha anställd och inte anser sig kunna använda. Skälet till uppsägningen kan vara bristande kompetens eller bristande intresse för arbetet med påföljd att produkterna inte blir till-

fredsställande. Ett annat exempel är ett krav på omflyttning eller beredande av annan anställning som arbetsgivaren inte kan biträda. Det kan också vara samarbetssvårigheter med arbetsgivaren, särskilt vid mindre företag, eller med arbetskamraterna med därav följande vantrivsel och oro på arbetsplatsen. Speciella förhållanden föreligger också i fråga om personal i företagsledande ställning. Även beträffande medlemmar av arbetsgivarens familj kan särskilda svårigheter uppkomma. Enligt SAF frågar man sig också vilken uppgift bestämmelserna skall fylla och hur de skall fungera vid en nedläggning av företaget eller vid en driftinskränkning. Enligt förslaget blir arbetstagaren, om arbetsgivaren inte ger honom fortsatt arbete, i princip likväl berättigad till full lön fram till pensionsåldern. Detta gäller även om han överhuvudtaget inte utför något arbete för arbetsgivaren. Någon bestämmelse om skyldighet att söka och ta annat arbete eller någon avräkningsregel för vad arbetstagaren skulle ha kunnat förtjäna på annat sätt finns inte. Enligt SAF är dessa ekonomiska konsekvenser inte godtagbara utan påföljden bör vara skadestånd. Om arbetsgivaren har åsidosatt arbetstagarens företrädesrätt till fortsatt anställning, gäller också att uppsägningen skall förklaras ogiltig och att anställningsförhållandet skall förklaras bestå. De praktiska svårigheterna att rätt tolka reglerna i detta hänseende torde enligt SAF bli avsevärda. Har arbetsgivaren t. ex. gjort ett felaktigt urval vid tillämpning av turordningsbestämmelserna, synes rättelse svårigen kunna ske genom de av utredningen föreslagna reglerna. Skadestånd är därför den lämpligaste påföljden i dessa fall. SAF anmärker vidare på att ogiltighet och förklaring om anställningsförhållandets bestånd föreslagits som påföljd för underlåtenhet att iaktta de i lagen föreskrivna procedurreglerna. SAF anser att man härigenom på ett alldeles för hårt sätt har formbundet uppsägnings- och permitteringsinstitutet och att någon rimlig överensstämmelse mellan försummelse och påföljd icke föreligger. Även i dessa fall bör påföljden för arbetsgivaren vara skadestånd. Vidare innebär bestämmelserna att arbetsgivaren kan föreläggas att återanställa arbetstagare som avskedats eller som inte kommit i åtnjutande av företrädesrätt till ny anställning. Han kan också föreläggas att i arbete återta arbetstagare som permitterats i strid mot lagen. Eftersom en permittering föranleds av brist på arbete, synes det enligt SAF egendomligt att ett återtagande skall kunna ske i sådana fall. Motsvarande svårigheter uppkommer vid underlåten återanställning. Om någon annan redan har återanställts kan man enligt SAF fråga sig om arbetsgivaren likväl skall förpliktas återanställa den förfördelade och ge honom lön trots att något arbete inte finns att utföra. I fråga om avskedanden ter det sig stötande, att en arbetsgivare i dessa fall, då möjligheter till fortsatt samarbete knappast finns, tvingas återanställa arbetstagaren. Den enda rimliga påföljden för arbetsgivaren synes i samtliga fall vara skadestånd och SAF föreslår därför att bestämmelserna skall utgå. *Kooperationens förhandlingsorganisation, SFO, SHIO, SAF:s allmänna grupp, Tidningarnas arbetsgivareförening och Rörledningsfirmornas arbetsgivareförbund* anser i likhet med SAF att de föreslagna sanktionerna är alltför långtgående för arbetsgivarnas del.

*LO och TCO* vänder sig mot att en undantagsregel införs som kan resultera i att enbart skadestånd utgår vid åsidosättande av varsel- och överläggningsreglerna. Enligt *TCO* uppmjukas därigenom bestämmelsernas karaktär av formföreskrifter och de får inte den tyngd de eljest skulle ha. Rent systematiskt och begreppsmässigt måste det anses felaktigt att ogiltighetsregler ges sådan innebörd att man kan bryta mot dem



och trots detta få rättshandlingen betraktad som giltig. De fackliga organisationerna är i behov av klara och entydiga regler i detta hänseende. TCO anser att det bör ankomma på arbetstagaren och hans organisation och inte på den dömande instansen att avgöra om det ligger i arbetstagarens intresse att yrka fortsatt anställning eller skadestånd.

*Arbetsmiljöutredningen* tar i sitt remissvar upp frågan om anställningsskydd vid tvist för skyddsombud och framhåller att man har kommit fram till att skyddet för dessa ombud bör ytterligare förstärkas vid uppsägning och avskedande. Det är av vikt att proceduren blir densamma vare sig en uppsägning riktar sig mot ett skyddsombud eller annan arbetstagare och enligt utredningen synes det vara en fördel att den särskilda regleringen om anställningstrygghet för skyddsombud finns samlad inom arbetarskyddslagstiftningens ram.

Det föreslagna förbudet mot att skilja arbetstagare från anställningen innan tvisten har blivit slutligt prövad föranleder i allmänhet inte några erinringar från remissinstansernas sida. *SAF*, *SAF:s allmänna grupp*, *SFO*, *SHIO* och *Sveriges företagares riksförbund* anser dock att förbudet kan innebära olägenheter och kostnader för arbetsgivaren. *SAF* framhåller att förbudet kan komma att innebära en avsevärd förlängning av uppsägningstiden. Man får nämligen räkna med en månads varseltid, en tid av sex månader från uppsägningen till dess stämning uttas och dessutom med tiden för domstolsförfarandet. Om tvisten i vissa fall skall prövas i två instanser, blir tiden givetvis betydligt längre. Enligt *SAF* kan man därför säga att uppsägningstiderna i mer eller mindre hög grad är fiktiva. Om arbetstagarsidan så önskar kan ju uppsägningstiden alltid göras längre, i vissa fall t. o. m. längre än sex månader. En sådan ordning är inte godtagbar och *SAF* föreslår att bestämmelsen skall utgå. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* framhåller att den föreslagna möjligheten att på yrkande av arbetsgivaren göra undantag från förbudet bör närmare belysas. Enligt fakulteten kan i lagtexten exempelvis anges att undantag får göras om arbetsgivaren gör sannolikt att uppsägningen inte strider mot lagen. *Byggnadsarbetareförbundet* föreslår att undantagsregeln skärps så att det skall krävas synnerliga skäl för bifall till arbetsgivarens yrkande. *Handelsanställdas förbund* förordar att undantagsregeln förses med ett tillägg som innebär att arbetsgivaren först sedan uppsägningstiden har utgått kan få bifall till sitt yrkande.

I några remissvar behandlas arbetstagarens möjligheter att få ekonomisk ersättning i form av särskilt skadestånd i de fall då han trots domstolens förklaring inte har återtagits i arbete. *SAF* anser att bestämmelsens syfte är oklart. Förmodligen avses i första hand att ge domstolarna en möjlighet att utdöma ett skadestånd som skall vara en gottgörelse åt arbetstagaren vid anställningsförhållandets slutliga upplösning. Av motiven framgår att det dessutom i bakgrunden finns tanken att hotet om ett särskilt skadestånd skall utgöra ett extra påtryckningsmedel på arbetsgivaren att återta arbetstagaren i arbete. I det förra avseendet skulle skadeståndet vara en komplettering av andra regler om skadestånd, och även ett skadestånd för att arbetsgivaren vägrat att följa domstolens dom. I det senare avseendet har skadeståndet närmast karaktären av vite. Enligt *SAF* synes det med andra ord vara fråga om en hybrid av skadestånd och vite, som torde vara ny i svensk rätt. Arbetstagarparten har här fått i sin hand något som närmast är ett utpressningsmedel och som kan användas för den händelse han överväger att ta ett annat arbete och vill upplösa det gamla anställningsförhållandet. Han kan förhandla med arbetsgivaren om frivillig överenskommelse att återtagande

i arbete inte skall ske och göra detta under hot om att han annars öppnar process för att få anställningsförhållandet hävt och särskilt skadestånd utdömt. Skadeståndet kan, såvitt SAF förstår, uppgå till det kapitaliserade värdet av lönen fram till pensionsåldern samt därutöver ytterligare något. Någon avräkningsregel för framtida arbetsinkomst finns inte i lagtexten. Mot denna bakgrund föreslår SAF att bestämmelsen skall utgå. Enligt *Svea hovrätt* och *arbetsdomstolens ordförande* bör den närmare innebörden av rättsföljden "särskilt skadestånd" klargöras. *Advokatsamfundet* och *juridiska fakulteten vid Lunds universitet* framhåller att grunderna för beräkningen av det särskilda skadeståndet bör preciseras.

*Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet* anser att även arbetsgivaren bör ges möjlighet att utverka domstols förklaring om anställningsförhållandets upphörande om synnerliga skäl föreligger. Enligt fakulteten kan det inträffa att en arbetstagare i åratall håller fast vid anställningen och går sysslolös trots att han kan få meningsfull sysselsättning på annat håll. I sådana fall torde det också från allmän synpunkt vara angeläget att arbetsgivaren genom talan vid domstol och utgivande av slutgiltigt skadestånd kan häva situationen. Enligt fakulteten måste arbetsgivaren i vart fall ha möjlighet att få en prövning till stånd om förhållandena vid hans företag har ändrats på ett ingripande sätt. Också *juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* föreslår att bestämmelsen skall ändras så att även arbetsgivaren får rätt att föra talan om tjänsteavtalets upphörande. Fakulteten framhåller att det är särskilt viktigt att denna möjlighet finns när det gäller småföretag, där de personliga motsättningarna kan bli olidliga även när detta inte är att lasta arbetstagaren. *Arbetsdomstolens ordförande* anser att det måste ytterligare övervägas om det är befogat att låta arbetstagarens valmöjlighet kvarstå under längre tid.

## 2.9 Skadestånd

Förslagets huvudregel om arbetsgivares skadeståndsskyldighet vid åsidosättande av lagens förpliktelser godtas eller lämnas utan erinran av så gott som samtliga remissinstanser. *LO* framhåller att den föreslagna bestämmelsen innebär en väsentlig förbättring av det ekonomiska skyddet för arbetstagare. *TCO* hälsar de nya skadestandsreglerna med tillfredsställelse. *SAF* uttalar att det hittills varit vanligt med kollektivavtalsbestämmelser som standardiserar påföljden om arbetsgivare eller arbetstagare inte iakttar vederbörlig uppsägningstid. Ett praktiskt behov föreligger av sådana regler och detta behov bör tillgodoses. Enligt *SAF* är emellertid en sådan ordning inte möjlig på grund av bestämmelsens nuvarande utformning. *SAF* påpekar att bestämmelsen enligt förslaget är indispositiv. *SAF:s allmänna grupp* och *SHIO* anser att skadestandsreglerna i förslaget innebär mycket långtgående ekonomiska konsekvenser för arbetsgivaren.

*LO, arbetsdomstolens ordförande och byggnadsarbetareförbundet* tar upp vissa frågor om jämkning av skadestånd. *LO* anser det motiverat att arbetstagares anspråk på lön och andra anställningsförmåner skall bedömas som löneanspråk och inte som nu är fallet som skadeståndsanspråk. Det får, anför *LO*, den för den enskilde arbetstagaren inte oväsentliga konsekvensen att hans grundade anspråk på anställningsförmåner inte kan bli föremål för jämkning. Eftersom denna

ståndpunkt innebär ett avsteg från gällande rätt, är det enligt LO anmärkningsvärt att utredningen inte med ett ord har nämnt något om denna konsckvens. LO framhåller vikten av att denna fråga uppmärksammas under det fortsatta lagstiftningsarbetet. Vidare är det enligt LO av väsentlig betydelse att de omständigheter som kan föranleda jämkning noga anges i motiven. Fog för jämkning kan finnas i vissa fall men bestämmelsen får inte ha en så allmän och vag utformning att den öppnar möjligheter för arbetsgivare att vinna bifall till jämningsyrkanden även i fall då det kan anses obilligt mot arbetstagaren. LO anser att även grunderna för jämkningsregeln bör klargöras ytterligare och preciseras med utgångspunkt från de olika skadeståndssituationerna i lagförslaget. Också *arbetsdomstolens ordförande* har uppfattat förslaget så att lön och andra anställningsförmåner inte skall omfattas av jämkningsreglerna. Han biträder denna lösning så långt det är fråga om lön och andra förmåner för arbetad tid. I andra fall utgör emellertid sådana anspråk skadeståndsanspråk. Jämkningsreglerna blir därmed tillämpliga och detta är enligt hans mening påkallat, eftersom det kan förekomma så tveksamma fall att det skulle vara obilligt att inskränka valmöjligheterna till att antingen döma ut fullt skadestånd eller inget alls. Att helt slopa jämkningsmöjligheten i fråga om dessa skadeståndsanspråk är inte heller förenligt med svensk rättsordning i övrigt. En annan sak är enligt hans mening att jämkning bör ske med viss restriktivitet. *Byggnadsarbetareförbundet* anser att det inte bör finnas möjlighet att jämka skadestånd, som skall utges av arbetsgivaren, till noll.

LO uttalar att man i motiven saknar en närmare bestämning och analys av begreppen ekonomisk och idcell skada. Eftersom löner och andra anställningsförmåner nu har utgallrats från skadeståndstyperna, torde den huvudsakligaste typen av ekonomisk skada enligt LO komma att utgöras av allmän förmögenhetsskada som är följskada till sakskada. I sådana skadefall då exempelvis en arbetstagare har fått ökade utgifter på grund av att han gått miste om sin lön är det enligt LO förknäat med stora svårigheter att styrka sambandet mellan skadans existens och den uteblivna lönen. Det är därför angeläget att under det fortsatta lagstiftningsarbetet beskriva de typiska skadefall som åsyftas och ange de allmänna principer som skall ligga till grund för bestämmelsen. I fråga om skadeståndsbeloppets storlek finner LO tillfredsställande att utredningen föreslår en skärpning i förhållande till gällande praxis. De bagatellartade belopp som hittills har utgått framstår enligt LO som helt otillräckliga och en höjning är från såväl preventiv som reparativ synpunkt av väsentlig betydelse för den enskilde arbetstagaren. TCO uttalar att domstolarna vid avgörande av skadeståndets storlek enligt utredningen kan beakta redan inträffad eller förväntad förtjänst i annan anställning. I den mån förväntad inkomst skall beaktas måste bedömningen enligt TCO ske med utgångspunkt från att det är ovisst i vilken utträckning sådan kommer att erhållas. Domstolen bör därför göra en restriktiv uppskattning av förväntad inkomst i annan anställning.

I fråga om arbetstagares skadeståndsskyldighet vid underlåtenhet att iaktta uppsägning framhåller *Rörledningsfirmornas arbetsgivareförbund* att det är önskvärt att ge skadeståndsregeln ett reellt innehåll i syfte att upprätthålla respekten för avtalade uppsägningstider. Förbundet anser att en anställd som inte respekterar föreskriven uppsägnings-

tid förslagsvis bör vara skyldig att för den del av uppsägningstiden som inte har iakttagits utge ersättning med ett belopp som motsvarar den i anställningen uppnådda genomsnittsförtjänsten per motsvarande tidsenhet. *Handelsanställdas förbund* föreslår att arbetstagares skadeståndsansvar begränsas till vad som gäller enligt kollektivavtalslagen. *Arbetsdomstolens ordförande* förordar att bestämmelsen om arbetstagares skadeståndsskyldighet görs dispositiv. På så sätt öppnas utrymme för de schablonregler om skadeståndsberäkning som nu vanligen tillämpas i dessa fall. Vidare anser han att de uttalanden, som utredningen har gjort om skadeståndsmätningar när arbetstagare åsidosätter sin skyldighet att iakttä uppsägningstid, är motsägelsefulla. Å ena sidan uttalar utredningen att man har övervägt att införa en begränsning av arbetstagares skadeståndsskyldighet men avstått härifrån. Å andra sidan ger man en tämligen tydlig anvisning om att avsikten är att fulla skadan inte skall ersättas. Denna avvägning synes enligt hans mening dubiös, åtminstone inom ramen för de måttliga skadeståndsbelopp som regelmässigt kommer i fråga. Arbetstagarens handlande kan också otvivelaktigt framstå som ett grovt åsidosättande av arbetsgivarens berättigade intressen, t. ex. när en kvalificerad och svårersättningsvärd tjänsteman utan uppsägning lämnar sin anställning.

*Arbetsdomstolens ordförande* tar upp frågan om den berörda arbetstagarorganisationen skall kunna anses som målsägande och alltså vara berättigad till skadestånd om arbetsgivaren har åsidosatt bl. a. bestämmelserna om varsel. Utredningen har ansett att organisationen har ställning som målsägande i ett sådant fall men enligt hans mening är rättsgrunden härför tveksam. I anslutning till denna fråga erinrar han om möjligheten att göra hela lagen till kollektivavtalsinnehåll. I så fall blir kollektivavtalslagens skadeståndsregler tillämpliga och skadestånd kan då utgå bl. a. på grund av att den avtalsslutande organisationens intresse av att avtalet upprätthålls har blivit åsidosatt. Enligt hans mening hade det varit av värde att få belyst hur utredningen avsett att förslagets skadeståndsregler i ett sådant fall skall samordnas med skadeståndsreglerna i kollektivavtalslagen. Även *arbetsrättskommittén* berör denna fråga.

*Byggnadsarbetareförbundet* påpekar att möjligheten att få ut ett skadestånd som har utdömts ofta är obefintlig, eftersom företaget har upphört med verksamheten på grund av konkurs eller av annan orsak. Skadestånd enligt denna lag bör därför enligt förbundets mening ges högre prioritet än vanligt skadestånd och betraktas som en inestående lönefordran.

## 2.10 Domstolsförfarandet

*Föreningen Sveriges tingsrättsdomare* tar i sitt remissvar upp vissa frågor om domstolsorganisationen i arbetstvister. Om det anses lämpligt att genomföra en domstolsorganisation med flera instanser, anser föreningen i likhet med utredningen att det inte finns skäl att införa arbetsdomstolar i form av länsarbetsrätter utan tingsrätterna bör vara första instans. Enligt föreningen är det emellertid tveksamt om arbetsdomstolen bör vara fullföljdsinstans. Det skulle bryta den vedertagna instansordningen tingsrätt, hovrätt och eventuellt högsta domstolen. Ett tänkbart alternativ är enligt föreningen att med bibehållande av nuvarande instansordning införa skyldighet att inhämta yttrande

från arbetsdomstolen på sätt är föreskrivet i mål enligt semesterlagen. Mot en vedertagen instansordning talar å andra sidan att åtskilliga arbetstvister bör handläggas skyndsamt. Om en uppsägningstvist skall föras genom två eller tre instanser, kan tidsutdräkten bli otillfredsställande lång, i synnerhet om tingsrätten före prövningen skall inhämta yttrande från arbetsdomstolen. Skall vissa arbetstvister handläggas i tingsrätt, måste frågan om rättens sammansättning noga övervägas. De alternativ som enligt föreningen kan komma i fråga är antingen enbart yrkesdomare, dvs. det för dispositiva tvistemål gällande systemet i tingsrätt, eller yrkesdomare jämte av respektive arbetsgivare- och arbetstagarorganisationer utsedda ledamöter. Sistnämnda alternativ torde dock bli för omständligt för det begränsade antal mål om arbetstvister som kommer att instämmas till tingsrätt och sammansättningen synes inte heller vara lämplig i sådana mål där parterna eller någon av dem inte tillhör någon organisation. *Byggnadsarbetareförbundet* protesterar kraftigt mot utredningens uttalande att tingsrätt kan tänkas bli första instans i arbetstvister. Arbetsdomstolens speciella konstruktion gör den enligt förbundet till ett naturligt forum för sådana tvister medan tingsrätterna inte har den sammansättning och kompetens som fordras i dessa sammanhang. Med tingsrätterna som första instans skulle flertalet fall föras vidare till arbetsdomstolen i syfte att uppnå enhetlig rättspraxis. En sådan ordning innebär att ärendenas slutgiltiga handläggning kommer att avsevärt försenas. Det är enligt förbundets uppfattning nödvändigt att arbetsdomstolen bibehåller sin nuvarande ställning på svensk arbetsmarknad.

*TCO*, *SACO* och *SR* anser att de föreslagna fristerna för talans väckande i samband med tvist om uppsägning, avskedande, permittering eller återanställning är för korta och kan få ogynnsamma effekter. Fristen tre veckor vid talan mot arbetsgivare, som inte är bunden av kollektivavtalsreglerad förhandlingsordning, innebär enligt organisationernas mening dels att man frångår principen om att tvister i möjligaste mån skall lösas förhandlingsvägen, dels att arbetstagarna i ett mycket stort antal fall riskerar att lida rättsförluster. Enbart expeditions-tiden hos patentverket för erhållande av registreringsbevis, som behövs för stämning, överstiger ofta tre veckor. *SACO* och *SR* föreslår att tidsfristen bestäms till tre månader. *TCO* förordar en frist av sex månader. I fråga om talan mot arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtalsreglerad förhandlingsordning, bör fristen enligt organisationerna bestämmas till tre månader efter den dag då central förhandling har slutförts. *TCO* påpekar också att utgångspunkten för beräkningen av tidsfristerna är mycket oklar och att den enklaste lösningen i flertalet fall torde vara att fristen beräknas från den tidpunkt då anställningen faktiskt upphörde. I återanställningsfallet bör emellertid den föreslagna utgångspunkten, dvs. den dag då annan har tillträtt anställningen, godtas. Enligt *TCO* bör i dessa fall övervägas att införa en bestämmelse om att domstolen på arbetstagarpartens yrkande skall kunna meddela interimistiskt beslut av den innebörden att en vakant tjänst i avvaktan på dom inte får besättas med annan person, om talan har väckts av arbetstagare som vid en preliminär bedömning kan anses vara företrädesberättigad. *Handelsanställdas förbund* föreslår att tidsfristen vid talan mot arbetsgivare, som inte är bunden av kollektivavtalsreglerad förhandlingsordning, förlängs från tre veckor till en månad. *Rörledningsfirmornas arbetsgivareförbund* anser att tidsfristen vid talan mot

arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtalsreglerad förhandlingsordning, bör vara högst 3—4 månader.

*TCO*, *SACO* och *SR* framhåller att tidsfristen för talans väckande i mål om skadestånd, senast sex månader efter skadans uppkomst, är mycket snäv i kollektivavtalsreglerade förhållanden, där lokal och central förhandling skall genomföras innan talan kan väckas. Enligt organisationerna synes risken vara stor att man tvingas inge ett stort antal reservationsvisa stämningsansökningar i avvaktan på att de centrala förhandlingarna slutförs. Organisationerna föreslår att tidsfristen i enlighet med huvudavtalet bestäms till tre månader efter den dag då central förhandling slutförts i de fall där det enligt kollektivavtal åligger parterna att förhandla.

Så gott som samtliga remissinstanser delar utredningens uppfattning att domstolen bör ha möjlighet att förordna att arbetsgivaren skall bära sin rättegångskostnad om arbetstagaren förlorar målet men hade skälig anledning att få tvisten prövad. *SHIO*, *Svensk industriförening* och *Sveriges företagares riksförbund* anser dock att bestämmelsen framstår som orimlig och bör utgå.

*Byggnadsarbetareförbundet* och *sjöfolksförbundet* tar upp frågan om självständig talerätt för arbetstagarens organisation. Enligt deras mening bör, i enlighet med vad tre ledamöter har föreslagit i en reservation, organisationen ha självständig talerätt i samtliga mål som rör tillämpningen av lagen.

## 2.11 Särskilda regler för offentliga tjänstemän m. m.

Remissinstanserna delar helt utredningens uppfattning att anställningsskyddet på den offentliga sektorn i görligaste mån bör anpassas till de principer som föreslås bli införda för den enskilda arbetsmarknaden. I flera remissvar understryks också vikten av att man under det fortsatta reformarbetet noga beaktar utredningens uttalande att en sådan anpassning inte får leda till försämringar av det anställningsskydd som redan finns på den offentliga sektorn. *JK* anser att det är berättigat att ställa frågan om inte tiden är inne för en enhetlig reglering av anställningstryggheten för alla arbetstagare. Anledningen till de statsanställdas anställningstrygghet har ibland sagts vara statstjänsten egenart, närmare bestämt utövandet av offentliga funktioner. Anställningstryggheten i dess extremaste form, oavsättligheten för vissa statstjänstemän, har motiverats med samhällsintresset av självständiga och av obehöriga påtryckningar oberoende tjänstemän men också med tjänstemännens intresse av anställningstrygghet. Ämbetsansvarskommittén har i sitt principbetänkande (SOU 1969: 20) uttalat att oavsättlighetsreglerna utgör en bristfällig garanti för upprätthållandet av en självständig kår av offentliga funktionärer och ansett sig ha visst fog för åsikten att det inte är oavsättlighetsreglerna utan väsentligen andra faktorer som i dagens läge är avgörande för statstjänstemannakårens höga standard i fråga om självständighet och omutlighet. Om det förhåller sig så att oavsättligheten och uppsägbarheten för statstjänstemän främst är ett tjänstemännaintresse, torde det enligt *JK* inte möta hinder att reglera anställningstryggheten för åtminstone huvuddelen av statstjänstemännen i en för alla arbetstagare gällande lag. För dessa statstjänstemäns del torde en sådan ordning inte behöva innebära någon reell inskränkning av anställningstryggheten. Endast sättet för att värna om tryggheten skulle

bli annorlunda. Den väsentliga garanti som domstolsprövning i enlighet med i lag fastlagda bestämmelser utgör skulle dock fortfarande finnas kvar. Enligt JK torde det från många synpunkter vara en fördel att domstolsprövningen i så fall kommer att ske i former som är gemensamma för hela arbetsmarknaden. *SACO* och *SR* ansluter sig till tanken att skapa gemensamma bestämmelser för hela arbetsmarknaden. Organisationerna framhåller att trygghetssituationen på den offentliga sektorn har undergått sådana negativa förändringar att det är påkallat att säkerställa de offentligt anställdas trygghet genom att den föreslagna lagen appliceras som en miniminorm. *Försvarets civilförvaltning* framhåller att starka skäl talar för att den föreslagna lagen i princip bör omfatta alla arbetstagare på såväl den enskilda arbetsmarknaden som den offentliga sektorn. Enligt civilförvaltningen synes en sådan ordning konsekvent med hänsyn till att utvecklingen i skilda hänseenden ansetts kräva en närmare anpassning av den statliga arbetsmarknadssektorn till förhållandena på den allmänna arbetsmarknaden.

Åtskilliga remissinstanser framhåller i likhet med utredningen att vissa undantag måste göras från bestämmelserna i den föreslagna lagen med hänsyn till den speciella reglering som finns på den offentliga sektorn. *SAF* uttalar att undantag endast får föranledas av de offentliga rättsliga särdrag som offentlig tjänst kan ha. Så gott som samtliga remissinstanser godtar eller lämnar utan erinran utredningens förslag att undantag bör kunna göras inte endast i lag utan även i en av Kungl. Maj:t utfärdad författning. *SAV* påpekar i detta sammanhang att vissa bestämmelser i den föreslagna lagen är dispositiva och avser frågor som på den offentliga sektorn inte får regleras i avtal på grund av bestämmelserna i 3 § statstjänstemannalagen och 2 § kommunaltjänstemannalagen. Om man anser att undantag för den offentliga sektorn bör göras i sådana frågor, krävs enligt *SAV* författningsreglering som självfallet bör föregås av överläggningar med personalorganisationerna. Emellertid framhåller *Svea hovrätt* att möjligheten till särreglering i lag eller annan författning synes vara alltför vidsträckt. *Arbetsdomstolens ordförande* anser att det inte gärna kan få komma i fråga att Kungl. Maj:t eller annan myndighet skall kunna förordna om undantag i administrativ ordning. Han anser att den föreslagna bestämmelsen helt bör utgå, eftersom det i enlighet med principen att speciallag tar över allmän lag inte behövs någon sådan bestämmelse för att undantag skall kunna ske. *AMS* förklarar — mot bakgrund av utredningens uttalande att arbetstagare som har anvisats exempelvis beredskapsarbete inte bör kunna göra anspråk på långa uppsägningstider — att man i princip inte har några erinringar mot en sådan begränsning av lagens tillämpningsområde. Personer som är sysselsatta i beredskaps- eller arkivarbete eller i skyddat arbete skall så snart som möjligt överföras till arbete på den ordinarie arbetsmarknaden. Enligt *AMS* bör de bestämmelser som nu finns i kollektivavtal för dessa grupper gälla, dvs. att arbetstagaren är skyldig att lämna beredskaps- och arkivarbete om arbetsförmedlingen anvisar arbete på öppna marknaden som han skäligen bedöms böra motta.

I remissvaren diskuteras särskilda lösningar för den offentliga sektorn mot bakgrunden av lagförslagets bestämmelser om omplacering efter uppsägning, uppsägningstid, permittering, företrädesrätt till återanställning, varsel och överläggning samt underrättelse i samband med pensionsavgång.

*SÖ, förhandlingsutredningen och rektorsämbetet vid universitetet i Lund* tar upp frågan om omplacering efter uppsägning. Enligt *förhandlingsutredningen* saknar den föreslagna bestämmelsen om arbetsgivarens skyldighet att vid uppsägning erbjuda annan anställning direkt motsvarighet på den offentliga sektorn. Emellertid skall statsanställd personal som blir övertalig i möjligaste mån beredas annan sysselsättning inom statsförvaltningen, i sista hand genom statens personalnämnds försorg. Utredningen tillstyrker därför att bestämmelsen skall gälla även offentlig verksamhet. Enligt *SÖ* synes det ovisst om förslaget, omsatt till lärarområdet, kan få någon vidare innebörd än som redan följer av nu gällande föreskrifter. Det skulle i och för sig vara önskvärt att införa ett system som medger en mer smidig och human överföring till annan tjänstgöring än undervisning. Detta kräver dock enligt *SÖ* andra åtgärder än sådana som kan vidtas med stöd av den föreslagna bestämmelsen. *Rektorsämbetet vid universitetet i Lund* anser att bestämmelsen om omplacering kan medföra negativa konsekvenser för dess verksamhet på grund av att avsevärda belopp av anslagen måste avsättas för detta ändamål.

*Förhandlingsutredningen* påpekar att det på det offentliga tjänstemannaområdet råder avtalsfrihet i fråga om uppsägningstidens längd. Enligt utredningens mening är det välmotiverat att införa längre uppsägningstider för äldre arbetstagare och utredningen förutsätter att avtalets (AST) bestämmelser anpassas till den föreslagna bestämmelsen. Utredningen påpekar vidare att permittering inte förekommer på det statliga området annat än i vissa speciella fall, t. ex. i avlöningsavtal för vissa skogstjänstemän. I den mån den föreslagna lagens bestämmelser är fördelaktigare kommer de att ta över avtalens regler om annat inte föreskrivs. Enligt utredningens mening bör lagens bestämmelser om permittering gälla även för offentliga tjänstemän.

Flera remissinstanser behandlar frågan om företrädesrätt till återanställning. Utredningen har i denna fråga förklarat att företrädesrätten utformats på ett sådant sätt att den kommer i strid med regeringsformens bestämmelser om förtjänst och skicklighet som grund för tjänstetillsättning. *JK* framhåller att, även om skäl kan åberopas för att införa företrädesrätt till återanställning för statstjänstemän, torde den anställningsfrämjande effekten av en sådan åtgärd vara ringa. *JK* förordar därför att någon ändring inte görs i de tjänstetillsättningsprinciper som nu tillämpas. *Försvarets civilförvaltning* och *televerket* ger uttryck för samma uppfattning som *JK*. *SÖ* framhåller att kommuner och länsskolnämnder har ålagts vissa skyldigheter och befogenheter i syfte att om möjligt bereda övertaliga extra ordinarie lärare i grundskolan m. fl. skolformer fortsatt förordnande. Vid tillsättning av tjänst till vilken flera lärare önskar komma i fråga skall företräde ges åt den mest meriterade. Enligt *SÖ* skulle en företrädesrätt i enlighet med förslaget medföra en besvärlig komplikation i arbetet för de tillsättande myndigheterna. Inom de större skolstyrelserna skulle man behöva lägga upp omfattande kartotek över lärare som kan komma i fråga för återanställning. Det skulle bli nödvändigt att kontakta och invänta besked från den eller de lärare som anmält sig till återanställning och att iakttä varsel- och överläggningskyldighet. *SÖ* anser att denna ordning skulle förorsaka en oacceptabel försening i tillsättningsarbetet och avstyrker bestämt att den föreslagna bestämmelsen om företrädesrätt till återanställning skall tillämpas på lärarområdet. *Statens personalnämnd* uttalar



att uppsägning på grund av arbetsbrist förekommer även på det statliga tjänstemannaområdet och att problematiken därför är aktuell. Någon enhetlig praxis finns dock inte när det gäller företrädesrätt och turordning. Enligt nämnden bör dessa frågor ägnas särskild uppmärksamhet i det fortsatta arbetet. Också *förhandlingsutredningen* anser att frågorna om företrädesrätt bör belysas under det fortsatta arbetet. *Arbetsdomstolens ordförande* anser att man bör överväga att ändra grundlagsstadgandena så att samma regler i fråga om återanställningsrätten blir tillämpliga på såväl det offentliga som det privata området. Enligt hans mening är det ofrånkomligt att vissa undantag måste göras men för mycket stora grupper av offentligt anställda synes inte föreligga bärande skäl att låta dem vara underkastade andra regler än privatanställda. Det kan inte, framhåller han, anses godtagbart att staten — lagstiftaren och andra offentliga arbetsgivare förbehåller sig rätt att vid uppsägningar på grund av driftinskränkningar eller därefter följande nyanställningar välja arbetstagare med hänsyn till duglighet och lämplighet men förménar de privata arbetsgivarna samma rätt.

*Statens personalnämnd* uttalar att varselinstitutet i den av utredningen föreslagna formen inte finns inom det statliga tjänstemannaområdet. Enligt nämnden är det dock naturligt att även statsanställda och deras fackliga organisationer ges det ytterligare rådrum som varslet syftar till. Överläggningsrätt finns däremot redan i vissa fall. Nämnden anser dock att den föreslagna lagstiftningen ger klarare besked om den anställdes och hans organisations rättigheter till överläggning än vad nuvarande regler gör. *Förhandlingsutredningen* förordar att varselskyldighet införs på det offentliga området som komplement till andra åtgärder i samband med inskränkningar i myndigheternas verksamhet. Vidare anser utredningen motiverat att på det offentliga området införa den föreslagna bestämmelsen om underrättelse minst en månad i förväg vid pensionsavgång.

UKÄ framhåller att för vissa personalkategorier inom universitets- och högskoleområdet gäller i väsentliga hänseenden ganska likartade anställningsförhållanden som inom den privata arbetsmarknaden. För dessa kategorier bör således den föreslagna lagstiftningens principer kunna tillämpas under förutsättning att statsmakterna är beredda att göra erforderliga ändringar i tjänstetypssystemet, befordringsgrunderna och andra betydelsefulla principer i den för statsanställda gällande regleringen av anställnings- och tjänstgöringsförhållanden. I fråga om huvuddelen av forskar- och lärarpersonalen inom universitets- och högskoleområdet föreligger däremot enligt UKÄ särskilda förhållanden. En tillämpning av bestämmelserna i lagen om anställningsskydd på dessa tjänstetyper kräver förutom ändringar i anställnings- och tjänstgöringsregleringen omfattande ändringar i nu gällande lärarkrafttilldelningssystem och därtill hörande budgeteringsföreskrifter. Skall dessutom en önskvärd genomströmning kunna vidmakthållas inom forskarkarriären, krävs enligt UKÄ att det tillskapas nya tjänster med därav följande omstrukturering av den nuvarande organisationen.

## 2.12 Övergångsbestämmelser

De uttalanden som utredningen har gjort i sitt betänkande om vissa övergångsproblem har inte föranlett yttranden från andra remissinstanser än SAF, LO och *advokatsamfundet*. Enligt LO bör övervägas att

uppskjuta lagens ikraftträdande till förslagsvis den 1 juli 1974. Organisationerna på arbetsmarknaden får då möjlighet att se över kollektivavtal och samarbetsavtal och träffa uppgörelser om anpassning till lagstiftningen. SAF framhåller vikten av att ikraftträdandet inte sker tidigare än ett år efter lagens antagande. En sådan tidrymd behövs enligt SAF för att arbetsmarknadens parter skall ha möjlighet att anpassa huvudavtal, företagsnämndsavtal och andra kollektiva överenskommelser till den förändring som en lagstiftning kan komma att medföra samt informera sina medlemmar. SAF understryker starkt vikten av informationsaspekten. *Advokatsamfundet* anser att lagen bör träda i kraft först samtidigt med reglerna om domstolsorganisation och förfarande i arbetstvister, bl. a. av den anledningen att det kan antas att lagen kommer att ge upphov till ett stort antal tvister.

### 3 Anställningsfrämjande åtgärder

#### 3.1 Inledning

Som förut nämnts (se avsnitt 1) har utredningens förslag till lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder fått ett mycket positivt mottagande vid remissbehandlingen. Så gott som samtliga remissinstanser anser att de skäl som utredningen har anfört till stöd för lagreglering på detta område är övertygande och invändningar mot reglernas utformning görs endast av ett fåtal remissinstanser.

En majoritet inom AMS uttalar att lagförslaget innebär väsentliga nyheter i jämförelse med nu rådande förhållanden. De nuvarande frivilliga varselöverenskommelserna har i övervägande antalet fall fungerat väl men åtskilliga exempel finns på att företag inte har hållit varseltiderna. Erfarenheterna visar också att det bl. a. på grund av tidsbrist inte alltid har varit möjligt att på ett tillfredsställande sätt lösa omställningsproblemen för arbetstagare. Enligt AMS är den föreslagna förlängningen av varseltiderna värdefull. AMS anser också att den utvidgning av personkretsen jämfört med 1971 års sysselsättningslag som utredningen föreslår är riktig. *Socialstyrelsen* uttalar att den föreslagna lagen kommer att medföra ett tryck på arbetsgivarna som kan leda till skärpt intagningspolitik. Arbetsgivarna torde bli ytterligt försiktiga med att anställa personer med nedsatt arbetsförmåga och det kan därför befaras att lagen får vissa negativa effekter. Trots dessa befarade effekter är styrelsen dock angelägen att oförbehållsamt understryka värdet av att arbetsgivarna åläggs ett ökat ansvar för enskilda människor. Det torde enligt styrelsen ha en avsevärd betydelse från social, psykologisk och medicinsk synpunkt att arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga bereds möjligheter till fortsatt verksamhet. Det samlade ekonomiska värdet från samhällets synpunkt går f. n. inte att uppskatta men är enligt styrelsen sannolikt inte obetydligt. Styrelsen framhåller också att stora krav kommer att ställas på den förberedande rehabiliteringsorganisationen. Det måste förutsättas att handikappade genom olika rehabiliteringsåtgärder når en optimal funktionsförmåga och att yrkesvalet blir föremål för en noggrann utredning. Enligt styrelsen är detta den motprestation som företagen med all rätt kan ställa på samhällets insatser för att kunna förbättra förutsättningarna till arbete för de handikappade. *Riksförsäkringsverket* anser att förslaget är av väsentlig betydelse för möjligheterna att kunna trygga sysselsättningen för äldre arbets-

kraft och för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. LO anser att förslaget innebär en del förbättringar i förhållande till gällande lagstiftning men också en del försämringar, främst genom att länsarbetsnämndens möjligheter att begära information från företagen har begränsats i vissa avseenden. LO uttalar att rörligheten på arbetsmarknaden begränsas av individuella, ekonomiska, geografiska och yrkesmässiga hinder men också av företagens rekryteringsmetoder och kvalifikationskrav. Enligt LO:s mening krävs åtgärder för att förbättra förutsättningarna för rörligheten på arbetsmarknaden, i synnerhet för äldre personer och personer med arbetshinder, och i detta sammanhang har företagens rekryteringspolitik avgörande betydelse. Arbetsmarknadspolitiken skall skapa förutsättningar för rörlighet och LO har länge krävt att den skall kunna föras in i företagen för att medverka till att de arbetsplatser och arbetsuppgifter som finns anpassas till den enskildes förutsättningar. Mot denna bakgrund anser LO att länsarbetsnämnden bör ha en omfattande selektiv rätt att begära information från företagen.

*Kammarrätten i Stockholm* påpekar att riksdagen så sent som år 1970 uttalat att man borde fortsätta med frivilliga överenskommelser om varselskyldighet. Kammarrätten anser sig sakna förutsättningar att bedöma om utredningens förslag om lagreglering på detta område är riktigt. De föreslagna bestämmelserna synes enligt kammarrätten i vissa hänseenden te sig väl långtgående i förhållande till arbetsgivarnas motstående intressen. *Juridiska fakulteten vid universitetet i Stockholm* ger också uttryck för en viss tveksamhet i sitt remissvar. Fakulteten framhåller att det givetvis är värdefullt för arbetsförmedlingen att i förväg få veta att en driftsinskränkning kommer att ske men man får inte glömma att företaget har ett intresse av att kunna skjuta ett avgörande på framtiden. När det har blivit offentligt att driften skall inskränkas, får företaget svårigheter beroende på att de som har möjlighet att få nytt arbete, ofta de bästa arbetstagarna, söker sig från företaget så snabbt som möjligt. Enligt fakulteten kan man t. o. m. ifrågasätta om en lagstiftning om varsel är nödvändig sedan man fått långa uppsägningstider, eftersom de flesta kommer att ha uppsägningstider motsvarande varseltiderna med garanti för full lön under uppsägningstiden. Fakulteten är också tveksam om lämpligheten av de ändringar som föreslås i syfte att främja sysselsättningen av äldre arbetstagare och personer med nedsatt arbetsförmåga. Denna tveksamhet föranleds av att 1971 års lag i det väsentliga har stannat på papperet. Till en del har detta enligt fakulteten berott på strävandena att gå fram på frivillighetens väg men också på det förhållandet att arbetsmarknadsverket har saknat personal för en mera ingående granskning av företagens personalpolitik.

Några remissinstanser, bl. a. *SFO, Sveriges personaladministrativa förening* och *Föreningen Sveriges tingsrättsdomare*, är kritiska mot lagförslagets utformning och anser att det i vissa delar har formella brister samt vaga och oklara formuleringar.

*En minoritet inom AMS, SAF, Föreningen skogsbrukets arbetsgivare* och *Tidningarnas arbetsgivareförening* ansluter sig helt till ledamoten Lindströms reservation. *SAF* anser att utredningens motiv för att ersätta den frivilliga varselöverenskommelsen med lag är mindre väl underbyggda. En smidig samverkan mellan arbetsmarknadens parter betjänas enligt *SAF* inte av en överdriven lagstiftningsbenägenhet. *SAF* motsätter sig dock inte att varselöverenskommelsen ersätts med lag

men betonar att lagen bör bygga på erfarenheterna av den nuvarande överenskommelsen. Vidare framhåller SAF att det sedan länge har förekommit samverkan på arbetsmarknaden mellan arbetsgivare och arbetstagare för att åstadkomma goda förhållanden i arbetslivet för de anställda. I vissa fall har denna samverkan direkt tagit sikte på de äldres och handikappades särskilda problem i arbetslivet. Enligt SAF skulle man utan tvekan ha kunnat nå ökade insatser på detta område genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter.

Sveriges redareförening, SHIO och Svensk industriförening har en negativ inställning till förslaget. Redareföreningen anser att förslaget i sin helhet inte är godtagbart för sjöfartsnäringen och omöjligt att tillämpa inom denna bransch. Industriföreningen framhåller att den föreslagna lagen är oskäligt skarp och ifrågasätter om det verkligen finns sakligt motiverade skäl att tillgripa sanktioner som varselavgift, böter och fängelse. Enligt SHIO får de svårigheter som skapas för vissa kategorier av människor genom lagen om anställningsskydd inte lösas genom andra tvångsbestämmelser. Myndigheterna bör rimligen lösa de problem som i huvudsak skapas av dem.

Flera remissinstanser, bl. a. socialstyrelsen, AMS, TCO, byggnadsarbetareförbundet, skogsarbetareförbundet, Statens handikappråd, HCK, MS-förbundet, Riksförbundet för utvecklingsstörda barn, De handikappades riksförbund och Hörselfrämjandets riksförbund, understryker vikten av att arbetsmarknadsmyndigheterna får betydande kvantitativa och kvalitativa resursförstärkningar och att sysselsättningsproblemen för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga inte kan lösas enbart genom den föreslagna lagstiftningen utan kräver även andra åtgärder från samhällets sida, t. ex. en fortsatt utbyggnad av den skyddade och halvskyddade verksamheten. Skogsarbetareförbundet framhåller att takten i uppbyggnaden av verksamheten i anpassningsgrupperna är för svag och att länsarbetsnämnden i många fall har förklarat att man inte har tillräckliga personalresurser för att klara dessa nya uppgifter. Eftersom effekten av verksamheten i stor utsträckning beror på insatserna från länsarbetsnämnden och arbetsförmedlingar, anser förbundet nödvändigt att tillräckliga resurser anvisas för uppgifterna. Statens handikappråd anser att resultatet av de åtgärder som utredningen föreslår är helt avhängigt av vilka personalresurser arbetsförmedlingen har att ställa till förfogande. För att förmedlingsorganens medverkan i anpassningsgrupperna skall ge resultat krävs enligt handikapprådet ett betydande personaltillskott. I dag kommer inte ens de arbetsmarknadspolitiska åtgärder som redan finns till användning i tillräcklig utsträckning bl. a. på grund av bristande personalresurser. Vidare måste arbetsförmedlare och arbetsvårdstjänstemän ges tillräckliga kunskaper om vad olika handikapp innebär ur medicinsk, psykologisk och social synvinkel och hur de påverkar handikappades situation i arbetslivet. De måste också ges ytterligare kunskaper om den utbildning som olika handikappade får för att kunna utföra ett arbete. Informationen om vilka arbetskrav som gäller och hur man kan anpassa arbetet till individen måste enligt handikapprådet byggas ut liksom informationen om arbetstekniska hjälpmedel och teknisk anpassning av arbetsplatsen som kan bidra till att kompensera handikapp. HCK ser med oro på att lagen inte är lika långtgående och tvingande som lagen om anställningsskydd. Enligt HCK kan detta få till följd att de för handikappade negativa verkningarna av ett ökat anställnings-

skydd endast till en del, sannolikt en ringa del, kommer att uppvägas av den positiva verkan som lagen om anställningsfrämjande åtgärder borde få. För att förhindra denna utveckling måste lagen enligt HCK göras mera långtgående och dessutom skapas förutsättningar för att den kan tillämpas effektivt. Förutsättningen för att länsarbetsnämnden skall kunna fullgöra sina uppgifter är att utbildningen förbättras och att personalen, särskilt arbetsvårdspersonalen, får en mera gynnsam befordringsgång. Vidare framhåller HCK att det inte får komma i fråga att i nuläget skära ned antalet skyddade arbetsplatser och arkivarbeten. Det finns långa köer av människor som av arbetsvården har blivit förordade plats inom den skyddade sektorn men som inte kunnat beredas någon plats. Samhället måste lösa detta problem och HCK påpekar det väsentliga i att antalet skyddade arbetsplatser snabbt byggs ut och att huvudmannafrågan löses för den skyddade sektorn. *Riksförbundet för utvecklingsstörda barn* understryker starkt att arbetsförmedlingen och arbetsvården måste ges bättre resurser. Enligt förbundet får det inte fortsätta att vara så att ärenden försinkas på grund av köbildning i arbetsvården eller därför att AMS-organen saknar möjligheter att studera förutsättningarna för att använda handikappade av olika slag hos olika arbetsgivare. I så fall blir det i praktiken ingenting av reformen utan följderna blir enligt förbundet endast en ny stor besvikelse. Förbundet framhåller också att det är oundgängligt att den skyddade och halvskyddade verksamheten byggs ut.

### 3.2 Varsel om driftsinskränkningar

Utredningens förslag om varselskyldighetens omfattning föranleder i allmänhet inte några erinringar från remissinstansernas sida. AMS uttalar att ett väl fungerande varselssystem kan underlätta den samverkan mellan arbetsmarknadens parter, kommunerna och arbetsmarknadsverket som är nödvändig vid driftsinskränkningar. Denna samverkan har ägt rum i s. k. samrådsgrupper och erfarenheterna av deras verksamhet är mycket goda. AMS instämmer i utredningens uttalande att sådana grupper även i fortsättningen skall bildas på frivillighetens väg. AMS förutsätter också att liksom hittills överläggningar skall kunna föras mellan arbetsmarknadsverket och företagen om sonareläggning av friställningar med hänsyn till den aktuella arbetsmarknadssituationen. SAF tar upp frågan om den nedre gränsen för varselskyldigheten och påpekar att utredningen har föreslagit samma regel som gäller enligt 1968 års överenskommelse, nämligen att minst fem arbetstagare skall beröras av driftsinskränkningen för att varselskyldighet skall föreligga. Enligt SAF torde en friställning av 5—10 arbetstagare sällan leda till extraordinära åtgärder från länsarbetsnämndens sida och för den friställda blir förfarandet inte annorlunda än vid en "vanlig" anmälan från hans sida hos arbetsförmedlingen. För företagen och länsarbetsnämnden skapar varselskyldigheten en onödig formalism och ökat administrativt arbete. SAF ifrågasätter därför om inte den nedre gränsen bör höjas till tio berörda arbetstagare. TCO framhåller att det finns stort behov av kompletterande bestämmelser om s. k. utflyttningsvarsel. När en arbetsgivare visserligen inte primärt avser att säga upp personal utan endast att flytta sin verksamhet till annan ort, kan flyttningen skapa stora svårigheter för de anställda och i stor utsträckning leda till att anställningarna upphör. Erfarenhetsmässigt måste arbets-

givarna av praktiska skäl planera sådana förflyttningar av verksamheten i god tid. Enligt TCO bör arbetsgivarna kunna åläggas att varsla om åtgärden i god tid, i synnerhet som flyttningen kan få mycket långtgående konsekvenser. TCO föreslår att lagen kompletteras med bestämmelser om utflyttningsvarsel och att tidsfristerna görs längre än vid uppsägningsvarsel.

LO anser att av lagtexten bör framgå att arbetsgivaren skall varsla inte endast länsarbetsnämnden utan också berörda fackliga organisationer. Enligt *advokatsamfundet* bör i lagtexten klarare anges vilken länsarbetsnämnd som skall tillställas varslet. *Statens personalnämnd* framhåller att statliga myndigheter, som planerar inskränkningar av verksamheten, har anmälningsskyldighet till nämnden. Skälet härtill är att nämnden har till uppgift att medverka till en lösning av eventuella omplaceringsproblem som inskränkningarna kan orsaka. Nämnden föreslår därför att föreskrifter av motsvarande innebörd utfärdas för det statliga området om lagförslaget genomförs.

I fråga om varseltidens längd framhåller TCO att denna är beroende av om antalet berörda arbetstagare överstiger 25 eller 100 och att man enligt utredningen skall beräkna antalet arbetstagare länsvis. Om en arbetsgivare har driftställen i olika län sker således ingen sammanräkning. Skall exempelvis 104 arbetstagare sägas upp, blir varseltiden sex månader om de arbetar inom samma län. Fördelar de sig på tre län med 75, 25 resp. 4 arbetstagare, blir varseltiden däremot fyra månader för den största gruppen, två månader för mellangruppen och ingen alls för den minsta gruppen. Enligt TCO är denna ordning inte tillfredsställande. Om arbetsgivaren planerar en samtidig driftsinskränkning på flera orter, torde det inte vara mera betungande för honom att varsla samtidigt än att tillämpa olika tider för olika driftsställen. Vid en och samma driftsinskränkning är det enligt TCO riktigare att räkna samman arbetstagarna och bestämma en enhetlig varseltid oavsett länsgränser. En central instans torde kunna motta sådant "riksvarsel" i stället för att varsel lämnas till varje enskild länsarbetsnämnd. TCO tar också upp frågan om utgångspunkten för beräkning av varseltiden. Om arbetstagarnas anställningar upphör vid olika tidpunkter, skall varseltiden enligt utredningen beräknas från den tidpunkt då första gruppen arbetstagare lämnar företaget och dess längd bestämmas med hänsyn till hela antalet uppsagda arbetstagare. TCO anser det riktigt att hela antalet arbetstagare skall räknas samman men finner det oklart hur regeln skall tolkas om arbetsgivaren hävdar att det inte rör sig om en och samma driftsinskränkning utan om flera på varandra följande driftsinskränkningar. Sammanräkningsskyldigheten kan kringgå och varseltiden förkortas med 2—4 månader om man tillåter en uppdelning i etapper vid exempelvis successiva inskränkningar på flera företagsenheter. TCO anser att bestämmelsen kan bli svårtolkad och att det behövs ett förtydligande. SAF framhåller att möjligheten att snabbt placera om en arbetsstyrka i annan verksamhet till stor del beror på vilka resurser arbetsförmedlingen har och hur effektivt den arbetar. Däremot ökar placeringsmöjligheterna inte nödvändigt i proportion med varseltidens längd. Av utredningens uttalanden framgår att den bästa efterlevnaden av varseltiderna har skett i nedläggningssituationer. Företagen kan som regel bättre förutse en driftsnedläggning än en driftsinskränkning. Enligt SAF är det därför tveksamt om det innebär en lämplig avvägning mellan olika intressen att förlänga varseltiden enligt

varselöverenskommelsen, som är fyra månader, till sex månader vid uppsägning av minst 100 arbetstagare. Skall en så lång varseltid införas, bör den enligt SAF begränsas till att avse endast nedläggning av företag. *Fabriksarbetareförbundet* anser att de föreslagna reglerna om varseltider lämnar för litet utrymme för flexibilitet inom t. ex. glesbygdsområden. En driftsnedläggelse i ett glesbygdsområde kan få stora konsekvenser och de åtgärder som arbetsmarknadsmyndigheterna bör vidta måste kunna sättas in i ett mycket tidigt skede. Enligt förbundet är det därför nödvändigt att länsarbetsnämnderna får befogenhet att anpassa varseltiderna till de speciella sysselsättningssvårigheter som förekommer i länet.

*SAF, SFO, byggnadsindustriförbundet* och *Sveriges arbetsgivareförening för hotell och restauranger* anser att säsong- och objektanställda av praktiska skäl inte bör omfattas av lagstiftningen. Den frivilliga varselöverenskommelsen har inte ansetts kunna eller behöva tillämpas på objektanställda byggnadsarbetare utan i stället samlar arbetsmarknadsverket in ett omfattande material om sysselsättningen för dessa arbetstagare. Remissinstanserna föreslår att bestämmelsen skall utgå.

Den föreslagna undantagsbestämmelsen om varseltid för arbetsgivare som helt saknar möjlighet att förutse den inträffade utvecklingen bör enligt *SAF* inte ges en alltför snäv tillämpning. *Advokatsamfundet* anser att undantagsbestämmelsen uppenbarligen bör tillämpas i de fall då konkursförvaltare i samråd med rättens ombudsman beslutar att inte fortsätta konkursgäldenärens rörelse.

Några remissinstanser tar upp frågan om varselavgift. *JK* framhåller att sådan avgift uppenbarligen inte bör kunna åläggas staten. *SAF* motsätter sig inte att påföljden införs men framhåller att mindre företag kan komma att drabbas hårt av avgiften. Vid utdömandet bör man därför enligt *SAF* ta sådana hänsyn att inte lagens syfte att främja sysselsättningen går förlorad och nedläggning eller konkurs framtvings. Enligt *AMS* har erfarenheterna visat att konkursförvaltare ofta inte kunnat hålla verksamheten i gång under de varselperioder som gällt enligt den frivilliga överenskommelsen. Konkursituationer kännetecknas ofta av nedlägningshot och utredningen har föreslagit att företrädare för konkursboet skall kunna drabbas av varselavgift. I övriga fall då arbetsgivaren är juridisk person finns enligt *AMS* ingen motsvarande regel. Det innebär att ställföreträdare för arbetsgivare som är juridisk person helt slipper undan det ansvar som har lagts på konkursförvaltare. Vederbörande kan alltså utan risk för påföljd underlåta att varsla. Är bolagets ställning dålig kan det kanske inte svara för varselavgiften. *AMS* förordar därför att den som företräder arbetsgivare som är juridisk person bör jämte arbetsgivaren bli betalningsskyldig för varselavgiften. Vidare föreslår *AMS* att talan om åläggande av varselavgift skall väckas inom ett år från utgången av det år, varunder driftsförändringen avslutas. *Advokatsamfundet* anser att det inte finns något behov av bestämmelsen om konkursförvaltarens ansvar för varselavgift med hänsyn till det skadeståndsansvar denne har i sådana fall. *Fabriksarbetareförbundet* föreslår att arbetsgivare, som har underlåtit att varsla vid driftsinskränkning, bör kunna åläggas att förutom varselavgift utge ett normerat skadestånd till den anställde.

*SAF* påpekar att utredningen utan motivering har tagit bort möjligheten till s. k. konfidentiellt varsel, dvs. en anhållan till länsarbetsdirektören om förtrolig behandling tills vidare av lämnat varsel. Enligt *SAF* ger

den föreslagna sekretessbestämmelsen inte det skydd som kan vara av vitalt intresse för ett företag i vissa situationer.

### 3.3 Åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga

Remissinstanserna har genomgående anslutit sig till utredningens uppfattning att man i jämförelse med 1971 års sysselsättningslag bör utvidga personkretsen så att också arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga kommer att omfattas av de nya bestämmelserna om anställningsfrämjande åtgärder. Åtskilliga remissinstanser anser dock att gränsdragningen kan bli svår att göra och att det därför är nödvändigt att närmare klargöra innebörden av begreppet arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga.

Enligt LO kan de uttalanden som utredningen har gjort om avgränsningen av handikappbegreppet leda till att arbetsgivare med hänvisning till lagen och dess motiv kan säga att det inte är anpassningsgruppens sak att behandla en viss persons situation. I praktiken begränsas emellertid inte anpassningsgruppernas arbete till personer vars handikapp eller problem på arbetsmarknaden måste definieras. En avgränsning som anknyter till ett handikapp är synnerligen svår att tillämpa, eftersom begränsningarna kan ha betydelse för vissa arbeten men inte spelar någon som helst roll i andra. Enligt LO har anpassningsgrupper arbetat i flera år utan svårigheter med en vid definition som sedermera tagits in i de anvisningar från AMS som i dag gäller för anpassningsgruppernas verksamhet. De arbetar med begreppet "personer med arbetshinder". Det innebär att arbetsförmedlingen kan arbeta praktiskt och ta upp fall som från arbetsmarknadspolitisk synvinkel bara kan lösas lokalt i samförstånd mellan arbetsförmedling, arbetsgivare och anställd. Enligt LO har utredningen sannolikt inte avsett att begränsa deras nuvarande arbetsuppgifter och det bör därför helt ankomma på AMS att avgöra vilka praktiska begränsningar i åläggandena till enskilda företag att anställa vissa personer som följer av att arbetsmarknadsverket kan erbjuda enskilda arbetstagare annat stöd. SAF uttalar att utredningen inte har närmare definierat vilka grupper som skall hänföras till kategorin arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Tillämpningen av lagen blir därför i denna del helt beroende av arbetsmarknadsmyndigheternas godtycke. Det finns inte en kategori av fullgod arbetskraft och en kategori av arbetskraft som har handikapp. Det är frågan om ett helt spektrum av människor med skiftande förutsättningar för olika arbetsuppgifter. Ökar efterfrågan på arbetskraft så flyttar sig också automatiskt gänsen för dem, som kan finna en sysselsättning längs en sådan skala. SAF understryker att den viktigaste förutsättningen för en tryggad sysselsättning för alla arbetstagargrupper är en allmän höjning av sysselsättningsnivån i landet. *Sveriges personaladministrativa förening* anser att begreppet är vagt och bör ersättas. Föreningen ställer frågan om "nedsatt arbetsförmåga" skall vara liktydigt med "äldre arbetskraft". Vidare anser föreningen att länsarbetsnämnden eller den nämnden förordnar har tilldelats en roll som den rimligen inte har kompetens för. *Rörledningsfirmornas arbetsgivareförbund* framhåller att begreppet är utomordentligt vagt och ger möjlighet till en mycket vid skönsmässig bedömning. Arbetsförmedlingarna och länsarbetsnämnderna kan vid varje tillfälle själva avgöra vad som menas



med nedsatt arbetsförmåga. I avsaknad av en närmare definition riskerar man enligt förbundet att bestämmelsen tolkas så att den som har friställts av t. ex. strukturella orsaker eller i en konjunktur nedgång anses ha nedsatt arbetsförmåga.

*Statens handikappråd* anser att utredningen har begått ett fundamentalt misstag genom att använda begreppen "handikappad" och "personer med nedsatt arbetsförmåga" som synonyma begrepp. Gruppen handikappade består av en stor mängd grupper med skiftande fysiska eller psykiska funktionsnedsättningar. Det är därför nödvändigt att starkt understryka att en fysisk eller psykisk funktionsnedsättning endast innebär en nedsättning av arbetsförmågan om den nedsatta funktionen har direkt betydelse för den aktuella arbetsuppgiften och om funktionsnedsättningen inte kan kompenseras genom lämplig utbildning, tekniska anordningar, rätt utformning av arbetsplatsen, bättre arbetsmiljö osv. Däremot kan personer med funktionsnedsättningar ofta vara svårplacerade på grund av brister i utbildningen och arbetsmiljön, bristande tekniska anordningar på arbetsplatsen och inte minst på grund av arbetsgivares, arbetsledares, arbetskamraters och arbetsförmedlingspersonalens oförmåga att objektivt bedöma betydelsen av en viss funktionsnedsättning samt möjligheterna att övervinna effekten av en sådan genom lämpliga åtgärder. Handikapprådet anser att uttrycket "personer med nedsatt arbetsförmåga" är felaktigt och förordar att det av lagtexten och kommentarerna till denna klart skall framgå att lagen gäller personer som på grund av fysisk eller psykisk funktionsnedsättning är svårplacerade. HCK framhåller att det endast är i de fall då ett handikapp har betydelse för arbetsuppgiftens utförande som "handikappad" och "person med nedsatt arbetsförmåga" är synonyma begrepp. Enligt HCK bör därför uttrycket "person med nedsatt arbetsförmåga" i lagtexten ersättas med "handikappad". *Riksförbundet för utvecklingsstörda barn* anser också att uttrycket "person med nedsatt arbetsförmåga" är olyckligt valt och förordar i stället "person som är svårplacerad på grund av kroppsliga, psykiska eller intellektuella funktionsbegränsningar".

TCO tar i sitt remissvar upp en fråga som hänger samman med avgränsningen av begreppet "person med nedsatt arbetsförmåga". Enligt TCO finns det även andra grupper av svårplacerad arbetskraft som i lika hög grad är i behov av arbetsmarknadsmässiga stödåtgärder, inte minst personer med handikapp av social natur som narkotikamissbruk, alkoholberoende och kriminalitet. TCO befärar att de socialt handikappade kan få sin ställning på arbetsmarknaden ytterligare försämrad om lagstiftningen genomförs men anser inte att det är realistiskt att låta lagstiftningen omfatta alla svårplacerade arbetsgrupper. Enligt TCO är det dock angeläget att problematiken uppmärksammas och att arbetsmarknadsmyndigheterna i samarbete med arbetsmarknadens parter försöker finna former för att främja sysselsättningen av de utsatta arbetstagargrupper som inte har särskilt lagstiftningsstöd. *Fabriksarbetareförbundet* anser att lagen bör omfatta personer med handikapp av social natur som narkotikamissbruk, alkoholberoende, kriminalitet etc. *Statens personalnämnd* framhåller att frågan om de socialt handikappades situation bör övervägas ytterligare.

*Lantarbetareförbundet* noterar med tillfredsställelse att lagen föreslås få generell giltighet och att man således har tagit bort den begränsning som gäller enligt 1971 års lag i fråga om företag med mindre än fem

anställda. *SAF* påpekar att i den departementspromemoria som låg till grund för 1971 års lag anfördes som skäl för begränsningen bl. a. att länsarbetsnämndens insatser kunde bli oproportionerligt stora i förhållande till effekterna och att tjänsteförhållandena i små företag ofta präglades av ett personligt förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare som gjorde ingripanden från statens sida i personalplaneringen mindre lämpliga. Enligt *SAF* gäller dessa invändningar fortfarande i full utsträckning och den nedre gränsen om fem anställda för lagens tillämpning bör därför behållas.

Utredningens uttalanden om verksamheten i anpassningsgrupper har fått ett mycket positivt mottagande vid remissbehandlingen. *AMS* uttalar att arbetsförmedling, arbetsgivare och de fackliga organisationerna samverkar i dessa grupper enligt i samråd utfärdade riktlinjer. Antalet anpassningsgrupper uppgick den 15 februari 1973 till cirka 2 150 och beräknas den 30 juni 1973 uppgå till cirka 3 700. En lagreglering av verksamheten i dessa grupper skulle enligt *AMS* kunna negativt påverka inte bara den ordinarie anpassningsverksamheten utan också arbetsförmedlingens löpande kontakter med företagen. *AMS* delar därför utredningens uppfattning att gruppernas verksamhet inte bör regleras i lagen. *Arbeterskyddsstyrelsen* uttalar att man självfallet är positivt inställd till åtgärder som kan underlätta en anpassning av äldre och handikappade till arbetslivet. Detta belyses av att styrelsen kommit överens med *AMS* om samarbete och ömsesidig information i frågor som rör verksamheten i de anpassningsgrupperna. Styrelsen har anmodat yrkesinspektörerna att inom ramen för vad som är möjligt med hänsyn till tillgängliga resurserna vid begäran om sakkunnig hjälp lämna anpassningsgrupperna det bistånd i arbetarskyddsfrågor som de kan ha behov av. *Arbetsmiljöutredningen* understryker vikten av att en samordning sker mellan olika verksamheter på området. Vad gäller sådana åtgärder som syftar till att förbättra arbetsförhållandena för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga torde enligt utredningen ofta saknas möjlighet att dra någon klar gräns mot skyddskommitténs kompetensområde. I avsaknad av sådan gräns torde frågor om arbetsställningar och andra ergonomiska frågor i regel böra behandlas inom skyddskommittén och inte splittras upp på skilda organ. En viktig insats på området bör kunna göras av företagshälsovården inom vederbörande företag eller förvaltning. Det ergonomiska området beaktas redan i dag av yrkesinspektionen och torde i framtiden i ökad utsträckning komma att uppmärksammas av arbetarskyddsmyndigheterna. Arbetsmarknadsmyndigheternas uppgifter på detta område torde därför enligt utredningen endast böra avses sådana fall då speciella arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel kan övervägas. *Statens personalnämnd* uttalar ett kraftigt stöd för anpassningsgruppernas verksamhet och anser att man har all anledning att se positivt på denna form av samråd på arbetsplatserna. Nämnden understryker i likhet med arbetsmiljöutredningen vikten av samordning mellan olika samrådsorgan på arbetsplatsen men framhåller att man genom att till skapa ett stort antal sådana organ för olika frågor riskerar att samrådsfunktionerna kommer att splittras på ett olyckligt sätt. Det är därför angeläget att initiativ tas till en samlad översyn och förenkling av organisationen för samrådsfunktionerna inom den statliga sektorn. Nämnden anser att utgångspunkten bör vara att företagsnämnden skall vara det samordnande organet och att övriga samsarbetsorgan skall ingå i företagsnämnds-

organisationen. Också *SJ* framhåller att en samordning behövs av de olika samverkansorganens funktioner. Vidare uttalar *SJ* att anpassningsgrupperna synes utgöra en samarbetsform som inte kan betecknas som särskilt ändamålsenlig för *SJ*'s del med hänsyn till *SJ*'s organisation, beslutanderättsfördelning m. m. *TCO* anser i likhet med utredningen att arbetet i anpassningsgrupperna på allt sätt bör stödjas. Enligt *TCO* är det viktigt att lösningar i samförstånd kommer till stånd och ger effekt. I annat fall måste mera styrande åtgärder övervägas, t. ex. kvotlagstiftning. *TCO* understryker att arbetsförmedlingarna måste ges de resurser som krävs för ett effektivt arbete i anpassningsgrupperna. Medverkan från arbetsförmedlingarnas sida kommer att krävas i ett mycket stort antal grupper och denna medverkan kommer sannolikt att bli särskilt krävande i initialskedet innan grupperna har funnit formerna för sitt arbete. *TCO* framhåller också nödvändigheten av att anpassningsgrupperna uppmärksammar tjänstemännens speciella problem.

*LO* och *byggnadsarbetareförbundet* uttalar att anpassningsgruppernas nuvarande arbetsuppgifter har lagfästs av utredningen. Emellertid har detta skett utan att trepartsöverläggningen har angetts som norm. Enligt *LO* och förbundet bör av lagtexten framgå att vid länsarbetsnämndens överläggningar med arbetsgivaren eller dennes representant skall även närmast berörd arbetstagarorganisation vara representerad.

*Statens handikappråd* och *HCK* är positivt inställda till samförstånds lösningar inom ramen för anpassningsgruppernas verksamhet men tror inte att enbart frivilliga överenskommelser och förhandlingar räcker för att lösa den viktiga jämlikhetsfråga som handikappades rätt till arbete utgör. Med utgångspunkt från vetskapen om arbetsgivarnas dåliga anslutning till den halvskyddade verksamheten anser *HCK* att det inte är tillräckligt med en betoning av att man skall försöka nå samförstånds lösningar i anpassningsgrupperna.

Flera remissinstanser tar upp frågan om vilka åtgärder som bör kunna vidtas mot arbetsgivare i de fall då en samförstånds lösning inte kan uppnås. *SAF* kritiserar förslaget att *AMS* skall få besluta att en viss del av de nyanställda skall utgöras av arbetssökande som är särskilt angivna av arbetsförmedlingen. En sådan ordning strider enligt *SAF* mot den fria arbetsmarknad som vi har haft av hävd. Det allmänna intresset av ett effektivt fungerande näringsliv måste allvarligt åsidosättas, om inte företagen har rätt att själva välja medarbetare för olika arbetsuppgifter. Så kan t. ex. arbetets svårighet, farlighet, fysiska eller psykiska krav göra detta direkt olämpligt för arbetstagare med på ett eller annat sätt nedsatt arbetsförmåga. Lagens syften att sörja för dem, som har svårt att göra sig gällande på den öppna arbetsmarknaden, motiverar enligt *SAF* inte sådana ingrepp i företagens valmöjligheter. *SFO* och *Svenska företagens riksförbund* ger uttryck för samma uppfattning som *SAF* i denna fråga. *Juridiska fakulteten vid universitetet i Uppsala* har inte heller blivit övertygad om lämpligheten av den föreslagna bestämmelsen. Enligt fakulteten borde det åtminstone i fråga om kategorin äldre arbetssökande vara möjligt att ge nödvändiga föreskrifter i form av kvotregler, dvs. arbetsgivaren skulle kunna åläggas tillse att viss andel av arbetsstyrkan utgjordes av arbetstagare över viss ålder. I så fall skulle arbetsgivaren inte helt berövas valfriheten. Vidare framhåller fakulteten att det är en betänkelig brist att förutsättningarna för *AMS*'s rätt att meddela föreskrifter inte är tydligt angivna. Av rättssäkerhetsskäl bör det en-

ligt fakulteten inte förekomma att en myndighet får utöva vittgående befogenheter så gott som otyglad av författningsföreskrifter och utan domstols kontroll. Fakulteten ifrågasätter om den föreslagna ordningen står i överensstämmelse med rikets internationella förpliktelser. Särskilt anmärkningsvärt är också enligt fakulteten att AMS:s föreskrifter är sanktionerade med t. o. m. fängelsestraff och att straff kan utdömas även vid grov oaktsamhet. *Juridiska fakulteten vid universitetet i Stockholm* ifrågasätter om inte en kvotregel är den lämpligaste lösningen. Myndighet kunde få befogenhet att föreskriva att viss kvot av arbetsstyrkan skall bestå av arbetskraft över 50 år och kvoten kunde vara lägre vid verksamhet som förutsätter hög fysisk rörlighet. Ett sådant system har enligt fakulteten sedan lång tid tillbaka prövats vid vissa nybyggen och inte utan framgång. I fråga om personer med nedsatt arbetsförmåga borde lösningen enligt fakulteten ligga i en utvidgning av systemet med halvskyddade arbeten. TCO anser att utredningen på ett alltför ensidigt sätt har redogjort för en eventuell kvotlagstiftnings svårigheter och negativa effekter. Även om dessa är betydande borde utredningen ha pekat på de fördelar som en genomtänkt kvotering kan ha. Enligt TCO måste man kräva att de flesta arbetsgivare har en sammansättning av sin arbetsstyrka som i prestationshänseende motsvarar arbetskraftens genomsnitt. Det är omöjligt att nå balans på arbetsmarknaden om arbetsgivarna enbart rekryterar och behåller de högpresterande medan det blir samhällets uppgift att ta hand om dem som inte fyller högt ställda krav på duglighet och prestationsförmåga. Under senare år har en rad åtgärder vidtagits inom arbetsmarknadspolitikkens ram för att bereda äldre och handikappad arbetskraft sysselsättning. Dessa åtgärder har inte haft inslag av tvång eller inskränkning i arbetsgivarnas rekryteringspolitik. Om dessa insatser för att komma tillrätta med utslagningen på arbetsmarknaden visar sig otillräckliga, måste enligt TCO med långsiktiga och genomgripande åtgärder aktualiseras. Ett sätt är att påverka arbetsgivarnas lönsamhetsförhållanden. Det mest genomgripande ingreppet i arbetsgivarnas rekryteringspolitik är ett kvoteringssystem, där arbetsgivaren tvingas anställa en viss andel handikappade, äldre etc. En sådan styrningsåtgärd kan enligt TCO bli aktuell om de åtgärder som bl. a. föreliggande utredning föreslår inte ger önskat resultat.

*Arbetsdomstolens ordförande* förutsätter att AMS kommer att begagna sina befogenheter att meddela föreskrifter med stor varsamhet. Utredningen har uttalat att föreskrift om nyanställning inte bör meddelas om andra arbetstagare på grund av bestämmelserna i lagen om anställningsskydd eller i kollektivavtal har företrädesrätt till anställningen. Arbetsdomstolens ordförande ifrågasätter om föreskrift i denna situation överhuvudtaget skall kunna meddelas. *Metallindustriarbetareförbundet* understryker vikten av att myndigheterna utnyttjar de möjligheter att handla som nu öppnas genom bestämmelserna. *Statens handikappråd* och *HCK* har som nyss nämnts gett uttryck för att enbart frivilliga överenskommelser och förhandlingar inte kommer att räcka för att lösa de handikappades problem. Dessa remissinstanser kritiserar att utredningen har förordat en restriktiv tillämpning av möjligheten att ålägga arbetsgivaren att anställa viss arbetskraft. *Handikapprådet* delar utredningens uppfattning att man inte bör gå så långt att man förordar kvotlagstiftning eller obligatorisk arbetsförmedling. Däremot anser handikapprådet att det är felaktigt att som utredningen under-

stryka att sanktionerna skall användas restriktivt. Om lagen om anställningsskydd inte skall få negativ effekt på de handikappades sysselsättningssituation, måste arbetsmarknadsorganen enligt handikapprådet ha reella möjligheter att ingripa med auktoritet. HCK anser att den möjlighet till tvångsförmedling som lagen ger skall tillämpas betydligt mera aktivt än vad utredningen har förordat. Först och främst bör länsarbetsnämnden i varje län göra sig väl förtrogen med befolkningsstrukturen och arbetsplatsernas personalsammansättningar för att få kunskap om vilka företag som har en personalsammansättning som väsentligt avviker från länets befolkningssammansättning i övrigt. I de anpassningsgrupper som bildas på företagen måste länsarbetsnämnden delta aktivt för att kontrollera att företagets personalsammansättning inte väsentligt avviker från länets befolkning i övrigt. Om samförstånds lösning med arbetsgivaren inte kan nås, skall länsarbetsnämnden enligt HCK:s mening kunna förordna om tvångsförmedling. HCK avvisar sålunda utredningens förslag om att endast AMS skall ha denna befogenhet. I de fall då någon av parterna i anpassningsgruppen eller länsarbetsnämnden inte instämmer i beslut om tvångsförmedling skall överklagande kunna ske till högre myndighet, förslagsvis AMS. HCK föreslår också att de parter som ingår i länsarbetsnämnden och i arbetsvårdsdelegationen skall kunna ta upp frågan om tvångsförmedling till prövning i länsarbetsnämnden. I de fall länsarbetsnämnden avvisar förslaget om tvångsförmedling, skall parten kunna överklaga till högre myndighet. Detta förslag innebär enligt HCK att t. ex. handikapporganisationerna, som ingår i arbetsvårdsdelegationen, får möjlighet att överklaga att förordnande om tvångsförmedling inte ges för arbetsgivare som har för få handikappade anställda. Tvångsförmedling skall enligt HCK även gälla offentliga organ. MS-förbundet framhåller att de negativa effekterna av lagen om anställningsskydd måste elimineras genom bestämmelser som innehåller reellt tvingande åtgärder antingen i form av kvotlagstiftning eller så att vissa sysslor undantas från arbetsgivarens anställningsrättsområde och i stället blir föremål för tvångsförmedling.

LO, byggnadsarbetareförbundet och fabriksarbetareförbundet anser att det är en brist att länsarbetsnämnden enligt förslaget inte får rätt att meddela anvisningar till arbetsgivarna utan måste hänskjuta ärendet till AMS. En sådan rätt har nämnden enligt 1971 års lag och denna rätt bör enligt LO:s och förbundens mening finnas kvar. LO framhåller också att de fackliga organisationerna bör ha rätt att begära överläggningar hos länsarbetsnämnden i syfte att få till stånd ett snabbt och smidigt genomförande av lagens intentioner.

Utredningens förslag att länsarbetsnämnden skall ha rätt att inhämta uppgifter om arbetsstyrkans storlek och sammansättning samt om förestående nyanställningar föranleder som regel inte någon erinran från remissinstansernas sida. LO framhåller att förslaget innebär en förbättring jämfört med vad som nu gäller genom att länsarbetsnämnden kan begära uppgifter om förestående nyanställningar. Enligt LO avser utredningen att nämnden skall kunna inhämta uppgifter om de lediga platser som kan föranleda nyanställning. Detta bör framgå av lagtexten. Länsarbetsnämndens möjligheter att begära information har emellertid försvagats i ett annat avseende, nämligen genom att nämnden inte får behålla den möjlighet som nu finns enligt 1971 års lag att fortlöpande begära uppgifter från företagen om förestående uppsägningar och permitteringar av enskild person som omfattas av lagen om anställ-

ningsskydd. LO anser att länsarbetsnämnden bör ha denna möjlighet att kontinuerligt begära information för att kunna nå dessa personer med service under uppsägningstiden. Vidare krävs enligt LO en rätt för länsarbetsnämnden att begära information om sådana anställningar i företagen som leder till omflyttningar av personal. LO anser att dessa frågor är av stor vikt och föreslår att lagen inleds med en bestämmelse som slår fast länsarbetsnämnden selektiva rätt att begära information. Bestämmelsen skall enligt LO innebära rätt för nämnden att begära information om dels personalstyrkans sammansättning med avseende på ålder, kön, nationalitet etc, dels förestående omplaceringar, dels avgångar, uppsägningar och permitteringar oavsett antalet personer och dels lediga platser som föranleder nyanställningar. TCO framhåller att man vid åtskilliga tillfällen har påtalat att det är en brist i arbetsförmedlingarnas verksamhet att de har grepp över en alltför begränsad del, 20—30 %, av den totala arbetskraftsomflyttningen. Arbetsgivarna anmäler endast ett mindre antal av lediga platser till arbetsförmedlingen. TCO har i andra sammanhang krävt obligatorisk anmälan av lediga platser. Undantag måste självfallet göras bl. a. i fråga om sådana platser som skall rekryteras internt. Utredningens förslag, som ligger helt i linje med de krav som TCO har framfört i andra sammanhang, tillstyrks. SAF ansluter sig i denna fråga helt till ledamoten Lindströms reservation och framhåller att förslaget i realiteten innebär en möjlighet att införa obligatorisk anmälan till arbetsmarknadsmyndigheterna av lediga platser. I ett läge där arbetsförmedlingen uppenbarligen redan har stora svårigheter att sköta sin förmedlande verksamhet på ett tillfredsställande sätt, förefaller det enligt SAF mindre välbetänkt att ytterligare belasta dess administration. Förbättrad effektivitet i arbetsförmedlingens verksamhet åstadkommer man inte genom tvångsvisa ålägganden för företagen som endast inger dem en känsla av formalism och slentrian och som samtidigt skulle fordra en mycket personalkrävande administrativ apparat. Enligt SAF kommer samhällets behov av information om arbetsmarknaden i planeringssyfte dessutom att tillgodoses genom lagen om uppgiftsskyldighet i vissa planeringsfrågor. SFO godtar inte heller utredningens förslag. Enligt SFO:s mening bör behovet av samarbete mellan företag och arbetsmarknadsorgan liksom nu kunna tillgodoses på mera informell väg.

En del andra frågor om arbetsmarknadsmyndigheternas handläggning av ärenden om anställningsfrämjande åtgärder tas upp av några remissinstanser. LO framhåller att det är nödvändigt med initiativmöjlighet på riksplånet. AMS måste kunna ta upp överläggningar med flera arbetsgivare om frågor som rör ett helt län eller ett större område eller en hel bransch. Enligt utredningens uttalanden är AMS visserligen oförhindrad att ta upp sådana överläggningar men dessa grundas då inte på lagen. LO föreslår att det övervägs att ge AMS en lagligt grundad rätt att på grundval av överenskommelser utfärda anvisningar om förfarandet vid uppsägningar och rekrytering i syfte att främja sysselsättning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. TCO framhåller att det bör klart framgå av lagtexten att de fackliga organisationerna har rätt att begära att AMS tar upp frågor om sysselsättningsmöjligheter för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. JK framhåller att i lagen bör tas in en erinran om att staten inte kan vitesföreläggas. Vidare bör editionsföreläggande enligt JK:s mening inte kunna riktas mot statlig myndighet.

## Innehållsförteckning

|                                                                                                               | Sid. |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Lagförslag .....                                                                                              | 4    |
| Utdrag ur statsrådsprotokollet den 25 maj 1973 .....                                                          | 18   |
| 1 Inledning .....                                                                                             | 18   |
| 2 De senaste årens arbetslöshet .....                                                                         | 20   |
| 3 Anställningsskyddet .....                                                                                   | 25   |
| 3.1 Nuvarande förhållanden .....                                                                              | 25   |
| 3.1.1 Inledning .....                                                                                         | 25   |
| 3.1.2 Uppsägning .....                                                                                        | 27   |
| 3.1.3 Avskedande .....                                                                                        | 38   |
| 3.1.4 Permittering .....                                                                                      | 42   |
| 3.1.5 Företrädesrätt och turordning .....                                                                     | 43   |
| 3.1.6 Varsel och samråd .....                                                                                 | 46   |
| 3.1.7 Anställningsskydd vid tvist, skadestånd .....                                                           | 48   |
| 3.1.8 Förfarandet vid tvist .....                                                                             | 49   |
| 3.2 Utländska förhållanden .....                                                                              | 51   |
| 3.3 Utredningen .....                                                                                         | 58   |
| 3.3.1 Inledning .....                                                                                         | 58   |
| 3.3.2 Den föreslagna lagens huvudgrunder och tillämpningsområde .....                                         | 59   |
| 3.3.3 Anställningsskyddet vid uppsägning .....                                                                | 61   |
| 3.3.4 Avskedande .....                                                                                        | 67   |
| 3.3.5 Permittering .....                                                                                      | 68   |
| 3.3.6 Företrädesrätt och turordning .....                                                                     | 69   |
| 3.3.7 Varsel och överläggning .....                                                                           | 72   |
| 3.3.8 Anställningsskyddet vid tvist .....                                                                     | 74   |
| 3.3.9 Skadestånd .....                                                                                        | 76   |
| 3.3.10 Domstolsförfarandet .....                                                                              | 77   |
| 3.3.11 Särskilda regler för offentliga tjänstemän m. m. ..                                                    | 79   |
| 3.3.12 Övergångsbestämmelser .....                                                                            | 81   |
| 3.3.13 Skiljaktig mening .....                                                                                | 82   |
| 4 Anställningsfrämjande åtgärder .....                                                                        | 85   |
| 4.1 Nuvarande förhållanden .....                                                                              | 85   |
| 4.1.1 Inledning .....                                                                                         | 85   |
| 4.1.2 Uppgifter av arbetsgivare till arbetsmarknadsmyndigheter .....                                          | 85   |
| 4.1.3 Åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga .. | 88   |
| 4.2 Utredningen .....                                                                                         | 96   |
| 4.2.1 Inledning .....                                                                                         | 96   |
| 4.2.2 Varsel om driftsinskränkningar .....                                                                    | 97   |
| 4.2.3 Åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga .. | 100  |
| 4.2.4 Övergångsbestämmelser .....                                                                             | 106  |
| 4.2.5 Skiljaktig mening .....                                                                                 | 107  |
| 5 Departementschefen .....                                                                                    | 109  |
| 5.1 Inledande synpunkter .....                                                                                | 109  |
| 5.2 Lagstiftning om anställningsskydd .....                                                                   | 117  |

|                                                                                                                 | Sid. |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 5.2.1 Inledning .....                                                                                           | 117  |
| 5.2.2 Anställningsskyddet vid uppsägning av tillsvidare-<br>anställning .....                                   | 118  |
| 5.2.3 Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete                                                  | 144  |
| 5.2.4 Avskedande .....                                                                                          | 148  |
| 5.2.5 Permittering .....                                                                                        | 151  |
| 5.2.6 Turordning vid uppsägning och permittering ....                                                           | 154  |
| 5.2.7 Företrädesrätt till ny anställning m. m. ....                                                             | 161  |
| 5.2.8 Varsel och överläggning .....                                                                             | 169  |
| 5.2.9 Anställningsskyddet vid tvist m. m. ....                                                                  | 177  |
| 5.2.10 Förfarandet vid tvist .....                                                                              | 187  |
| 5.2.11 Lagstiftningens dispositivitet .....                                                                     | 191  |
| 5.2.12 Undantag från lagstiftningen m. m. ....                                                                  | 194  |
| 5.2.13 Ikraftträdande m. m. ....                                                                                | 204  |
| 5.3 Lagstiftning om anställningsfrämjande åtgärder .....                                                        | 205  |
| 5.3.1 Varsel om driftsinskränkningar .....                                                                      | 205  |
| 5.3.2 Åtgärder för att främja anställning av äldre arbets-<br>tagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga | 213  |
| 5.3.3 Ikraftträdande m. m. ....                                                                                 | 225  |
| 5.3.4 Resursfrågor .....                                                                                        | 226  |
| 6 Upprättade lagförslag .....                                                                                   | 227  |
| 7 Specialmotivering .....                                                                                       | 227  |
| 7.1 Lagen om anställningsskydd .....                                                                            | 227  |
| 7.2 Lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder .....                                                         | 288  |
| 8 Hemställan .....                                                                                              | 308  |
| Bilaga 1 Utredningens lagförslag .....                                                                          | 309  |
| Bilaga 2 Sammanställning av remissyttranden .....                                                               | 320  |