

Regeringens proposition

1984/85: 62

om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd, m. m.;

beslutad den 23 oktober 1984.

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

På regeringens vägnar

OLOF PALME

ANNA-GRETA LEIJON

Propositionens huvudsakliga innehåll

Under året har Svenska arbetsgivareföreningen (SAF) och Landsorganisationen i Sverige (LO) träffat en preliminär överenskommelse om permitteringslön och om inrättande av en s. k. permitteringslöneanordning SAF-LO. Överenskommelsen förutsätter statlig medverkan i fråga om finansieringen. Den nya ordningen innebär att en arbetstagare som permitteras skall få full lön av arbetsgivaren under hela permitteringstiden. Kostnaderna för detta skall bäras av den permitterande arbetsgivaren med bidrag från en permitteringslöneanordning, som i sin tur finansieras dels kollektivt av arbetsgivarna genom en avtalad avgift, dels genom bidrag från staten.

Liknande överenskommelser kan förväntas komma att ingås också på andra delar av arbetsmarknaden där permitteringar är tillåtna.

I propositionen föreslås att 21 § anställningsskyddslagen ändras så att bestämmelsen ger uttryck för en grundsats om full lön under hela permitteringstiden. Avsteg från regeln skall kunna göras genom kollektivavtal som träffats på förbunds nivå. Även icke kollektivavtalsbundna arbetsgivare med permitteringsrätt skall i förhållande till sina arbetstagare kunna följa de villkor som gäller enligt kollektivavtal i branschen. Vidare föreslås några följdändringar i bl. a. anställningsskyddslagen.

Statens bidrag till permitteringslöneanordningar, som föreslås bli 300 kr. för varje hel permitteringsdag, avses att finansieras på samma sätt som bl. a. arbetslöshetsförsäkringen f. n. finansieras.

Lagförslagen föreslås träda i kraft den 1 januari 1985.

Propositionens lagförslag

1 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd
dels att 24 § skall upphöra att gälla,

dels att 2, 12, 21, 22 och 33 §§ samt rubriken närmast före 22 § skall ha
nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §¹

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

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

Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker arbetstagarernas rättigheter enligt denna lag. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 25-28, 32, 33, 40 och 41 §§. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 § samt avvikelser från bestämmelserna i 30 §, såvitt gäller besked enligt 15 §, liksom bestämmelserna i 30 och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, får också bestämmas på det sättet.

Avtal om avvikelser från reglerna i 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av andra stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

När efter bemyndigande av en central arbetstagarorganisation ett lokalt kollektivavtal har träffats om avvikelser från 22 § får avtalet tillämpas i fråga om uppsägning av arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 och ett halvt år bara om arbetsgivaren får den centrala arbetstagarorganisationens medgivande till varje enskild uppsägning.

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

¹ Senaste lydelse 1984:510.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

12 §

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

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

21 §

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

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

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

Turordning vid uppsägning och
permittering

22 §

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

Arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstaga-

En arbetstagare som *permitteras* har rätt till *samma lön och andra anställningsförmåner som om arbetstagaren hade fått behålla sina arbetsuppgifter*. Detta gäller dock *inte om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur*.

Turordning vid uppsägning

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

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

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

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

33 §

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

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

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

En arbetstagare som är anställd tills vidare och har uppnått den ålder som anges i första stycket har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23 och 25 §§.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1985. Avtal om permittering, som har ingåtts före lagens ikraftträdande, är utan verkan i den mån avtalet innefattar avvikelse från den nya lagen.

2 Förslag till

Lag om beslutanderätt för bolag eller annan juridisk person med uppgift att lämna permitteringslöneersättning

Härigenom föreskrivs följande.

1 § Enligt de närmare föreskrifter som beslutas av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer får bolag eller annan juridisk person med uppgift att lämna ersättning till arbetsgivare som har betalat permitteringslön besluta i frågor om statsbidrag till sådan lön.

2 § Lagen (1969: 93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt skall tillämpas på bidrag som avses i denna lag.

3 § Beslut som avses i 1 § får av en arbetsgivare överklagas hos arbetsmarknadsstyrelsen. Styrelsens beslut i ett sådant ärende får inte överklagas, om inte annat följer av lagen (1969: 93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1985.

3 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1981: 691) om socialavgifter

Härigenom föreskrivs att 4 kap. 7 § lagen (1981: 691) om socialavgifter skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

Arbetsmarknadsavgifter förs till staten för finansiering av arbetslöshetsersättning enligt lagen (1973: 370) om arbetslöshetsförsäkring och lagen (1973: 371) om kontant arbetsmarknadsstöd samt utbildningsbidrag vid arbetsmarknadsutbildning och yrkesinriktad rehabilitering.

Föreslagen lydelse

4 kap. 7 §

Arbetsmarknadsavgifter förs till staten för finansiering av

1. arbetslöshetsersättning enligt lagen (1973: 370) om arbetslöshetsförsäkring och lagen (1973: 371) om kontant arbetsmarknadsstöd,

2. utbildningsbidrag vid arbetsmarknadsutbildning och yrkesinriktad rehabilitering.

3. bidrag till permitteringslöneersättning.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1985.

Utdrag

ARBETSMARKNADSDEPARTEMENTET PROTOKOLL
vid regeringssammanträde
1984-09-27

Närvarande: statsrådet I. Carlsson, ordförande, och statsråden Lundkvist, Sigurdsen, Gustafsson, Leijon, Hjelm-Wallén, Peterson, Andersson, Göransson, Gradin, R. Carlsson, Holmberg, Hellström, Thunborg, Wickbom

Föredragande: statsrådet Leijon

Lagrådsremiss med förslag till ändring i lagen (1982: 80) om anställningskydd

1 Inledning

Den 12 april 1984 träffade Svenska arbetsgivareföreningen (SAF) och Landsorganisationen i Sverige (LO) en preliminär överenskommelse om permitteringslön och om inrättande av en s. k. permitteringslöneanordning SAF-LO. Överenskommelsen är avsedd att träda i kraft den 1 januari 1985 och ersätter då överenskommelsen om permitteringslön mellan SAF och LO av den 7 april 1964 med ändringar av den 17 juni 1969. Samtidigt med den nya SAF-LO-överenskommelsen avses i anslutning därtill träffade förbundsavtal träda i kraft.

SAF-LO-överenskommelsen förutsätter statlig medverkan i fråga om finansieringen och är preliminär i avvaktan på att statsmakterna fattar beslut om statsbidrag.

Överenskommelsen bör fogas till detta protokoll som *bilaga 1*.

Mellan arbetsgivareföreningen för samfällt ägda företag och organisationer (SFO) och LO träffades den 26 april 1984 en preliminär överenskommelse med motsvarande innehåll och under samma förutsättning som SAF-LO-överenskommelsen. För de kooperativa och folkrörelseägda företagens del pågår för närvarande förhandlingar om ett nytt permitteringslöneavtal mellan Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO) och LO.

Jag har fortlöpande hållits informerad om parternas förhandlingar om nya permitteringslöneöverenskommelser. Avsikten med de nya avtalsreglerna är att arbetstagare som permitteras skall få full lön av arbetsgivaren och stå till dennes förfogande under hela permitteringstiden. Därmed kommer arbetstagarna inte längre att under permitteringstiden behöva falla tillbaka på arbetslöshetsförsäkring eller kontant arbetsmarknadsstöd och inte heller behöva vara anmälda hos arbetsförmedlingen såsom arbetssö-

kande. Kostnaderna för löner under permittering kommer enligt den preliminära överenskommelsen att bäras av de permitterande arbetsgivarna med bidrag från permitteringslöneanordningen. Denna finansieras i sin tur dels kollektivt av arbetsgivarna genom en avtalad avgift, dels genom bidrag från staten. Statens bidrag har i samråd med expertis från regeringskansliet beräknats med utgångspunkt i de kostnader som staten nu har för arbetslöshetsförsäkring och kontant arbetsmarknadsstöd vid permitteringar.

Jag kommer senare i höst att föreslå regeringen att lägga fram förslag för riksdagen i fråga om finansieringen av en statlig medverkan i ett nytt permitteringslönesystem i enlighet med de mellan parterna preliminärt avtalade nya reglerna.

Som framgår av de preliminära överenskommelserna om inrättande av permitteringslöneanordningar SAF-LO och SFO-LO fortsätter arbetet på de organisatoriska och administrativa frågor som föranleds av den nya ordningen. Till de huvudfrågor som behandlas i det arbetet hör valet av organisationsform för permitteringslöneanordningarna och närmare regler för verksamheten i anordningarna och för förfarandet vid eventuella tvister. För statens del ägnas arbetet åt att finna lämpliga former för insyn och inflytande i verksamheten i syfte att säkerställa nödvändig kontroll över den statliga insatsen. Vidare behandlas frågan om anslutning till det nya systemet även av arbetsgivare som inte tillhör SAF eller SFO men som enligt gängse arbetsrättsligt synsätt får anses ha permitteringsrätt.

Enligt de planer som nu föreligger kommer organisationen av permitteringslöneanordningarna att i stora drag utformas på följande sätt.

Mellan berörda huvudorganisationer kommer att träffas avtal om inrättande av stiftelser, vilkas huvudsakliga uppgift blir att uppbära i kollektivavtal bestämda avgifter för permitteringslöneersättning från de anslutna arbetsgivarna samt besluta om hur dessa avgifter skall användas. Den arbetsgivare som blir bunden av en permitteringslöneöverenskommelse kommer automatiskt att bli ansluten till en sådan stiftelse. En kollektivavtalslös arbetsgivare, som har rätt att permittera, blir ansluten först sedan han träffat avtal med stiftelsen om att betala avgift. I de förhandlingar som för närvarande förs mellan SAF och LO är parterna ense om att Arbetsmarknadens försäkringsaktiebolag (AFA) skall handha förvaltningen av parternas stiftelse. Till ett av AFA särskilt tillskapat dotterbolag för utbetalning av permitteringslöneersättningen skall stiftelsen resp. staten skjuta till bidrag. Avsikten är, som jag tidigare har nämnt, att staten skall ha insyn i verksamheten.

En övergång till en grundsats om full lön under hela permitteringstiden har bedömts böra föranleda ändringar i reglerna om lön och andra förmåner under permittering i 21 § lagen (1982: 80) om anställningsskydd och en översyn även i övrigt av berörda regler i arbetsmarknadslagstiftningen. I en promemoria, som har utarbetats inom arbetsmarknadsdepartementets

rättssekretariat, har redovisats resultatet av en sådan översyn. Promemorian bör fogas till protokollet som *bilaga 2*.

Efter remiss har yttranden över promemorian avgetts av statens arbetsgivarverk (SAV), statens vattenfallsverk, riksförsäkringsverket, arbetsdomstolen (AD), Svea hovrätt, arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), arbetslivscentrum, universitets- och högskoleämbetet genom juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, SAF, KFO, SFO, SHIO-Familjeföretagen, LO, Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Centralorganisationen SACO/SR och Arbetslöshetskassornas samorganisation.

LO har bifogat ett yttrande från Svenska byggnadsarbetareförbundet.

En sammanställning av remissyttrandena bör fogas till detta protokoll som *bilaga 3*.

2 Allmän motivering

2.1 Bakgrund

En arbetsgivares rätt att ensidigt besluta om permittering kan från en synpunkt betraktas som ett utflöde av rätten att leda företaget, vilken ger möjlighet att ytterst bestämma om verksamhetens omfattning. På de avtalsområden där permitteringsrätt föreligger anses den rättsliga grunden för möjligheten att tillgripa permittering ligga i det enskilda anställningsavtalet och i kollektivavtalet. Några lagregler rörande permitteringsrätten som sådan finns inte. I anställningsskyddslagen finns däremot regler om lön under permittering.

Även om begreppet permittering inte närmare har definierats i lag synes det bland parterna på arbetsmarknaden inte råda några delade meningar om begreppets huvudsakliga innebörd. Med permittering förstås att en arbetsgivare på grund av tillfällig arbetsbrist, driftsstörning eller annan liknande omständighet inte kan tillhandahålla en arbetstagare något arbete och att han i samband därmed befriar arbetstagaren från skyldigheten att närvara på arbetsplatsen. Permittering medför inte att arbetstagarens anställning upphör. Tvärtom anses arbetstagaren vara skyldig att under permitteringstiden stå till arbetsgivarens förfogande och att med kort varsel kunna återuppta arbetet så snart det hinder som föranledde permitteringen har bortfallit.

Den praktiskt viktiga frågan i samband med permittering gäller arbetstagarens rätt till lön. På de avtalsområden där permittering förekommer går arbetstagaren miste om lön och andra anställningsförmåner under permitteringstiden, såvida inte annat särskilt har avtalats eller föreskrivits i lag. Här ligger en skillnad i jämförelse med vad som gäller på de avtalsområden där permittering inte förekommer, bl. a. inom tjänstemannasektorn. Kollektivavtalen på dessa senare områden anses i princip innefatta en

skyldighet för arbetsgivaren att betala full lön till arbetstagaren även om arbetsgivaren inte kan tillhandahålla något arbete. Rättsläget brukar här, måhända något oegentligt, beskrivas så att arbetsgivaren saknar permitteringsrätt. Att en arbetsgivare även på dessa områden kan komma i en situation där han på grund av arbetsbrist eller driftsstörning inte kan erbjuda arbetstagare arbete är emellertid oomtvistligt och det är regelmässigt också klart att arbetsgivaren då kan befria arbetstagaren från skyldighet att vara på arbetet, låt vara att arbetstagarens rätt till lön kvarstår.

Den rättsliga utgångspunkten vid permittering är således att en permitterad arbetstagare inte är berättigad till lön och andra anställningsförmåner under permitteringstiden. Denna princip har dock efterhand genombrutits på så sätt att permitteringslön under vissa förutsättningar betalas enligt bestämmelser i permitteringslöneavtal och i anställningsskyddslagen. En permitterad arbetstagare som är ansluten till en arbetslöshetskassa har också möjlighet att få ersättning från kassan. De flesta arbetstagare på SAF-LO området uppbär numera lön eller annan ersättning under hela permitteringstiden. Denna ersättning motsvarar dock inte till fullo inkomstbortfallet. Summariskt och något förenklat kan följande sägas gälla för dessa arbetstagare. De första fem dagarna, dvs. under karenstiden för arbetslöshetsförsäkringen, betalar arbetsgivaren permitteringslön enligt bestämmelser i permitteringslöneavtal. Därefter får arbetstagaren dagpenning från arbetslöshetskassan fram till dess att permitteringslönereglerna i anställningsskyddslagen blir tillämpliga. Från den dagen betalar arbetsgivaren full lön.

En arbetstagares inkomstbortfall i samband med permittering kompenseras således enligt regler i skilda regelsystem. I vilken utsträckning det sker är emellertid beroende av flera omständigheter, bl. a. anställningstidens längd i företaget, om arbetstagaren är ansluten till en arbetslöshetskassa och om upparbetad ersättningsrätt föreligger. För en närmare beskrivning av permitteringsreglerna och av arbetsdomstolens rättspraxis på området hänvisas till promemorian (bilaga 2).

De nya permitteringslöneöverenskommelserna innebär, som jag inledningsvis nämnde, att en arbetstagare som omfattas av en sådan överenskommelse kommer att vara bibehållen vid sin lön även om arbetsgivaren tillfälligt inte tillhandahåller något arbete. I praktiken får därmed de permitteringsbara arbetstagargrupperna på SAF-LO- och SFO-LO-områdena ett löneskydd vid permittering som motsvarar vad som gäller för de s. k. icke-permitteringsbara arbetstagar-kollektiven, bl. a. tjänstemännen. Rätt för arbetsgivare att permittera arbetstagare utan lön kommer därmed att saknas över i princip hela arbetsmarknaden.

2.2 Principen om ett fullt löneskydd vid permittering

I promemorian föreslås att anställningsskyddslagens permitteringslöne-regler skall anpassas till de förhållanden som i permitteringslönehänseende

kommer att gälla på arbetsmarknaden framöver. Den lagändring som förespråkas går ut på att en arbetstagare skall vara tillförsäkrad lön och andra anställningsförmåner även när arbetsgivaren inte kan tillhandahålla något arbete och därför befriar arbetstagaren från skyldigheten att vara på arbetsplatsen. I promemorian anförs att den föreslagna nya lagregeln, liksom 21 § anställningsskyddslagen i gällande lydelse, tar sikte på permittering med den innebörd som detta begrepp har i den praktiska tillämpningen på arbetsmarknaden. Enligt promemorian berör lagregeln emellertid inte permitteringsrätten som sådan utan bestämmelsen knyter enbart an till löneskyddet vid permittering. Medan detta enligt gällande lag inträder efter viss tid, föreskriver den nya regeln att arbetstagaren har rätt till full lön och andra anställningsförmåner under hela permitteringstiden.

Flertalet remissinstanser, bl. a. SAV, AD, Svea hovrätt, AMS, arbetslivscentrum, juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet, Svenska kommunförbundet, SAF, KFO, SFO, LO och Arbetslöshetskassornas samorganisation har tillstyrkt förslaget eller lämnat det utan erinran. Även om de grundläggande tankarna i förslaget sålunda har mött ett på det hela taget positivt gensvar bland remissinstanserna har förslaget inte gått helt fritt från invändningar. Kritiska synpunkter har bl. a. framförts på dess, såsom det har uppfattats på vissa håll, alltför snäva avgränsning gentemot vissa typer av anställningar och på delar av den lagtekniska utformningen. Jag återkommer i det följande till den kritiken. TCO, SACO/SR och Landstingsförbundet har inte tagit ställning till förslaget. De har i remissvaren hänvisat till att det inte berör deras verksamhetsområden. Endast SHIO-Familjeföretagen har ställt sig helt negativ till förslaget. Enligt organisationen är det oklart på vilket sätt företag utan kollektivavtal resp. företag som är bundna av kollektivavtal utan att vara med i SAF skall anslutas till permitteringslöneanordningen. SHIO-Familjeföretagen anser mot den bakgrunden att ändringar i anställningsskyddslagen bör genomföras först när erfarenhet erhållits från verksamheten i permitteringslöneanordningarna.

Enligt min mening är det fulla löneskyddet vid permittering en angelägen reform på anställningsskyddets område, inte minst från synpunkten att den nuvarande ordningen i permitteringslönehänseende gör åtskillnad mellan olika arbetstagarkategorier på arbetsmarknaden. Jag tänker då främst på skillnaden mellan arbetare och tjänstemän. Den utjämning i arbetsvillkoren som under åren har ägt rum mellan arbetar- och tjänstemannakollektiven har gett styrka åt kraven på att denna kvardröjande orättvisa skall undanröjas. När nu arbetsmarknadsparterna själva har tagit det viktiga steget att genomföra en reform som från arbetstagarnas synpunkt i realiteten innebär ett avskaffande av permitteringar och därmed en likabehandling av alla arbetstagare, är det naturligt att lagstiftaren vidtar de åtgärder som behövs för att reformen skall få full genomslagskraft.

SHIO-Familjeföretagens tanke att tills vidare låta kollektivavtalslösa

arbetsgivare permittera enligt nu gällande regler kan jag inte biträda. Som jag inledningsvis nämnde ges dessa arbetsgivare möjlighet att ansluta sig till permitteringslöneanordningen under fullt jämförbara villkor med dem som gäller för de organiserade arbetsgivarna. De kan därmed på motsvarande sätt som övriga anslutna arbetsgivare få statligt bidrag i samband med permitteringar. I förhandlingarna med SAF och LO har från arbetsmarknadsdepartementets sida lagts stor vikt vid att permitteringslöneanordningens bestämmelser även i övrigt utformas så att någon diskriminering gentemot de oorganiserade arbetsgivarna inte skall äga rum. Förslaget om ändringar i anställningsskyddslagen företer också ett sådant nära sakligt samband med de nya permitteringslöneavtalen att det inte heller av det skälet är möjligt att dröja med genomförandet. Mitt förslag är alltså att lagändringen om full lön under permittering skall genomföras samtidigt med att de nya permitteringslöneavtalen träder i kraft.

2.3 Olika delfrågor

Som jag nyss nämnde har en del av den kritik som riktats mot förslaget tagit sikte på dess avgränsning gentemot vissa kategorier av arbetstagare. Det gäller sådana arbetstagare som har anvisats beredskapsarbete och arbetstagare med säsongbetonat arbete eller arbete som av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur.

När det gäller beredskapsarbetare har bl. a. LO framhållit att det inte är ovanligt att sådana arbetstagare *permitteras*, framförallt inom byggnadsbranschen där korttidspermitteringar till följd av otjänlig väderlek förekommer. Eftersom beredskapsarbetare överhuvud inte omfattas av anställningsskyddslagens regler, kommer det föreslagna permitteringslöneskyddet enligt 21 § inte att gälla för dem. Enligt LO:s mening är det inte rimligt att på det sättet göra åtskillnad mellan arbetstagare som är anställda i beredskapsarbete och sådana som är anställda enligt sedvanliga normer på arbetsmarknaden.

Jag har förståelse för den kritiken. Det nu gällande undantaget i anställningsskyddslagen för beredskapsarbete har motiverats av att arbetstagare i sådant arbete utan dröjsmål bör kunna lämna arbetet om de får ett annat arbete på den öppna arbetsmarknaden. Av den anledningen har det inte ansetts lämpligt att anställningsskyddslagens bestämmelser om uppsägningstid m. m. skall vara tillämpliga på dessa arbetstagare. Annorlunda förhåller det sig enligt min mening när det gäller lönen. Ett löneskydd vid permittering kan inte sägas minska eller försvåra rörligheten för dessa arbetstagare vid övergång till den öppna arbetsmarknaden. Jag förordar därför att anställda i beredskapsarbete i permitteringslönehänseende jämföras med de arbetstagarkategorier som omfattas av anställningsskyddslagen. Enligt min mening bör emellertid en sådan ordning enklast kunna genomföras genom ett tillägg i arbetsmarknadskungörelsen (1966: 368), där

det kan anges som villkor för beredskapsarbete att avtalsenlig lön betalas till arbetstagaren även vid permittering. Jag vill tillägga att även om en sådan regel utformas generellt och således träffar alla typer av permitteringar, är syftet i första hand att bereda beredskapsarbetare inom byggnadsindustrin ett löneskydd vid s.k. väderpermitteringar. Förekommer permittering av beredskapsarbetare av andra skäl än otjänlig väderlek, exempelvis p. g. a. en konjunktursvacka, är det enligt min mening naturligt att beredskapsarbetet upphör.

Även det i promemorian föreslagna undantaget för säsongbetonat arbete och annat arbete som inte är sammanhängande till sin natur har satts i fråga av ett par remissinstanser på arbetstagsidan. LO har i sitt remissvar uttalat att undantagsbestämmelsen har en alltför vag och allmän utformning och att den därigenom motverkar det skyddssyfte som upphär permitteringslönereglerna. LO menar att undantagsbestämmelsen helt kan utgå. Enligt LO:s uppfattning bör behovet av undantag på detta område bättre kunna tillgodoses genom centrala kollektivavtal.

Även jag anser att ett kollektivavtal bättre än en lag kan tillgodose de skiftande behov av undantag för säsongarbete som kan förekomma inom skilda branscher. I de nya permitteringsöverenskommelserna ges också uttryck för att parterna på SAF-LO- resp. SFO-LO-området närmare kommer att reglera frågan i förbundsavtal på de skilda avtalsområdena. Med hänsyn till att frågan om undantag för säsongarbete även har betydelse utanför den organiserade delen av arbetsmarknaden, menar jag dock att undantaget liksom hittills även bör finnas inskrivet i lagen. I den mån de nya permitteringslönereglerna skulle leda till ett överutnyttjande av undantagsbestämmelsen är detta, som jag ser det, i första hand en fråga för rättstillämpningen. Den allmänna utgångspunkten är, liksom enligt gällande rätt, att undantagsregeln skall tolkas restriktivt, så att inte permitteringslönebestämmelsens karaktär av skyddsregel urholkas. Jag föreställer mig att kollektivavtalen på jämförbara områden kan komma att få betydelse för hur en sådan gränsdragning närmare kommer att göras i domstolarna.

I anslutning till den nu nämnda kritiken har några remissinstanser berört skilda problem som i en mera vidsträckt mening rör skyddet vid permitteringar. Gemensam för den typ av resonemang som förs i dessa delar är tanken att arbetsgivarna på grund av de nya permitteringslönereglerna i ökad utsträckning kan komma att begagna sig av anställningsformer, arrangemang i samband med uppsägningar eller dylikt, som möjliggör ett kringgående av permitteringslönebestämmelserna.

LO har exempelvis påtalat att det på flera avtalsområden, bl. a. inom handelns område, numera förekommer tillsvidareanställningar med arbetsuppehåll, s.k. flexitidsanställningar. Det enskilda arbetsavtalet anger vid den typen av anställning endast en genomsnittlig arbetstid per vecka eller månad under vilken arbetstagaren skall arbeta. Företaget anser sig sedan

ha möjlighet att efter eget gottfinnande variera antalet arbetstimmar över den givna tidsperioden. Enligt I.O förekommer även flexitidsanställningar som helt saknar arbetstidsgarantier. Flexitidsanställningarna utgör, enligt LO:s uppfattning, ett sätt för arbetsgivarna att kringgå permitteringslöneskyddet.

Liknande synpunkter har framförts av *Svenska byggnadsarbetareförbundet* vad gäller möjligheterna för arbetsgivarna inom byggnadsindustrin att använda korttidsanställningar i syfte att undgå permitteringslönekostnader. Byggnadsarbetareförbundet tar i sammanhanget också upp möjligheten för en arbetsgivare att istället för att tillgripa permittering låta de anställda vara kvar på arbetsplatsen och betala väntetidsersättning enligt regler härom i kollektivavtalen. Eftersom väntetidsersättningen inom branscher där ackordsarbete förekommer ligger på en väsentligt lägre nivå än permitteringslönen har man, enligt förbundets uppfattning, anledning befara att arbetsgivarna kommer att utnyttja denna möjlighet.

Arbetslivscentrum är i sitt remissvar också inne på kringgåendeproblem i samband med permitteringar, om än delvis från en annan utgångspunkt. Enligt arbetslivscentrums uppfattning kommer permitteringslönereformen på de områden där permittering förekommer förmodligen att öka benägenheten hos arbetsgivarna att istället för att permittera tillgripa uppsägning. Vissa undersökningar tyder, påpekar arbetslivscentrum, på att arbetsgivarna redan nu inte sällan har möjligheter att manövrera driftsförhållandena så att en arbetsbristsituation synes uppstå i företaget, varefter uppsägning kan äga rum. Enligt arbetslivscentrums mening kan det ifrågasättas om inte utvecklingen på arbetsmarknaden numera har gjort det påkallat med en allmän översyn av villkoren för uppsägning vid arbetsbrist.

Jag är medveten om att risken för ett kringgående av permitteringslönebestämmelserna kan komma att öka med den nya regeln om full lön vid permittering. De problem som här har tagits upp av remissinstanserna ligger emellertid vid sidan av det egentliga lagstiftningsärendet och berör endast indirekt permitteringslönefrågan som sådan. Som jag bedömer saken får det beträffande flera av dessa problem i första hand bli en fråga för rättstillämpningen att söka förhindra kringgåendeförfaranden av här angivet slag. Skulle det visa sig att frågorna är av den art att de inte kan lösas i rättstillämpningen och parterna inte heller genom avtalsreglering kan finna tillfredsställande lösningar på problemen, får frågan om ett lagstiftningsinriktande givetvis övervägas på nytt.

Den föreslagna 21 § förutsätts bli dispositiv i den mening som åsyftas i 2 § anställningsskyddslagen, dvs. kollektivavtal om avvikelser kan träffas på förbunds nivå på arbetstagsarsidan. De förbundsavtal som träffas på grundval av SAF-LO- och SFO-LO- överenskommelserna kommer att utgöra sådana kollektivavtal.

I promemorian har föreslagits (se 21 § andra stycket i promemorians lagförslag) en till sin rättsliga innebörd ny regel om rätt för oorganiserade

arbetsgivare inom ett verksamhetsområde att tillämpa det på området gällande kollektivavtalet i fråga om permittering. Enligt promemorian får konstruktionen ses mot bakgrund av bl. a. följande förhållanden.

En rådande uppfattning på arbetsmarknaden är att det i vissa speciella permitteringssituationer inte är rimligt att en arbetsgivare skall vara skyldig att betala full lön under permitteringstiden. SAF, SFO och LO har i de nya permitteringslöneöverenskommelserna gjort undantag från skyldigheten att betala permitteringslön i fyra sådana fall. Ett undantag gäller det fallet att arbetstagaren genom eget vållande har föranlett permitteringen. Arbetsgivaren är då inte skyldig att betala permitteringslön till arbetstagaren. Inte heller betalas permitteringslön om permitteringen är en följd av olovlig konflikt inom LO:s område eller en följd av en offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med. Slutligen är arbetsgivaren inte skyldig att betala permitteringslön vid sådan permittering som föranletts av semesterstängning i samband med huvudsemestern, dock högst under de tio första dagarna.

I promemorian anføres att det även för arbetsgivare, som inte blir bundna av något förbundsavtal inom ramen för de nya permitteringslöneöverenskommelserna utan har att tillämpa lagen, är rimligt att från huvudregeln om full lön vid permittering göra vissa undantag av nu angiven art.

Med hänvisning bl. a. till att de här behandlade undantagsreglernas utformning och omfattning i grunden är en intressefråga som i hög grad är ägnad att lösas genom förhandlingar och kollektivavtal bedöms det i promemorian inte vara lämpligt att direkt i lagen ange vilka undantag som skall gälla. I stället förespråkas den lösning som nämndes i det föregående, nämligen att de oorganiserade arbetsgivarna ges möjlighet att i förhållande till sina arbetstagare tillämpa permitteringslöneavtalens bestämmelser.

Med undantag för juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet har samtliga remissinstanser godtagit den principiella lösningen på problemet som föreslagits i promemorian. AD påpekar att den valda ordalydelsen, enligt vilken branschavtalet "får" tillämpas, synes kunna ge upphov till viss tveksamhet. AD har emellertid uppfattat bestämmelsen så, att möjligheten att tillämpa ett branschavtal utanför dess tillämpningsområde förutsätts vila på avtalsrättslig grund. Därmed anser sig domstolen kunna tillstyrka förslaget.

Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet, som har avstyrkt förslaget i denna del, anser att undantag från regeln om skyldighet för arbetsgivaren att betala full lön under permittering bör anges direkt i lagen. Det finns emellertid enligt min mening vägande skäl i sak för att inte genomföra en sådan ordning. Avgörande för frågans bedömning är att arbetsmarknadens parter är överens om att de här ifrågavarande undantagsreglernas omfattning och närmare utformning är en förhandlingsfråga mellan parterna, som väl lämpar sig för kollektivavtalsreglering inom skilda branscher. Det synes inte heller råda delade meningar om att lagstif-

taren i det läge som nu föreligger bör avhålla sig från att direkt i lagen söka fastställa undantag av detta slag som skall gälla för arbetsmarknaden i dess helhet. Läget är här inte detsamma som i fråga om det tidigare behandlade undantaget för permittering som är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte sammanhängande till sin natur. Som jag ser det ligger lösningen på problemet därmed inte i att finna en för hela arbetsmarknaden gemensam norm för undantagens bestämmande. Uppläggningsen bör i stället vara att vidga den möjlighet till undantag från lagens huvudregel som redan finns i 2 §, så att även arbetsgivare som inte själva är bundna av något kollektivavtal om permittering kan knyta an sina anställningsförhållanden till de permitteringslönebestämmelser som gäller i branschen. Självfallet skall en arbetsgivare inte ensidigt kunna införa kollektivavtalens bestämmelser om permitteringslön i avtalen med sina arbetstagare. Säsom AD framhåller skall möjligheten att tillämpa ett sådant avtal i stället vila på avtalsrättslig grund. Det blir med andra ord en tolkning av det enskilda anställningsavtalet som blir avgörande för om lagens regler eller villkoren i branschen skall gälla i fråga om permittering.

Jag anser att den lagtext som i promemorian har föreslagits i denna del i och för sig är väl ägnad att ligga till grund för lagändring. För att tydligare markera regelns syfte att utgöra en kompletterande möjlighet att träffa avtal om avvikelser från lagens huvudregel om permitteringslön i 21 §, bör bestämmelsen dock införas som ett särskilt stycke i 2 § och redigeras om något. Jag återkommer till detta i specialmotiveringen.

Med den nya grundsatsen om lön under hela permitteringstiden, och med den lösning som permitteringslöneöverenskommelserna representerar i fråga bl. a. om tiden för permittering, bedömer jag det ändamålsenligt att ur anställningsskyddslagen stryka reglerna om turordning vid permittering i 22 § liksom reglerna i 24 § om företrädesrätt till arbete för permitterade arbetstagare. Däremot menar jag att 29 § med dess hänvisning till medbestämmandelagens förhandlingsregler bör få stå kvar oförändrad. En permittering bör liksom nu betraktas som en förhandlingsfråga enligt 11 § medbestämmandelagen, trots att arbetstagarna får lön under permitteringstiden. Detta gäller oförändrat frågan om själva driftsinskränkningen men bör fortfara att gälla även från synpunkten att permitteringen är en viktigare förändring av arbetsförhållandena för de enskilda arbetstagarna. Liksom enligt gällande rätt (jfr. prop. 1981/82: 71 s. 143) bör i vissa undantagsfall förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen dock inte anses föreligga. På motsvarande sätt kommer förhandlingsreglerna i medbestämmandelagen att i vissa situationer bli tillämpliga vid återintagning efter permittering. Den nya huvudregeln i lagen medför också vissa andra följdändringar av redaktionell natur.

I promemorian diskuteras huruvida arbetsgivarnas varselskyldighet i förhållande till länsarbetsnämnden enligt lagen (1974: 13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder (främjandelagen) skall tas bort när nu arbetstagar-

na får full lön under hela permitteringstiden och när de inte längre skall stå till arbetsmarknadens förfogande i samband med permittering. Av remissinstanserna har *SAF* förespråkat ett upphävande av varselskyldigheten. *AMS* har i sitt remissvar tillstyrkt promemorians förslag att varselreglerna skall kvarstå oförändrade. Även jag anser att det är angeläget att arbetsmarknadsmyndigheterna inte berövas den möjlighet som varslen ger att nära följa utvecklingen på arbetsmarknaden, inte minst som ett led i statens uppföljning av verksamheten i permitteringslöneanordningarna. Jag förordar därför att varselskyldigheten enligt främjandelagen lämnas oförändrad.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 januari 1985. Med hänsyn till att ersättningsnivån med det nya lagförslaget kommer att ligga högre än vad som gäller enligt de nu löpande permitteringslöneavtalen, bör de avtalen genom en särskild föreskrift i övergångsbestämmelserna förklaras upphöra att gälla i berörda delar samtidigt med att den nya lagen träder i kraft. Det bör för tydlighetens skull påpekas att den nya lagens regler skall tillämpas på permitteringsdagar som inträffar efter ikraftträdandet, även om själva beslutet om permittering har fattats dessförinnan eller om permitteringsperioden i vilken dessa dagar ingår började före ikraftträdandet.

3 Upprättat lagförslag

I enlighet med det anförda har inom arbetsmarknadsdepartementet upprättats förslag till lag om ändring i lagen (1982: 80) om anställningsskydd.

Förslaget bör fogas till protokollet i detta ärende som *bilaga 4*¹.

4 Specialmotivering

Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

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

Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 25--28, 32, 33, 40 och 41 §§. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 § samt avvikelser från bestämmelserna i 30 §, såvitt gäller besked enligt 15 §, liksom bestämmelserna i 30 och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, får också bestämmas på det sättet.

¹ Bilagan har uteslutits här. Förslaget i bilagan är i allt väsentligt likalydande med det förslag som är fogat till propositionen.

Avtal om avvikelser från reglerna i 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om det sker på villkor som gäller enligt kollektivavtal som med stöd av andra stycket har träffats för verksamhetsområdet.

När efter bemyndigande av en central arbetstagarorganisation ett lokalt kollektivavtal har träffats om avvikelser från 22 § får avtalet tillämpas i fråga om uppsägning av arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 och ett halvt år bara om arbetsgivaren får den centrala arbetstagarorganisationens medgivande till varje enskild uppsägning.

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

I denna paragraf ges, liksom i nuvarande lydelse, bl.a. regler om vilka bestämmelser i lagen som är tvingande till arbetstagarnas förmån och vilka bestämmelser som tillåter att avsteg görs genom kollektivavtal som träffas eller godkänns av central arbetstagarorganisation. Av andra stycket följer att reglerna om permitteringslön i 21 § är dispositiva i den meningen att avsteg från lagens regler kan göras genom kollektivavtal som träffas på förbunds nivå. Som framgår av den allmänna motiveringen har paragrafen tillförts en ny regel i tredje stycket som ger icke kollektivavtalsbundna arbetsgivare med permitteringsrätt en möjlighet att genom avtal med sina anställda göra avsteg från lagens regler om permitteringslön i 21 §, under förutsättning att det sker på villkor som gäller enligt kollektivavtal i branschen. I den allmänna motiveringen har redogjorts för den närmare bakgrunden till bestämmelsen. Ett avtal mellan en arbetsgivare och en anställd rörande permittering som utan att ha sin motsvarighet i ett kollektivavtal för branschen upphäver eller inskränker arbetstagarens rättigheter enligt lagen är således ogiltigt.

Några problem för parterna i det enskilda anställningsavtalet att fastställa vad som är branschens villkor i fråga om permittering torde inte föreligga. De avtalsslutande organisationerna har i allmänhet dragit upp sådana gränser för sina resp. avtalsområden att några oklarheter beträffande vilket avtal som skall gälla inte behöver uppstå. I den mån det skulle finnas avtalsområden som s. a. s. går in i varandra, har parterna i det enskilda anställningsförhållandet givetvis möjlighet att själva välja vilket kollektivavtal som skall ligga till grund för regleringen dem emellan. Några påtagliga skillnader i fråga om permitteringsvillkor mellan olika kollektivavtal kommer dock knappast att föreligga. De centrala uppgörelserna mellan SAF, SFO och LO blir i allt väsentligt styrande för de förbundsvisa uppgörelserna över hela den del av arbetsmarknaden där permittering förekommer.

Den omständigheten att det tillfälligt råder avtalslöst tillstånd mellan de kollektivavtalsbärande organisationerna i en bransch bör inte påverka bedömningen av vad som skall anses gälla i fråga om permittering i branschen. I enlighet med vad som eljest gäller vid avtalslöst tillstånd på

anställningsskyddslagens område bör ett förutvarande avtal kunna ligga till grund för bedömningen av branschvillkoren innan det nya avtalet har trätt i kraft. Det finns för övrigt knappast anledning räkna med några större förändringar efter den nu förestående reformen vad gäller permitteringsvillkoren i de kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor som återkommande träffas på skilda avtalsområden. De grundläggande bestämmelserna om permittering kommer med stor sannolikhet att förbli desamma under överskådlig tid framöver.

Syftet med den nya bestämmelsen är alltså att ge parterna i anställningsförhållanden, som inte regleras av kollektivavtal men där permitteringsrätt ändå får anses föreligga, en möjlighet att göra avsteg från lagens regler genom att avtala om att de permitteringsvillkor som gäller enligt kollektivavtal i branschen också skall gälla i avtalsförhållandet mellan dem. Som har framhållits i den allmänna motiveringen kan en arbetsgivare inte ensidigt införa kollektivavtalens bestämmelser om permitteringslön i avtalen med sina arbetstagare. Möjligheten att tillämpa ett sådant avtal beror i stället av avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare. I sista hand får det bli en tolkning av anställningsavtalet i varje enskilt fall som blir avgörande för om lagens regler eller villkoren i branschen skall anses gälla ifråga om permittering. I brist på annan uttrycklig överenskommelse synes åtskilligt tala för att en arbetsgivare som har anslutit sig till en permitteringslöneanordning också får anses ha avtalat om rätt att tillämpa branschens villkor i varje fall i förhållande till arbetstagare som påbörjat sin anställning hos arbetsgivaren därefter.

21 § *En arbetstagare som permitteras har rätt till samma lön och andra anställningsförmåner som om arbetstagaren hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Detta gäller dock inte om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur.*

Denna paragraf tar liksom 21 § anställningsskyddslagen i gällande lydelse sikte på permittering med den innebörd som detta begrepp har i den praktiska avtalstillämpningen på arbetsmarknaden. I vissa kollektivavtal framgår uttryckligen vad som menas med permittering. Av § 12 i byggnadsavtalet framgår t. ex. att s. k. väderpermittering uppfattas som permittering i rättslig mening. Om arbetet avbryts tillfälligt till följd av en driftsstörning eller annan liknande omständighet utan att arbetstagarna befrias från skyldigheten att närvara på arbetsplatsen, är det inte fråga om permittering i den på arbetsmarknaden vedertagna meningen. Då utgår således inte lön och andra anställningsförmåner enligt den nya regeln. På flera avtalsområden innehåller kollektivavtalen regler om s. k. väntetidsersättning, vilka blir tillämpliga i sådana situationer. Även om avtalen inte innehåller sådana regler torde en arbetstagare ha rätt till lön om arbetsgivaren inte har befriat honom från skyldigheten att vara på arbetsplatsen. Det bör tilläggas

att kollektivavtalens regler om väntetid och väntetidsersättning i regel bygger på bestämda förutsättningar i fråga om i vilka situationer och i vilken omfattning de får tillämpas. Därmed torde en arbetsgivare inte kunna ensidigt ändra tillämpningen i syfte att undgå skyldighet att betala permitteringslön utan att riskera att därmed anses bryta mot kollektivavtalet.

Bestämmelsen anknyter vidare principiellt nära till nu gällande regler i anställningsskyddslagen, såtillvida som lagregeln tar sikte enbart på löneskyddet. Medan detta enligt gällande lag inträder efter viss tid föreskriver den nya regeln att arbetstagaren har rätt till full lön och andra anställningsförmåner under hela permitteringstiden.

Hur permitteringslönen närmare skall beräknas kommer förbundsparterna att fastställa för respektive avtalsområde. I fråga om förfallodag, utbetalningssätt m. m. får permitteringslönen jämföras med vanlig lön.

I överensstämmelse med hittillsvarande bestämmelser innehåller den föreslagna nya paragrafen ingen regel om avräkning för lön som arbetstagaren under permitteringstiden har uppburit från annat håll. Det har inte bedömts böra införas en sådan regel med hänsyn till att permittering enbart skall tillgripas vid tillfälliga avbrott i arbetet och att arbetstagaren är skyldig att under permitteringstiden stå till arbetsgivarens förfogande och med kort varsel kunna återgå i arbete. I permitteringslöneöverenskommelsen mellan SAF och LO resp. SFO och LO finns inte heller någon regel om avräkningsskyldighet.

Undantag från regeln att en arbetsgivare skall betala full lön vid permittering har i förslaget gjorts för det fall att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte sammanhängande till sin natur och permitteringen beror därav. Redan enligt nuvarande bestämmelser i 21 § anställningsskyddslagen gäller ett sådant undantag och någon ändring av rättsläget åsyftas inte. I den allmänna motiveringen har understrukits att undantagsregeln, liksom enligt gällande rätt, skall tolkas restriktivt så att inte permitteringslönebestämmelsens karaktär av skyddsregel urholkas.

Den nuvarande regeln i 21 § andra stycket andra meningen anställningsskyddslagen har strukits utan att någon rättsförändring åsyftas. Regeln har sitt ursprung i en motsvarande regel i 1974 års anställningsskyddslag som hade till ändamål att reglera frågan om semesterrättigheter belöpande på permitteringstid. Med tillkomsten av den nya semesterlagen behövs regeln inte längre för detta ändamål och den fyller numera inte heller i övrigt någon funktion. En motsvarande strykning har gjorts i 12 § andra stycket.

5 Hemställan

Jag hemställer att lagrådets yttrande inhämtas över förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

6 Beslut

Regeringen beslutar i enlighet med föredragandens hemställan.

LAGRÅDET

Utdrag
PROTOKOLL
vid sammanträde
1984-10-15

Närvarande: f. d. justitierådet Petré, regeringsrådet Mueller, justitierådet Jermsten.

Enligt protokoll vid regeringssammanträde den 27 september 1984 har regeringen på hemställan av statsrådet Anna-Greta Leijon beslutat inhämta lagrådets yttrande över förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Förslaget har inför lagrådet föredragits av hovrättsfiskalen Håkan Lavén.

Förslaget föranleder följande yttrande av lagrådet:

Lagrådet lämnar förslaget utan erinran.

Utdrag
ARBETSMARKNADSDEPARTEMENTET PROTOKOLL
vid regeringssammanträde
1984-10-23

Närvarande: statsministern Palme, ordförande, och statsråden I. Carlsson, Lundkvist, Feldt, Sigurdsen, Gustafsson, Leijon, Peterson, Andersson, Boström, Bodström, Gradin, R. Carlsson, Holmberg, Hellström, Wickbom

Föredragande: statsrådet Leijon

Proposition om ändring i lagen (1982: 80) om anställningsskydd, m. m.

1 Anmälan av lagrådsyttrande

Föredraganden anmäler lagrådets yttrande¹ över förslag till lag om ändring i lagen (1982: 80) om anställningsskydd och anför.

I det förslag till ändringar i anställningsskyddslagen som jag har förordat i lagrådsremissen har jag på en punkt funnit skäl att göra en mindre språklig justering. Det gäller utformningen av bestämmelsen i 2 § tredje stycket. Avsikten har inte varit att åstadkomma någon saklig förändring, utan endast att tydligare markera att ett sådant avtal som utanför kollektivavtalsförhållanden får träffas om avvikelser från reglerna i 21 § skall innebära att ett kollektivavtal som avses i paragrafens andra stycke skall tillämpas.

2 Ytterligare överväganden och förslag

2.1 Finansiering av statlig medverkan i ett nytt permitteringslönesystem m. m.

Som jag nämnde redan i lagrådsremissen är avsikten att det mellan berörda huvudorganisationer skall träffas överenskommelser om inrättande av stiftelser, vilkas huvudsakliga uppgift blir att uppbära i kollektivavtal bestämda avgifter för permitteringslönersättning från de anslutna arbetsgivarna samt besluta om hur dessa avgifter skall användas. Den arbetsgivare som blir bunden av en permitteringslöneöverenskommelse kommer automatiskt att bli ansluten till stiftelsen. En kollektivavtalslös arbetsgivare, som har rätt att permittera, blir ansluten först sedan han har träffat

¹ Beslut om lagrådsremiss fattat vid regeringssammanträde den 27 september 1984.

avtal med stiftelsen om att betala avgift. I de förhandlingar som har förts mellan SAF och LO har parterna varit överens om att AFA skall sköta förvaltningen av stiftelsen. Till ett av AFA särskilt tillskapat dotterbolag för utbetalning av permitteringslöneersättning till arbetsgivarna skall stiftelsen resp. staten skjuta till medel. Avsikten är att staten skall ha insyn i bolagets verksamhet bl. a. genom att vara representerad i styrelsen. Det kan förmodas att motsvarande arrangemang för utbetalning av permitteringslöneersättning till arbetsgivare kommer att tillskapas inom SFO:s och KFO:s områden.

De villkor som bör gälla för statsbidrag till permitteringslöneersättning kommer jag senare att lägga fram förslag om. Villkoren kommer att i stor utsträckning följa vad arbetsmarknadens parter har kommit överens om vid sina förhandlingar. Den myndighet som administrerar bidraget, och det bör enligt min mening var AMS, bör självfallet också utföra erforderlig tillsyn över verksamheten. Det bör ankomma på regeringen att fastställa de närmare regler som skall gälla för bidraget.

Staten svarar redan idag för en betydande del av kostnaderna för permitteringarna genom de statsbidrag som lämnas till de erkända arbetslöshetskassorna. Flertalet permitterade får ju arbetslöshetsersättning för de arbetslösa dagar som inte ersätts med avtalsenlig permitteringslön eller genom reglerna i anställningsskyddslagen. Det statsbidrag som jag nu föreslår skall lämnas till permitteringslöneersättning bör finansieras i samma ordning som statsbidraget till arbetslöshetskassorna.

Detta statsbidrag finansieras till 65 % genom en arbetsgivaravgift, den s. k. arbetsmarknadsavgiften, som f. n. är 1,3 % och som enligt riksdagens beslut (prop. 1983/84: 150 bil. 4, AU 24, rskr 385) höjs till 1,6 % fr. o. m. den 1 januari 1985. Resterande 35 % av statsbidraget täcks genom medel från anslaget B 3. Bidrag till arbetslöshetsersättning och utbildningsbidrag.

Statsbidraget till permitteringslöneersättning bör lämnas med ett fast belopp per bidragsberättigad dag. För varje hel permitteringsdag föreslår jag som en huvudregel att 300 kr. lämnas i statsbidrag. Vid permittering av deltidsanställda bör beloppet minskas i förhållande till arbetstagarens arbetstid jämfört med arbetstiden för dem som är anställda på heltid.

Behovet av medel för det totala statsbidraget till permitteringslöneersättning är svårt att beräkna med hänsyn till att omfattningen av permitteringar varierar kraftigt år från år. En utredning som LO och SAF har gjort visar att ett "lågpermitteringsår" omfattar ca 250 000 dagar och ett "högpermitteringsår" ca 900 000 dagar. För egen del gör jag den bedömningen att ett normalpermitteringsår omfattar ca 350 000 statsbidragsberättigade dagar. Kostnaden för detta antal dagar med ett bidragsbelopp på 300 kr. per dag blir 105 milj. kr. Kostnaden för statsbidrag till de erkända arbetslöshetskassorna för samma antal ersättningsdagar kan uppskattas till ca 85 milj. kr. Statsbidragen till permitteringslöneersättning kostar således något mer för staten. Man skall dock hålla i minnet att sociala avgifter skall

erläggas även för den del av lönen som ersätts genom statsbidraget. För ersättning från en erkänd arbetslöshetskassa erläggs idag inte några sociala avgifter. Nettokostnaden för staten blir därför lägre för statsbidrag till permitteringslöneersättning än för motsvarande statsbidrag till arbetslöshetskassorna.

Något statsbidrag till kostnaderna för administrationen av utbetalningsanordningarna skall inte lämnas. Dessa kostnader får täckas av den avgift som de anslutna arbetsgivarna kommer att betala.

För perioden den 1 januari – den 30 juni 1985 beräknar jag medelsbehovet för statsbidrag till permitteringslöneersättning till 52,5 milj. kr., varav 18,4 milj. kr. utgör anslagsmedel. Dessa senare medel bör tas ifrån de medel som för innevarande år har anvisats för statsbidrag till arbetslöshetskassorna under anslaget B 3. Bidrag till arbetslöshetsersättning och utbildningsbidrag och föras upp på en egen anslagspost. I likhet med övriga medel under anslaget bör de disponeras av riks försäkringsverket för utbetalning till AMS.

Slutligen vill jag nämna att det finns anledning att noga följa tillämpningen av de nya permitteringslönereglerna. Arbetsmarknadens parter är också införstådda med att en utvärdering av hur reglerna har fungerat skall ske senast sedan de har varit i kraft under två år.

2.2 Behovet av ytterligare lagstiftning

Vad jag har föreslagit i avsnitt 2.1 ger bl. a. anledning till en ändring i 4 kap. 7 § lagen (1981:691) om socialavgifter. Ändringen innebär att arbetsmarknadsavgifterna förs till staten för finansiering även av statens bidrag till verksamheten för att lämna permitteringslöneersättning.

Vissa av de uppgifter som inrättningarna kommer att syssla med innefattar enligt min mening myndighetsutövning. Jag tänker då främst på uppgiften att självständigt fatta beslut om statsbidrag till arbetsgivare. Enligt 11 kap. 6 § regeringsformen krävs det stöd av lag för att överlämna förvaltningsuppgift som innefattar myndighetsutövning till bolag, förening, samfällighet, stiftelse eller enskild individ. Med hänsyn härtill lägger jag fram förslag till en lag som ger inrättningarna rätt att besluta i dessa ärenden. I detta sammanhang är det naturligt att följa huvudregeln att ett samhällsstöd inte betalas ut när mottagaren är indragen i en arbetskonflikt (jfr. lagen (1969:93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt). Lagförslaget ger uttryck för denna princip och innehåller också en regel om rätten att överklaga besluten.

De regler som jag i detta avsnitt har förordat rör i och för sig sådan lagstiftning över vilken lagrådets yttrande bör inhämtas. Med hänsyn till att ändringen i lagen om socialavgifter är av teknisk natur och förslaget till lag om beslutanderätt för bolag eller annan juridisk person med uppgift att lämna permitteringslöneersättning är av enkel beskaffenhet har jag funnit

att lagrådets hörande i förevarande frågor skulle sakna betydelse. Remiss till lagrådet i dessa delar av ärendet bör därför inte ske innan regeringen fattar beslut om proposition till riksdagen.

3 Upprättade lagförslag

I enlighet med vad jag nu har anfört har inom arbetsmarknadsdepartementet upprättats förslag till

1. lag om beslutanderätt för bolag eller annan juridisk person med uppgift att lämna permitteringslöneersättning,
2. lag om ändring i lagen (1981: 691) om socialavgifter.

Det under 2 angivna förslaget har upprättats i samråd med chefen för socialdepartementet.

4 Hemställan

Jag hemställer att regeringen föreslår riksdagen

dels att anta förslagen till

1. lag om ändring i lagen (1982: 80) om anställningsskydd,
2. lag om beslutanderätt för bolag eller annan juridisk person med uppgift att lämna permitteringslöneersättning,
3. lag om ändring i lagen (1981: 691) om socialavgifter,

dels att

4. godkänna de av mig förordade grunderna för statsbidrag till permitteringslöneersättning,
5. godkänna att anslaget B 3. Bidrag till arbetslöshetsersättning och utbildningsbidrag används för det ändamål som jag har förordat.

5 Beslut

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och beslutar att genom proposition föreslå riksdagen att antaga de förslag som föredraganden har lagt fram.

Bilaga 1

ÖVERENSKOMMELSE

mellan

Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF)

och

Landsorganisationen i Sverige (LO)

om permitteringslön och om inrättande av permitteringslöneanordning
SAF-LO

I Permitteringslön

§ 1 Då arbetsgivare, utan att anställningen upphör, på grund av arbetsbrist, driftstörning eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller arbetstagaren något arbete samt befriar arbetstagaren från hans närvaroskyldighet (permittering) utges ersättning (permitteringslön) i enlighet med §§ 7-9 nedan.

§ 2 Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.

§ 3 Arbetstagaren är skyldig att inom skälig tid återgå i arbete när det hinder, som föranledde permitteringen, upphört.

§ 4 I permitteringsfrågor skall lagstadgad förhandlingsskyldighet iakttas. Vid dessa förhandlingar skall parterna eftersträva enighet om omfattning och förläggning av permitteringen. Parterna bör dävid ta hänsyn till företagets produktions- och marknadsförhållanden samt eftersträva lösningar som medför minsta möjliga olägenhet för berörda arbetstagare.

§ 5 Permitteringstid räknas i hela dagar (arbetsdagar). Permittering som föranleds av oförutsedda driftsavbrott, t. ex. strömavbrott och som beslutas inom en timme efter ordinarie arbetstidens början räknas som en permitteringsdag enligt detta avtal.

§ 6 Permittering enligt detta avtal får för en arbetstagare omfatta högst 30 arbetsdagar per kalenderår.

§ 7 För permitteringstid utbetalar arbetsgivaren permitteringslön. Permitteringslönen motsvarar vad arbetstagaren skulle ha erhållit om han arbetat under permitteringstiden. Hur permitteringslönen närmare skall beräknas fastställs av förbundsparterna inom respektive avtalsområde.

Permitteringslönen beräknas med hänsyn till det antal timmar på arbetstagarens ordinarie arbetstid, varunder han eljest skulle ha arbetat.

Permitteringslön ingår i underlaget för beräkning av lagstadgade arbetsgivaravgifter och semesterlön.

§ 8 Permitteringslön utges inte vid permittering som föranleds av

- a) arbetstagarens eget vållande
- b) olovlig konflikt inom LOs område
- c) semesterstängning i samband med huvudsemestern dock högst under de första 10 permitteringsdagarna
- d) offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med

§ 9 Frågan om huruvida permitteringslön skall utges vid driftsavbrott som är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur och frågan om huruvida permitteringslön skall utges till arbetstagare som utför arbete i sitt hem regleras i avtal mellan berörda förbundsparter.

Därvid skall riktpunkten vara att arbetstagare, som enligt hittills gällande regler vid permittering under pågående säsong eller motsvarande åtnjuter arbetslöshetsersättning, ges fortsatt skydd.

II Inrättande av permitteringslöneanordning SAF-LO

§ 1 SAF och LO är ense om att för bestridande av viss del av företagens kostnader för permitteringslön enligt detta avtal inrätta en särskild permitteringslöneanordning SAF-LO. Till anordningen ansluts företag inom avtalsområden som omfattas av permitteringslöneöverenskommelsen mellan SAF och LO.

§ 2 För finansiering av permitteringslöneanordningen disponeras ett utrymme motsvarande 0,05 % av lönesumman för arbetare vid företag anslutna till anordningen. För 1984 är dock utrymmet 0,09 %.

§ 3 Parterna har i sina förhandlingar utgått ifrån att permitteringslöneanordningen tillförs statsmedel om 300 kronor per permitteringsdag för vilken permitteringslön utgivits med undantag för första, andra, tredje, elfte, tolfte, tjugoförsta och tjugioandra permitteringsdagen för en arbetstagare under ett kalenderår. Statsmedel utgår för högst tjugotre dagar för en arbetstagare under ett kalenderår.

§ 4 Arbetsgivare, som är ansluten till permitteringslöneanordningen äger från denna uppbära ett visst krontalsbelopp per permitteringsdag för vilken permitteringslön utgivits med undantag för första, andra, tredje, elfte, tolfte, tjugoförsta och tjugioandra permitteringsdagen för en arbetstagare under ett kalenderår.

Storleken på krontalsbelopp till arbetsgivare fastställs av permitteringslöneanordningen.

§ 5 Huvudmän för permitteringslöneanordningen är SAF och LO. Permitteringslöneanordningens verksamhet leds av en styrelse med företrädare för SAF, LO och statsmakterna.

SAF och LO tillsätter en gemensam arbetsgrupp med uppgift att, efter samråd med statsmakterna, upprätta förslag till organisationsform för permitteringslöneanordningen samt om närmare regler för verksamheten och om förfarandet vid eventuella tvister. Arbetet skall bedrivas så, att parterna kan träffa fullständigt avtal om permitteringslöneanordningen att träda i kraft den 1 september 1984.

§ 6 Det förutsätts att till permitteringslöneanordningen kan anslutas företag inom sådana områden utanför SAF-LO-området där permitteringsrätt finns. Undantagna områden kan, om parterna på respektive område enas härom och med statsmakternas godkännande, anslutas till anordningen.

§ 7 SAF och LO är ense om att, sedan avtalet varit i kraft under två år, mot bakgrund av förekomst och finansiering av permitteringar under denna period, mellan parterna och statsmakterna uppta överläggningar rörande de frågor som regleras i § 3 ovan.

ARBETSMARKNADSDEPARTEMENTET

Rättssekretariatet

Lön under permittering**Sammanfattning av promemorian**

I april 1984 har mellan Svenska arbetsgivareföreningen (SAF) och Landsorganisationen i Sverige (LO) och mellan Arbetsgivareföreningen för samfällt ägda företag och organisationer (SFO) och LO träffats preliminära nya överenskommelser om permitteringslön och om inrättande av s. k. permitteringslöneanordningar för finansiering av permitteringar enligt de nya permitteringslönereglerna.

Med de nya reglerna kommer arbetstagare som permitteras att vara berättigade till full lön under hela permitteringstiden. Arbetstagarna skall under den tiden stå till arbetsgivarens förfogande och behöver inte vara anmälda hos arbetsförmedlingen såsom arbetssökande och inte anlita arbetslöshetskassa eller kontant arbetsmarknadsstöd. Arbetsgivarna kommer att själva stå kostnaderna för en andel av permitteringslönerna och får i övrigt bidrag från permitteringslöneanordningen. Denna finansieras dels kollektivt av företagen genom avtalade avgifter, dels genom statsbidrag. Statens motsvarande kostnader för arbetslöshetsförsäkringen och det kontanta arbetsmarknadsstödet kommer i gengäld att inbesparas.

Arbetsmarknadsdepartementet har fortlöpande hållits informerat om parternas förhandlingar. Det är regeringens avsikt att i höst lägga fram förslag för riksdagen om statlig medverkan i det nya permitteringslönesystemet.

I denna promemoria läggs fram förslag om ändringar i reglerna om lön och andra förmåner under permittering i 21 § lagen (1982: 80) om anställningsskydd. Vidare behandlas ett antal andra frågor om arbetsmarknadslagstiftningens regler med anknytning till permitteringar.

Promemorians lagförslag**Förslag till****Lag om ändring i lagen (1982: 80) om anställningsskydd**

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1982: 80) om anställningsskydd
dels att 24 § skall upphöra att gälla,

dels att 12, 21 och 22 §§ samt rubriken närmast före 22 § skall ha nedan angivna lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse***12 §**

En arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägnings-tiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstaga-ren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

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

21 §

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

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

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

En arbetstagare som permitteras har rätt till samma lön och andra anställningsförmåner som om arbetstagaren hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Detta gäller dock inte om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur.

Ett kollektivavtal om permittering som träffas med stöd av 2 § får tillämpas även av andra arbetsgivare inom det verksamhetsområde som avses med avtalet än de som är bundna av avtalet.

22 §

Turordning vid uppsägning och permittering

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

Turordning vid uppsägning

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos ar-

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

betsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

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

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

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1985.

1 Inledning

Den 12 april 1984 träffade Svenska arbetsgivareföreningen (SAF) och Landsorganisationen i Sverige (LO) en preliminär överenskommelse om permitteringslön och om inrättande av en s. k. permitteringslöneanordning SAF-LO. Överenskommelsen är avsedd att träda i kraft den 1 januari 1985 och ersätter då överenskommelsen om permitteringslön mellan SAF och LO av den 7 april 1964 med ändringar av den 17 juni 1969. Samtidigt med den nya SAF-LO-överenskommelsen avses i anslutning därtill träffade förbundsavtal träda i kraft.

SAF-LO-överenskommelsen förutsätter statlig medverkan i fråga om finansieringen och är preliminär i avvaktan på att statsmakterna fattar beslut om statsbidrag.

Mellan Arbetsgivareföreningen för samfällt ägda företag och organisationer (SFO) och LO träffades den 26 april 1984 en preliminär överenskommelse med samma innehåll och under samma förutsättning som SAF-LO-överenskommelsen.

Arbetsmarknadsdepartementet har under hand hållits informerat om parternas förhandlingar om en ny permitteringslöneöverenskommelse. Avsikten med de nya avtalsreglerna är att arbetstagare som permitteras skall få full lön av arbetsgivaren och stå till dennes förfogande under hela permitteringstiden. Därmed kommer arbetstagarna inte längre att behöva falla tillbaka på arbetslöshetsförsäkring eller kontant arbetsmarknadsstöd och inte heller behöva vara anmälda hos arbetsförmedlingen såsom sökande av arbete under permitteringstiden. Kostnaderna för löner under per-

mittering kommer enligt den preliminära överenskommelsen att bäras av de permitterande arbetsgivarna med bidrag från permitteringslöneanordningen. Denna finansieras i sin tur dels kollektivt av arbetsgivarna genom en avtalad avgift, dels genom statsbidrag. Statens bidrag har i samråd med expertis från regeringskansliet beräknats med utgångspunkt i de kostnader som staten nu har för arbetslöshetsförsäkring och kontant arbetsmarknadsstöd vid permitteringar.

Det är regeringens avsikt att i höst lägga fram förslag för riksdagen i fråga om finansieringen av en statlig medverkan i ett nytt permitteringslönesystem i enlighet med de mellan parterna preliminärt avtalade nya reglerna.

Som framgår av de preliminära överenskommelserna om inrättande av permitteringslöneanordningar SAF-LO och SFO-LO fortsätter arbetet på de organisatoriska och administrativa frågor som föranleds av den nya ordningen. Till de huvudfrågor som behandlas i det arbetet hör valet av organisationsform för permitteringslöneanordningarna och närmare regler för verksamheten i anordningarna och för förfarandet vid eventuella tvister. För statens del syftar arbetet till att finna lämpliga former för insyn i och inflytande över verksamheten jämte nödvändig kontroll över utanordnandet av de statliga bidragen. Vidare övervägs frågan om anslutning till det nya systemet även av arbetsgivare som inte tillhör SAF eller SFO men som enligt gängse arbetsrättsligt synsätt får anses ha permitteringsrätt.

En övergång till en grundsats om full lön under hela permitteringstiden har bedömts böra föranleda ändringar i reglerna om lön och andra förmåner under permittering i 21 § lagen (1982: 80) om anställningsskydd och en översyn även i övrigt av berörda regler i arbetsmarknadslagstiftningen. I denna promemoria, som har utarbetats inom arbetsmarknadsdepartementets rättssekretariat, redovisas resultatet av en sådan översyn.

Promemorian är avsedd att remissbehandlas för att därefter kunna läggas till grund för förslag till riksdagen i samband med de tidigare nämnda förslagen såvitt gäller statens medverkan till finansieringen av ett nytt permitteringslönesystem.

2 Bakgrund

En arbetsgivares rätt att ensidigt besluta om permittering kan från en synpunkt betraktas som ett utflöde av rätten att leda företaget, vilken ger möjlighet att ytterst bestämma om verksamhetens omfattning. På de avtalsområden där permitteringsrätt föreligger anses den rättsliga grunden för möjligheten att tillgripa permittering ligga i det enskilda anställningsavtalet och i kollektivavtalet. Några lagregler rörande permitteringsrätten som sådan finns inte. I anställningsskyddslagen finns däremot regler om permitteringslön som närmare kommer att beröras i det följande.

Även om begreppet permittering inte närmare har definierats i lag synes det bland parterna på arbetsmarknaden inte råda några delade meningar om begreppets huvudsakliga innebörd. Med permittering förstås att en arbetsgivare på grund av tillfällig arbetsbrist, driftsstörning eller annan liknande omständighet inte kan tillhandahålla en arbetstagare något arbete och att han i samband därmed befriar arbetstagaren från skyldigheten att närvara på arbetsplatsen. Permittering medför inte att arbetstagarens anställning upphör. Tvärtom anses arbetstagaren vara skyldig att under permitteringstiden stå till arbetsgivarens förfogande och att med kort varsel kunna återuppta arbetet så snart det hinder som föranledde permitteringen har bortfallit.

Den praktiskt viktiga frågan i samband med permittering gäller arbetstagarens rätt till lön. På de avtalsområden där permittering förekommer går arbetstagaren miste om lön och andra anställningsförmåner under permitteringstiden, såvida inte annat särskilt har avtalats eller föreskrivits i lag. Detta till skillnad från vad som gäller på de avtalsområden där permittering inte förekommer, bl. a. inom tjänstemannasektorn, där utgångspunkten är den motsatta. Kollektivavtalen på dessa senare områden anses i princip innefatta en skyldighet för arbetsgivaren att betala full lön till arbetstagaren även om arbetsgivaren inte kan tillhandahålla något arbete. Rättsläget brukar här, måhända något oegentligt, beskrivas så att arbetsgivaren saknar permitteringsrätt. Att en arbetsgivare även på dessa områden kan komma i en situation där han p. g. a. arbetsbrist eller driftsstörning inte kan erbjuda arbetstagare arbete är emellertid oomtvistligt och det är regelmässigt också klart att arbetsgivaren då kan befria från skyldighet att vara på arbetet, låt vara att arbetstagarens rätt till lön står kvar.

På de avtalsområden där det inte klart framgår av avtalen vad som gäller i fråga om permittering blir löneformen av stor betydelse vid bedömningen av om permitteringsrätt föreligger i bemärkelsen rätt att permittera utan lön. Betydelsefullt är vidare om det är fråga om privat eller offentlig anställning. I grova drag kan det i denna mening permitteringsbara området på arbetsmarknaden avgränsas enligt följande. Allmänt anses att en arbetsgivare över huvud saknar rätt att ensidigt besluta om permittering på hela tjänstemannasektorn och sannolikt också på de kommunala och landstingskommunala områdena även utanför tjänstemannaområdet. För privatanställda arbetare, varmed jämföras arbetare i statliga bolag, är huvudregeln att månadsavlönade arbetstagare inte är skyldiga att underkasta sig permittering. Däremot föreligger traditionellt en vidsträckt permitteringsrätt beträffande timanställda och för veckoavlönade, om permitteringen inte gäller för endast del av vecka. Även för ackordsavlönade och arbetstagare som uppbär betingslön är permittering i allmänhet tillåten. I praktiken har det visat sig att det främst är arbetare inom verkstads-, trä- och metallvaruindustrin som berörs av permitteringar. Inom byggnadsin-

dustrin utgörs en betydande del av permitteringarna av s. k. väderpermitteringar.

En permittering kan genomföras på olika sätt. Den kan avse en på förhand bestämd tidsperiod, såsom ett visst antal dagar eller veckor eller endast några timmar. Men den kan också gälla tills vidare, antingen förlöpande eller intermittent. En numera vanlig form av permittering är införande av s. k. korttidsvecka. Permitteringen gäller då återkommande under en eller flera veckodagar under en viss tidsperiod.

Arbetsdomstolen har i sin rättspraxis under åren utbildat vissa begränsningar i arbetsgivarens rätt att ensidigt permittera. Dessa begränsningar har bl. a. gällt permitteringarnas omfattning och de omständigheter på vilka permitteringsåtgärderna har grundat sig. Däremot har arbetsdomstolen utgått från att någon rättslig prövning inte kan göras av det från företagsekonomiska eller arbetsmarknadspolitiska utgångspunkter ändamålsenliga i att i en given situation över huvud tillgripa permittering.

En av de begränsningar som har uppställts i rättspraxis gäller arbetsgivarens rätt att tillgripa permittering när en uppkommen arbetsbrist kan väntas bli långvarig eller om arbetstagaren inte vidare skall användas i arbetsgivarens tjänst. Domstolen har med avseende på sådana situationer vid flera tillfällen uttalat att permittering inte får tillgripas där en uppsägning framstår som den naturliga och riktiga åtgärden. Rättsfallet *AD 1976 nr 2* avsåg en intermittent permittering två arbetsdagar i veckan som med säkerhet skulle pågå i tre månader och kunde komma att fortsätta längre. Domstolen fann att denna åtgärd utgjorde en sådan permittering för längre tid som arbetsgivaren inte har rätt att ensidigt besluta om. I rättsfallet *AD 1978 nr 76* var det fråga om en permittering som hade pågått under en åttaveckorsperiod med avbrott för arbete under den andra, fjärde och sjätte veckan. Permitteringen avsåg tjugofem dagar. I det fallet blev utgången den motsatta. Domstolen fann att arbetsgivaren hade rätt att besluta om permitteringen utan hinder av att arbetstagarsidan motsatte sig åtgärden. På motsvarande sätt bedömdes i *AD 1982 nr 16* en permittering som pågått dels under en sammanhängande tid av tio arbetsdagar i anslutning till juluppehållet, dels i form av fyradagarsvecka under en period av tio veckor motsvarande tio arbetsdagar.

Domstolen har emellertid också påpekat att synvinkeln skulle bli alltför snäv om den rättsliga prövningen enbart har som utgångspunkt vilken omfattning en viss permittering har. Även arbetsbristens karaktär och omfattning bör kunna vägas in vid prövningen av en permitteringsåtgärd som grundas på en sådan omständighet. I rättsfallet *AD 1978 nr 76*, där saken fördes på tal, anförde domstolen några exempel till klarläggande av detta. Domstolen uttalade bl. a. följande.

”Intermittent permittering, dvs. regelbundet återkommande permittering exempelvis en eller flera dagar varje vecka (korttidsvecka), torde när man prövar permitteringen tillåtlighet böra jämföras med sammanhängande

permittering under samma tid, fastän sammanlagda antalet permitteringsdagar kan vara avsevärt mindre (jfr AD 1976 nr 2). Blir arbetstagaren först permitterad på grund av arbetsbrist och därefter uppsagd från sin anställning av samma anledning och har arbetsgivaren vid den tidpunkt då permitteringen inleddes bort inse att den anställde inte kan beredas fortsatt sysselsättning, ter sig permitteringen obefogad även om den är helt kortvarig. Följs en permitteringsperiod inom kort tid av ny permittering och kan det begäras av arbetsgivaren att denne redan från början bort inse att den första permitteringen inte var tillräcklig för att lösa föreliggande sysselsättningsproblem, bör naturligen båda permitteringarna ses i ett sammanhang. Omfattningen och varaktigheten av den vid tidpunkten för permitteringen förutsebara arbetsbristen kan alltså få betydelse vid prövningen av om arbetsgivaren har rätt att ensidigt vidtaga permitteringsåtgärd. Vad som därvid skall beaktas är dock arbetsbristens aktuella verkningar på sysselsättningen. Om exempelvis en ofrånkomlig produktionsbegränsning genomförs först genom permittering och därefter genom annan åtgärd, exempelvis utbildning, som inte påverkar de anställdas sysselsättning, bör inte tillmätas någon särskild betydelse att arbetsbristen kvarstår vid permitteringsperiodens slut.”

En annan begränsning som har uppställts i rättspraxis ligger i att permittering inte får tillgripas annat än då objektiivt godtagbara omständigheter föreligger för en sådan åtgärd, dvs. arbetsbrist, driftsstörning eller liknande. En arbetsgivare får inte ensidigt permittera sina anställda av helt ovidkommande skäl. Det skall inte heller vara möjligt att kringgå exempelvis lagreglerna om uppsägning eller uppsägningslön genom att missbruka permitteringsrätten. Permitteringen måste med andra ord grunda sig på någon omständighet som gör det sakligt motiverat att tillfälligt inte hålla verksamheten i gång i normal omfattning.

Som tidigare nämnts är den rättsliga utgångspunkten att en permitterad arbetstagare inte är berättigad till lön och andra anställningsförmåner under permitteringstiden. Denna princip har dock efterhand genombrutits på så sätt att permitteringslön under vissa förutsättningar betalas ut enligt bestämmelser i permitteringslöneavtalen och anställningsskyddslagen. En arbetstagare ansluten till en arbetslöshetskassa har också möjlighet att få ersättning från kassan. De flesta arbetstagare på SAF-LO-området uppbär numera lön eller annan ersättning under hela permitteringstiden, låt vara att denna ersättning inte till fullo motsvarar inkomstbortfallet. Summariskt och något förenklat kan följande sägas gälla för dessa arbetstagare. De första fem dagarna, dvs. under karenstiden för arbetslöshetsförsäkringen, betalar arbetsgivaren permitteringslön enligt bestämmelser i permitteringslöneavtal. Därefter får arbetstagaren dagpenning från arbetslöshetskassan fram till dess att permitteringslönereglerna i anställningsskyddslagen blir tillämpliga. Från den dagen betalar arbetsgivaren full lön.

En arbetstagares inkomstbortfall i samband med permittering kompenseras således av skilda regelsystem. I vilken utsträckning det sker är emellertid beroende av flera omständigheter, bl. a. anställningstidens längd

i företaget, om arbetstagaren är ansluten till en arbetslöshetskassa och om upparbetad ersättningsrätt föreligger. I det följande lämnas en kortfattad redogörelse för de olika regelsystemen.

Enligt 21 § anställningsskyddslagen är en arbetstagare som har varit permitterad mer än två veckor i följd eller sammanlagt mer än 30 dagar under samma kalenderår berättigad till lön och andra anställningsförmåner (permitteringslön) för överskjutande permitteringstid. Lönen får inte understiga vad som vanligen betalas till arbetstagaren. Vid beräkningen av karenstiderna om två veckor respektive 30 dagar medräknas i sammanhängande permitteringsperioder ingående arbetsfria dagar. Arbetsfria dagar före eller efter en permitteringsperiod medräknas däremot inte. En arbetstagare som övergår till annan anställning inom samma koncern eller som byter arbetsgivare i samband med en företagsöverlåtelse kan återropa tidigare permitteringstid vid beräkning av permitteringslön. Permitteringslönerglerna är enligt en undantagsbestämmelse i lagen inte tillämpliga om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte sammanhängande till sin natur. De permitteringar som då åsyftas är sådana som sker inom ramen för en tillsvidareanställning. När det gäller arbetstagare med tidsbegränsade anställningar i form av säsonganställningar uppkommer över huvud inte fråga om permitteringslön, eftersom dessa arbetstagare inte är att betrakta som permitterade under tiden mellan två säsonger.

En arbetstagare som är medlem i en arbetslöshetskassa kan för permitteringstid då lön inte betalas från arbetsgivaren få ersättning från arbetslöshetskassan. Enligt lagen (1973: 370) om arbetslöshetsförsäkring krävs att arbetstagaren varit medlem i kassan viss tid, medlemsvillkoret, och utfört arbete viss tid före arbetslöshetens början, arbetsvillkoret. Arbetstagaren måste också vara anmäld som arbetssökande hos arbetsförmedlingen och vara beredd att anta ett erbjudande om lämpligt arbete. Ersättningen från arbetslöshetskassan, den s. k. dagpenningen, betalas ut efter en karenstid på fem dagar. Dagpenningen, som i regel motsvarar ca 85–90 procent av lönen, bestäms av kassan inom viss i lagen närmare angiven ram. Om det inte har förflutit mer tid än tolv sammanhängande månader sedan den försäkrade senast uppbar ersättning, föreligger enligt lagen rätt till ersättning utan föregående karenstid. De som inte tillhör en arbetslöshetskassa kan under permitteringstid få ersättning enligt lagen (1973: 371) om kontant arbetsmarknadsstöd.

Enligt 1964 års överenskommelse om permitteringslön mellan SAF och LO, vilken har antagits som kollektivavtal på de flesta avtalsområden inom SAF–LO-området, är en arbetsgivare skyldig att betala permitteringslön till permitterade arbetstagare under högst 10 dagar per s. k. försäkringsår. För arbetstagare som är anslutna till en arbetslöshetskassa och som har upparbetad ersättningsrätt betalas permitteringslönen under karenstiden för arbetslöshetsförsäkringen, dvs. som regel de fem första dagarna av

permitteringstiden. För rätt till permitteringslön gäller dock att arbetstagar-
ren skall ha en sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren av minst tre
månader under de senaste 24 månaderna och ha varit anställd att utföra
arbete under i genomsnitt lägst 18 timmar per vecka. Permitteringslönen
betalas med ett belopp motsvarande tidlön under de arbetstimmar som
permitteringen avser.

3 De fackliga kraven och de nya permitteringslöneavtalen

Arbetsgivarnas rätt att ensidigt besluta om permittering utan lön har
länge kritiserats av främst industriarbetargrupperna inom LO. Särskilt
pådrivande i frågan har Svenska Metallindustriarbetareförbundet varit,
vilket är naturligt mot bakgrund av att verkstadsindustrins arbetare i större
utsträckning än andra arbetarkategorier har drabbats av permitteringar.
LO har vid flera tillfällen hemställt att rätten att permittera utan lön skall
avskaffas.

De fackliga argumenten för att avskaffa permitteringsrätten kan i huvud-
sak sammanfattas enligt följande. Det är inte rättvist att arbetsgivaren
ensidigt skall kunna besluta om permittering av arbetarna vid ett företag
medan tjänstemännen i samma företag är skyddade mot permittering. För
de enskilda arbetstagarna innebär arbetslöshetsförsäkringen och permit-
teringslöneavtalen inte någon fullgod kompensation för lönebortfallet vid
permittering. Det är principiellt inte heller riktigt att arbetslöshetsförsä-
kringen skall behöva bära en väsentlig del av kostnaderna för företagens
permitteringar. Ett avskaffande av permitteringsrätten skulle bidra till en
bättre planering av företagets verksamhet och en större aktsamhet vad
gäller arbetstagarnas förhållanden.

För det fall ändringar skulle övervägas i lagstiftningen har LO:s mening
varit att de nuvarande reglerna i 21 § anställningsskyddslagen bör ersättas
av en bestämmelse om att arbetstagarna har rätt till lön och andra anställ-
ningsförmåner även för tid då arbetsgivaren inte kan tillhandahålla arbete.
Undantag kan dock enligt LO:s uppfattning göras för arbete som är sä-
songbetonat eller annars till sin natur inte sammanhängande. LO kan
också tänka sig att bestämmelsen görs dispositiv så att en central arbetsta-
garorganisation för särskilda fall kan medge permittering utan lön.

Från arbetsgiversidan har å andra sidan i skilda sammanhang riktats
kritik mot lagens nu gällande regler om permitteringslön och begärts lätt-
nader, bl. a. i fråga om skyldigheten att betala lön vid permittering i
samband med arbetskonflikt och vid s. k. force majeure.

Permitteringsrätten omfattades av direktiven för anställningsskydds-
kommittén (A 1977: 01) men den kommitténs arbete lades ned innan frågan
hade hunnit utredas (jfr Ds A 1981: 6 Anställningsskydd s. 6).

Som inledningsvis nämndes har SAF och LO respektive SFO och LO i

april 1984 träffat överenskommelser om permitteringslön samt om inrättande av en s. k. permitteringslöneanordning för parternas respektive områden.

Överenskommelserna föreskriver att permittering enligt överenskommelserna får för en arbetstagare omfatta högst 30 arbetsdagar per kalenderår. Permitteringstid räknas i hela dagar (arbetsdagar).

Permittering som föranleds av oförutsedda driftsavbrott, t. ex. strömavbrott, och som beslutas inom en timme efter den ordinarie arbetstidens början räknas som en permitteringsdag. För permitteringstid utbetalar arbetsgivaren permitteringslön. Denna motsvarar vad arbetstagaren skulle ha erhållit om han arbetat under permitteringstiden. Hur permitteringslönen närmare skall beräknas skall fastställas av förbundsparterna inom respektive avtalsområde. Permitteringslönen beräknas med hänsyn till det antal timmar på arbetstagarens ordinarie arbetstid, varunder han eljest skulle ha arbetat. Permitteringslön ingår i underlaget för beräkning av lagstadgade arbetsgivaravgifter och semesterlön. Från skyldigheten att betala permitteringslön görs vissa undantag. Permitteringslön skall sålunda inte betalas vid permittering som föranleds av arbetstagarens eget vållande, olovlig konflikt inom LO:s område, semesterstängning i samband med huvudsemestern, dock högst under de första tio permitteringsdagarna, eller offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med. Vidare förutsätts förbundsavtalen kunna innehålla särskilda regler om permittering som är en följd av att arbetet är säsongbetonat och vid hemarbete.

Parterna är vidare ense om att inrätta en särskild permitteringslöneanordning som skall svara för viss del av företagets kostnader för permitteringslön. Permitteringslöneanordningens verksamhet skall ledas av en styrelse med företrädare för SAF (SFO), LO och staten. Till anordningen skall anslutas företag inom avtalsområden som omfattas av permitteringslöneöverenskommelsen. Det förutsätts dock att även företag utanför SAF-LO-området (SFO-LO-området) där permitteringsrätt finns skall kunna anslutas till anordningen. En arbetsgivare som har betalat permitteringslön till en arbetstagare skall ha rätt att från permitteringslöneanordningen uppbära ett visst krontalsbelopp per permitteringsdag med undantag för första, andra, tredje, elfte, tolfte, tjugoförsta och tjugoundra permitteringsdagen under ett kalenderår. Storleken på krontalsbeloppet skall fastställas av permitteringslöneanordningen. Parterna har i sina förhandlingar utgått från att permitteringslöneanordningen med undantag för de nyss angivna karensdagarna skall tillföras statsmedel om 300 kr. per permitteringsdag under vilken permitteringslön betalats ut.

I överenskommelsen mellan SAF och LO respektive SFO och LO har gjorts undantag för vissa förbundsområden där permitteringsrätt inte anses föreligga. Därjämte har gjorts ett preliminärt undantag för byggnadsindustrin, dock med förbehållet att ett slutligt ställningstagande skall ske före utgången av maj 1984.

4 Lagändringar

De enskilda arbetstagarnas ekonomiska skydd vid permitteringar har successivt förstärkts under årens lopp. Både 1964 års permitteringslöneavtal mellan SAF och LO och anställningsskyddslagens regler om permitteringslön har inneburit förbättringar för arbetstagarna i förhållande till vad som tidigare gällde. Den nya permitteringslöneöverenskommelsen innebär att en arbetstagare som omfattas av överenskommelsen kommer att vara bibehållen vid sin lön även om arbetsgivaren tillfälligt inte kan tillhandahålla något arbete. I praktiken har därmed de på SAF-LO- och SFO-LO-områdena permitteringsbara arbetargrupperna fått ett löneskydd vid permitteringar som motsvarar vad som gäller för de s. k. icke-permitteringsbara arbetstagarkollektiven, bl. a. tjänstemännen. Rätt för arbetsgivare att permittera arbetstagare utan lön saknas därmed över i princip hela arbetsmarknaden.

Mot bakgrund av den rättsutveckling som har ägt rum på permitteringslöneområdet bör anställningsskyddslagens permitteringslöneregler anpassas till de förhållanden som kommer att gälla på arbetsmarknaden framöver. Den lagändring som föreslås i denna promemoria går ut på att en arbetstagare skall vara tillförsäkrad lön och andra anställningsförmåner även när arbetsgivaren inte kan tillhandahålla något arbete och därför befriar arbetstagaren från skyldighet att vara på arbetsplatsen.

Den föreslagna nya lagregeln tar liksom 21 § anställningsskyddslagen i gällande lydelse sikte på permittering med den innebörd som detta begrepp har i den praktiska avtalstillämpningen på arbetsmarknaden. I vissa kollektivavtal framgår uttryckligen vad som menas med permittering. Av § 12 i byggnadsavtalet framgår t. ex. att s. k. väderpermittering uppfattas som en permittering i rättslig mening. Om arbetet avbryts tillfälligt till följd av en driftsstörning eller annan liknande omständighet utan att arbetstagarna befrias från skyldigheten att närvara på arbetsplatsen är det inte fråga om permittering i den på arbetsmarknaden vedertagna meningen. Då utgår således inte lön och andra anställningsförmåner enligt den nya regeln. På flera avtalsområden innehåller kollektivavtalen regler om s. k. väntetidserättning, vilka blir tillämpliga i sådana situationer. Även om avtalen inte innehåller sådana regler torde en arbetstagare ha rätt till lön om arbetsgivaren inte har befriat honom från skyldigheten att vara på arbetsplatsen.

Den föreslagna lösningen anknyter vidare principiellt nära till nu gällande regler i anställningsskyddslagen, såtillvida som lagregeln tar sikte enbart på löneskyddet. Medan detta enligt gällande lag inträder efter viss tid föreskriver den nya regeln att arbetstagaren har rätt till full lön och andra anställningsförmåner under hela permitteringstiden.

Lagregeln berör alltså inte permitteringsrätten som sådan. Det förutsätts i lagen att permittering förekommer på arbetsmarknaden och att begreppet permittering har en viss rättslig innebörd, låt vara att denna innebörd i viss

mening har förskjutits med införandet av den nya grundsatsen om full lön under permitteringstiden. Med denna lösning är det inte nödvändigt att närmare gå in på frågan hur t.ex. tjänstemannaavtalen skall tolkas och vilken betydelse som skall tillmätas arbetsgivarens rätt enligt de avtalen att befria arbetstagarna från arbetsuppgifter i samband med arbetsbrist under förutsättning att full lön betalas. Inte heller finns det anledning att gå närmare in på gränsdragningen till ledigheter av andra skäl än sådana som har att göra med tillgången på arbete, t.ex. tjänstledigheter och ledighet för sjukdom m. m. I de avseendena kommer att gälla detsamma som nu.

Undantag från regeln att en arbetsgivare skall betala full lön vid permittering har i förslaget gjorts för det fall att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte sammanhängande till sin natur och permitteringen beror därav. Redan enligt nuvarande bestämmelser i 21 § anställningsskyddslagen gäller ett sådant undantag. Det kan visserligen ifrågasättas om det finns behov av undantaget när lagen faktiskt ger utrymme för säsongsanställning. I vissa branscher har man emellertid inrättat sig efter den befintliga regleringen på så sätt att man anställer personal tills vidare och permitterar när arbete inte kan utföras, trots att det i och för sig hade varit möjligt att i stället använda säsongsanställning. Arbetstagarna har vid ingåendet av sådana anställningsavtal i allmänhet klart för sig förutsättningarna för arbetets bedrivande och från anställningsskyddssynpunkt finns det därför knappast anledning att ställa sig kritisk till förfaringsättet. Undantaget i lagen för arbete som är säsongbetonat eller annars till sin natur inte sammanhängande har av dessa skäl ansetts böra kvarstå oförändrat.

Den föreslagna 21 § förutsätts bli dispositiv i den mening som åsyftas i 2 § anställningsskyddslagen, dvs. kollektivavtal om avvikelser kan träffas på förbunds nivå på arbetstagarsidan. De förbundsavtal som träffas på grundval av SAF-LO- och SFO-LO-överenskommelserna kommer att utgöra sådana kollektivavtal.

I 21 § andra stycket har föreslagits en till sin rättsliga innebörd ny regel om rätt för oorganiserade arbetsgivare inom ett verksamhetsområde att tillämpa det på området gällande kollektivavtalet i fråga om permittering. Konstruktionen bör ses mot bakgrund av bl. a. följande förhållanden.

En rådande uppfattning på arbetsmarknaden är att det i vissa speciella permitteringssituationer inte är rimligt att en arbetsgivare skall vara skyldig att betala full lön under permitteringstiden. SAF, SFO och LO har i de nya permitteringslöneöverenskommelserna gjort undantag från skyldigheten att betala permitteringslön i fyra sådana fall. Ett undantag gäller det fallet att arbetstagaren genom eget vållande har föranlett permitteringen. Arbetsgivaren är då inte skyldig att betala permitteringslön till arbetstagaren. Inte heller betalas permitteringslön om permitteringen är en följd av olovlig konflikt inom LO:s område eller en följd av en offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med. Slutligen är arbetsgivaren

inte skyldig att betala permitteringslön vid sådan permittering som föranletts av semesterstängning i samband med huvudsemestern, dock högst under de tio första dagarna.

Även för arbetsgivare som inte blir bundna av något förbundsavtal inom ramen för de nya permitteringslöneöverenskommelserna utan har att tillämpa lagen är det rimligt att från huvudregeln om full lön vid permittering göra vissa undantag av nu angiven art. Det kunde i och för sig synas naturligt att direkt i lagen ange vilka undantag som skall gälla och utforma dessa i huvudsaklig överensstämmelse med vad som gäller enligt permitteringslöneöverenskommelserna. Undantagsreglernas utformning och omfattning är emellertid i grunden en intressefråga, vilken enligt sakens natur är föremål för föränderliga värderingar och dessutom präglad av de förhållanden som gäller inom varje bransch på arbetsmarknaden. Den är därför i hög grad ägnad att lösas genom förhandlingar och kollektivavtal. Mot denna bakgrund och då rättsutvecklingen även i övrigt i realiteten kommer att styras av kollektivavtalens regler, har den föreslagna lösningen i 21 § andra stycket bedömts lämplig.

Vidare bör påpekas att även en utanförstående arbetsgivare avses av likställighetsskäl få rätt att enligt vissa närmare bestämda regler ansluta sig till permitteringslöneanordningen och därmed komma i åtnjutande av statsbidragen på de för anordningen gällande villkoren. Det kan då vara naturligt att en sådan arbetsgivare också tillämpar det för avtalsområdet gällande permitteringslöneavtalet.

Principiellt sett skulle man kunna invända mot att den anvisade lösningen utan vidare jämställer den oorganiserade delen av arbetsmarknaden med den organiserade och därmed ger fördelar för oorganiserade arbetsgivare som de organiserade först genom förhandlingar har kunnat erhålla. Det skulle kunna hävdas att en sådan lösning som princip betraktat riktar sig mot organiserad facklig verksamhet och att man därigenom motverkar samhällsintresset av att partsumgänget på arbetsmarknaden sker i organiserade former. Som tidigare har framhållits är den föreslagna regeln emellertid avsedd att lösa det speciella problem som ligger i att undantag från regeln om full lön såvitt gäller den helt dominerande, organiserade delen av arbetsmarknaden inte har bedömts böra införas i lagen utan att rättsutvecklingen bör ske genom avtal. Mot den bakgrunden har det ansetts försvarligt att ge de oorganiserade arbetsgivarna möjlighet att i förhållandet till sina arbetstagare tillämpa permitteringslöneavtalen.

Den sakliga huvudregeln i den föreslagna 21 § är att en arbetstagare har rätt till samma lön och andra anställningsförmåner under permitteringsstiden som om arbetstagaren hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Hur permitteringslönen närmare skall beräknas kommer förbundsparterna att fastställa för respektive avtalsområde. I fråga om förfallodag, utbetalnings-sätt m. m. får permitteringslönen jämföras med vanlig lön.

I överensstämmelse med hittillsvarande bestämmelser innehåller den

föreslagna nya lagen ingen regel om avräkning för lön som arbetstagaren under permitteringstiden har uppburit från annat håll. Det har inte bedömts böra införas en sådan regel med hänsyn till att permittering enbart skall tillgripas vid tillfälliga avbrott i arbetet och att arbetstagaren är skyldig att under permitteringstiden stå till arbetsgivarens förfogande och med kort varsel kunna återgå i arbete. I permitteringslöneöverenskommelsen mellan SAF och LO resp. SFO och LO finns inte heller någon regel om avräkningsskyldighet.

Den nuvarande regeln i 21 § andra stycket andra meningen anställningsskyddslagen hade strukits utan att någon rättsförändring äsyftas. Regeln har sitt ursprung i en motsvarande regel i 1974 års anställningsskyddslag som hade till ändamål att reglera frågan om semesterrättigheter belöpande på permitteringstid. Med tillkomsten av den nya semesterlagen behövs regeln inte längre för detta ändamål och den fyller numera inte heller i övrigt någon självständig funktion. En motsvarande strykning har gjorts i 12 § andra stycket.

Med den nya grundsatsen om lön under hela permitteringstiden, och med den lösning som permitteringslöneöverenskommelsen representerar i fråga bl. a. om tiden för permittering, har det bedömts ändamålsenligt att ur anställningsskyddslagen stryka reglerna om turordning vid permittering i 22 § liksom reglerna i 24 § om företrädesrätt till arbete för permitterade arbetstagare. Däremot har 29 § med dess hänvisning till medbestämmandelagens förhandlingsregler fått stå kvar oförändrad. En permittering bör liksom nu betraktas som en förhandlingsfråga enligt 11 § medbestämmandelagen, trots att arbetstagarna får lön under permitteringstiden. Detta gäller oförändrat frågan om själva driftsinskränkningen men bör fortfa- ra att gälla även från synpunkten att permitteringen är en viktigare förändring av arbetsförhållandena för de enskilda arbetstagarna. Liksom enligt gällande rätt (jfr. prop. 1981/82: 71 s. 143) bör i vissa undantagsfall förhandlings- skyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen dock inte anses föreligga.

Någon ändring i 8 § förtroendemannalagen i fråga om företrädesrätt för facklig förtroendemann till arbete vid bl. a. permittering har inte ansetts böra göras. Inte heller synes någon ändring behöva göras i 7 och 13 §§ semesterlagen.

I lagen (1974: 13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder (främjandelagen) föreskrivs att arbetsgivarna skall minst en månad i förväg varsla länsarbetsnämnden om driftsinskränkningar som kan medföra permittering, när driftsinskränkningen berör minst fem arbetstagare (1 och 3 §§). Har arbetsgivaren inte kunnat förutse de omständigheter som föranleder driftsinskränkningen så lång tid i förväg, skall varsel lämnas så snart det kan ske (4 §). Lagen innehåller också bestämmelser om vilka uppgifter ett varsel skall innehålla (5 §) och om rätt för arbetsgivaren att byta ut varslat mot en underrättelse om förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen (6 §).

Med den ändring som sker genom att arbetstagarna får full lön under hela permitteringstiden och då inte skall stå till arbetsmarknadens förfogande, kan med visst fog hävdas att varselskyldigheten kan tas bort. Det är å andra sidan viktigt att arbetsmarknadsmyndigheterna inte berövas en möjlighet att nära följa utvecklingen på arbetsmarknaden och i det sammanhanget spelar varslen om permitteringar en viktig roll. Det kan också vara värdefullt att länsarbetsnämnden får ett medel att följa permitteringarna som ett led i statens uppföljning av verksamheten i permitteringslöneanordningarna och av de statliga bidragsbetalningarna enligt det föreslagna nya systemet. Mot denna bakgrund har inte föreslagits att varselskyldigheten skall tas bort.

Inte heller föreslås något ingrepp i lagen (1973: 370) om arbetslöshetsförsäkring eller lagen (1973: 371) om kontant arbetsmarknadsstöd. Arbetstagare som permitteras med full lön betraktas inte som arbetslösa i dessa lagars mening (jfr. prop. 1973: 56 s. 174) och kan alltså inte få kassaersättning eller kontant arbetsmarknadsstöd under permitteringen. I de fall permittering sker utan permitteringslön, något som enligt den nya överenskommelsen kommer att vara möjligt i vissa fall, kan däremot ersättning enligt de båda lagarna komma ifråga, om de föreskrivna villkoren i övrigt är uppfyllda.

Sammanställning av remissyttrandena

Efter remiss har yttranden över promemorian Lön under permittering avgetts av statens arbetsgivarverk (SAV), statens vattenfallsverk, riks försäkringsverket, arbetsdomstolen (AD), Svea hovrätt, arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), arbetslivscentrum, universitets- och högskoleämbetet genom juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO), Arbetsgivareföreningen för samfällt ägda företag och organisationer (SFO), SHIO-Familjeföretagen, Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Centralorganisationen SACO/SR och Arbetslöshetskassornas samorganisation.

LO har bifogat ett yttrande från Svenska byggnadsarbetareförbundet.

Promemorians förslag att utgångspunkten i anställningsskyddslagen bör vara att *full lön skall utgå under hela permitteringstiden* har tillstyrkts eller lämnats utan erinran av SAV, statens vattenfallsverk, riks försäkringsverket, AD, Svea hovrätt, AMS, arbetslivscentrum, juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet, Kommunförbundet, SAF, KFO, SFO, LO och Arbetslöshetskassornas samorganisation. LO framhåller det väsentliga i att alla arbetstagare omfattas av en rätt till bibehållna anställningsförhållanden i samband med permittering.

TCO, SACO/SR och Landstingsförbundet har inte tagit ställning till förslaget. De hänvisar till att förslaget inte berör deras verksamhetsområden.

Endast SHIO-Familjeföretagen har ställt sig *helt negativt* till förslaget. Organisationen påpekar att promemorian inte tillräckligt klart visar hur den mycket stora andelen arbetsgivare som inte är kollektivavtalsbundna skall anslutas till permitteringslöneanordningen. SHIO-Familjeföretagen framhåller bl. a. följande.

Utifrån denna beskrivning är det inte möjligt att bedöma om några praktiska svårigheter kan uppstå vid anslutningen av icke organiserade företag till anordningen.

Mot denna bakgrund anser SHIO-Familjeföretagen det olämpligt att för närvarande göra förändringar i anställningsskyddslagen så att permitteringsrätten utan lön i huvudsak slopas. Ifrågavarande överenskommelser kan genomföras utan dessa ändringar.

Det synes motiverat att samma rätt till permittering gäller oberoende om företag är bundna av kollektivavtal eller inte. De ändringar i anställningsskyddslagen som detta ger upphov till bör dock genomföras först när erfarenhet erhållits av de av parterna föreslagna reglerna om permitteringslöneanordning. Organisationen föreslår därför att en förnyad beredning av lagförslagen inklusive remissbehandling sker sedan avtalet varit i kraft under förslagsvis två år.

AMS och Arbetslöshetskassornas samorganisation framhåller att förslaget medför administrativa vinster. Således anför AMS:

Arbetsmarknadsstyrelsen ser med tillfredsställelse att fråga om ersättning till permitterade löses genom ett avtal om permitteringslön i stället för över arbetslöshetsförsäkringen och det kontanta arbetsmarknadsstödet. Förutom de fördelar detta medför för arbetstagarna har det även positiva effekter för arbetsförmedlingarna, som avlastas administrativa uppgifter i samband med hanteringen av arbetslöshetsförsäkringen m m. Även för arbetslöshetskassorna och länsarbetsnämnderna medför förslaget administrativa lättnader.

Arbetslöshetskassornas samorganisation (SO) vänder sig mot förslaget att låta kollektivavtalslösa arbetsgivare tillämpa undantag från skyldigheten att utge permitteringslön som kan gälla enligt kollektivavtal och anför:

LO, SAF och SFO har i överenskommelserna gjort undantag från skyldigheten att betala permitteringslön i fyra fall, bl.a. vid semesterstängning. Det föreslås i promemorian att undantagen skall gälla även för arbetsgivare som inte är bundna av något kollektivavtal. Från SOs sida vill vi uttala stor tveksamhet till detta förslag p.g.a. följande. Kontrollen av att reglerna följs kan inte utövas av de fackliga organisationerna utan kommer, i de fall den permitterande ansöker om ersättning, att falla på arbetslöshetskassan. Kassan kommer att ha små eller obefintliga möjligheter att utföra denna kontroll med följd av att arbetslöshetsersättning felaktigt kan komma att utbetalas. SO anser därför att för arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal bör endast lagen gälla.

En kritik som förs fram är att förslaget inte kommer att omfatta *beredskapsarbetare*. Kritiken framförs av LO, *byggnadsarbetarförbundet* och *Arbetslöshetskassornas samorganisation* som menar att LAS får tillföras en särskild regel som garanterar att även dessa får ett löneskydd vid permittering.

LO anför:

Även beredskapsarbetare permitteras. Eftersom dessa inte omfattas av anställningsskyddslagens regler kommer inte det föreslagna permitteringslöneskyddet enligt 21 § att gälla denna kategori arbetstagare. Däremot drabbas dessa arbetstagare av löneavdrag. LO anser det inte vara rimligt att åtskillnad göres i permitteringslönehänsen mellan arbetstagare beroende på om de är anställda enligt sedvanliga normer och villkor på arbetsmarknaden. LO föreslår därför att en särskild regel utformas för beredskapsarbetare som jämställer dessa i permitteringslönehänsen med övriga anställda på arbetsmarknaden.

Arbetslöshetskassornas samorganisation och LO menar vidare att undantaget i 21 § tredje stycket LAS för *säsongarbetare* bör tas bort. Båda organisationerna anser att behovet av undantag istället kan lösas genom kollektivavtal på central nivå. LO anför:

Nuvarande tredje stycket i 21 § anställningsskyddslagen föreslås bli överflyttat till första stycket, andra punkten, 21 § i förslaget. Det rör ett undantag från rätten till permitteringslöneskydd vid säsongsbetonat arbete eller arbete som till sin natur inte är sammanhängande. Det redovisade motivet för att behålla detta undantag anges vara att vissa branscher har "inrättat sig efter den befintliga regleringen på så sätt att man anställer personal tills vidare och permitterar när arbete inte kan utföras, trots att det i och för sig hade varit möjligt att istället använda säsongsanställning". Denna utveckling har emellertid ägt rum i strid med arbetstagarparternas vilja. En bidragande omständighet har också varit undantagsbestämmelsens vaga och allmänna utformning. LO vill däremot instämma i promemorian uppfattning att det kan "ifrågasättas om det finns behov av undantaget när lagen ger utrymme för säsongsanställning". Vidare kan tilläggas att permitteringslöneskyddet är en social skyddsregel. Eventuella undantag får därför göras snäva för att inte skyddssyftet ska urholkas alltför mycket. LO anser att den nämnda undantagsbestämmelsen i 21 § ska utgå. Istället får behovet av undantag tillgodoses genom centrala kollektivavtal.

I detta sammanhang tar LO upp ett närliggande problem och anför:

Annorlunda ställer det sig med "tillsvidare anställningar med arbetsuppehåll", som börjat utbreda sig inom framförallt handelns område eller "flectidsanställningar", dvs ett enskilt arbetsavtal med en genomsnittlig arbetstid per vecka eller månad men där antalet arbetstimmar varierar per tidsenhet efter företagets önskemål. Exempel finns även på flectidsanställningar utan arbetstidsgaranti. Det gäller exempelvis fiskfiléarbetarna. I båda fallen uppkommer problem. Arbetsavtal med arbetsuppehåll medför att en permitteringssituation inte anses föreligga. Istället inträder arbetslöshet i allmänhet under arbetsuppehållen. Arbetslöshetskassan får ta den kostnad, som arbetsuppehållet medför i form av arbetslöshet. Samtidigt gör den enskilde en ekonomisk förlust. "Flectidsanställningarna" medför en oregelbunden inkomst. Ej heller i detta fall är en permitteringssituation för handen. Utnyttja arbetslöshetsförsäkringen går i princip inte, eftersom den anställda står till arbetsgivarens förfogande för att med kort varsel rycka in i arbete, när sådant behov bedöms föreligga. Vederbörande person kan då inte samtidigt stå till arbetsmarknadens förfogande.

Dessa anställningsformer medför att arbetskraften blir det dragspel varpå arbetsgivaren spelar. Detta stimulerar inte till god planering och omvårdnad av arbetskraften. En annan effekt är att företrädesrätt till ny anställning inte föreligger, eftersom anställning redan innehas.

Särskilt "flectidsanställningarna" står i mindre god överensstämmelse med god sed på arbetsmarknaden. Den enskilde ska på förhand veta vilka timmar och dagar han ska utföra arbete. Visserligen reglerar inte lagen om anställningsskydd omfattning och förläggning av arbetet. Men när nu ett principiellt permitteringslöneskydd införs bör, enligt LO, också övervägas vilka konsekvenser detta bör medföra för synen på vissa speciella anställningsformer. Syftet är att minska utrymmet för kringgående av det införda skyddet. LO förordar därvid att flectidsanställningar och anställningar med arbetsuppehåll medges först efter överenskommelser i centrala kollektivavtal.

Vissa remissinstanser har lagt *rättstekniska synpunkter* på lagförslaget. *Juridiska fakultetsnämnden i Stockholm* anför:

Den nya regeln om arbetsgivares plikt att betala full lön vid all permittering föreslås införd i 21 § 1 st. lagen om anställningsskydd (LAS). Regeln skall enligt 2 § 2 st. LAS vara dispositiv på det sättet att den skall kunna frångås genom kollektivavtal i viss ordning. De i april 1984 träffade centrala överenskommelserna om permitteringslön uppställer i linje härmed viktiga undantag från den angivna nya regeln, se 1 § 8, där fyra undantags-situationer anges. Såsom framgår av promemorian (s. 19) återspeglar dessa undantagsbestämmelser en rådande uppfattning på arbetsmarknaden av innehåll, att det i vissa situationer inte är rimligt att en arbetsgivare skall vara skyldig att betala full lön under permitteringstiden. — — —

Regleringen kan sägas ge uttryck för vad som anses vara en rimlig och skäligen riskfördelning mellan parterna. — — —

Genom kollektivavtalsreglering löses emellertid problemen om behövliga undantag från den nya permitteringslöneregeln endast för anställningsavtal som lyder under kollektivavtalen. Kvar står motsvarande problem för anställningsförhållanden, som inte regleras av kollektivavtal eller i vart fall inte av kollektivavtal som innehåller här åsyftade undantagsregler. Dessa problem har författarna till promemorian försökt lösa genom en bestämmelse i 21 § 2 st. av förslaget, vilket ger också utomstående arbetsgivare rätt att tillämpa ett av andra parter inom branschen träffat kollektivavtal om permittering. Meningen tycks vara att en utomstående arbetsgivare genom vad som inom obligationsrätten brukar benämnas ett påbud, dvs en ensidig rättshandling, skall kunna införa bestämmelser om permitteringslön, vilka motsvarar kollektivavtalsregleringen, i avtalen med sina arbetare. På det sättet skulle åstadkommas att utomstående arbetsgivare kunde undgå plikten att utge permitteringslön enligt lagens bokstav i sådana undantagssituationer då det inte kunde anses rimligt att full lön utgår.

Att en utomstående arbetsgivare kan på det sättet ansluta sina anställningsförhållanden till en kollektivavtalsreglering synes egenartat vid internationell jämförelse (jfr institutet "adhésion à la convention collective" i fransk rätt som dock gäller fackförenings rätt att åstadkomma koppling till ett kollektivavtal) och skulle i vart fall innebära en helt ny princip för svensk rätt. Det är alltså fråga om en nymodighet som framstår som främmande för svensk rättstradition. — — —

Redan vad som sagts i det föregående talar emot den föreslagna lösningen i 21 § 2 st. Den motivering som anförs för lösningen i promemorian (s. 20) går i huvudsak ut på att det är svårt att i lagtext formulera undantagsregler, eftersom dessa reglers utformning och omfattning i grunden är en intressefråga, vilken enligt sakens natur är föremål för föränderliga värderingar och dessutom präglad av de förhållanden som gäller inom varje bransch på arbetsmarknaden. Motiveringen är knappast övertygande. — — —

Självfallet finns det ett starkt allmänt intresse av att det direkt i lagen anges vilka undantag som skall gälla från regeln om arbetsgivarens plikt att utge permitteringslön, och i promemorian medges för övrigt (s. 20) att det vore naturligt att så skedde.

Man kan tänka sig följande ungefärliga formulering av 21 § 1 st. andra meningen:

Detta gäller dock ej om permitteringen föranletts av arbetstagarens eget vållande eller om omständigheterna eljest är sådana att det ej framstår som förenligt med skälig riskfördelning mellan parterna att lön skall utgå. Bedömningen av vad som därvid är skäligt skall i anställningsförhållanden, för vilka rätten till permitteringslön ej är bestämd i kollektivavtal enligt 2 § andra stycket, göras med beaktande av kollektivavtal i jämförbara förhållanden.

Med en sådan utformning av lagtexten bör innehållet i 21 § 1 st. andra meningen i det framlagda förslaget (avseende undantag beträffande såsångbetonat arbete etc.) flyttas till paragrafens andra stycke och där ersätta förslagets ovan behandlade bestämmelse avseende utomstående arbetsgivare. Formuleringen i 21 § 3 st. av nu gällande lag synes i så fall kunna användas.

— — —

AD anför:

I 21 § andra stycket föreslås en bestämmelse av innebörd att arbetsgivare som inte blir bunden av något förbundsavtal rörande permittering ändå skall få tillämpa sådant avtal. Denna konstruktion syftar till att bereda oorganiserad arbetsgivare möjlighet att göra motsvarande undantag från den i första stycket intagna regeln om full lön vid permittering som genom kollektivavtalsreglering tillkommer organiserade arbetsgivare.

Den valda ordalydelsen enligt vilken branschavtalet "får" tillämpas synes kunna ge upphov till viss tveksamhet. Arbetsdomstolen har uppfattat bestämmelsen på det sätt att möjligheten att tillämpa ett branschavtal utanför dess tillämpningsområde förutsätts vila på avtalsenlig grund. Skulle emellertid bestämmelsen avses innefatta en rätt för organiserad arbetsgivare att ensidigt bestämma om branschavtalets tillämplighet innebär förslaget i denna del en betydande nyordning vars förutsättningar och konsekvenser närmare torde böra belysas.

SAF anmärker.

På sid 20 i promemorian berörs möjligheten att själva lagen skulle kunna innehålla undantagsregler i huvudsaklig överensstämmelse med vad som gäller enligt permitteringslöneöverenskommelserna. Föreningen har inget yrkande i ifrågavarande hänseende men vill framhålla att överväganden av denna art givetvis kan få förnyad aktualitet beroende på utformningen av den framtida avtalsregleringen.

Svea hovrätt gör följande påpekanden i frågor av mera redaktionell natur.

I och med att reglerna i 24 § om återintagning efter permittering slopas, bör genomföras en motsvarande justering av lagtexten i 2 § andra stycket och 29 §. Det bör också klargöras, om medbestämmandeförhandlingar bör inledas i en återintagningssituation, när någon turordning inte längre behöver följas (jfr det ställningstagande som har kommit till uttryck i 32 §). Möjligen bör också hänvisningen i 33 § tredje stycket justeras, när 24 § faller bort.

Bland de övriga frågor som tas upp av remissinstanserna kan följande nämnas:

SAF riktar kritik mot förslaget att *varselskyldigheten* till länsarbetsnämnden enligt främjandelagen vid förestående permitteringar skall bibehållas och anför:

Det gäller förslaget att de nuvarande reglerna i främjandelagen om varsel till länsarbetsnämnden skall bibehållas trots att det för framtiden rör sig om en ordning där arbetstagarna får full lön under hela permitteringstiden och därunder inte skall stå till arbetsmarknadens förfogande. De skäl som redovisas i promemorian för bibehållande av reglerna synes inte övertygande; önskemålen om en överblick av utvecklingen på arbetsmarknaden och om det allmännas uppföljning av verksamheten i permitteringslöneanordningarna kan och bör tillgodoses på ett annat och mera adekvat sätt än genom de berörda varselreglerna. Föreningen föreslår sålunda att dessa upphävs.

Byggnadsarbetareförbundet berör frågan om *visstidsanställningar* och anför:

Slutligen vill förbundet påpeka att det finns en annan risk beträffande spekulation från arbetsgivarens sida. För att i så stor utsträckning som möjligt undgå att betala ut permitteringslön kan arbetsgivarna frestas att börja korttidsanställa folk i större utsträckning än tidigare. Det kan även uppstå en tendens till att man försöker undvika anställningar när risken för väderstörningar är stor.

Det är enligt förbundets mening av stor vikt att nuvarande praxis beträffande anställningsformer inte luckras upp. Förbundet anser att det vore värdefullt om detta synsätt kom till uttryck i promemorian.

Liknande synpunkter förs fram av *Arbetslöshetskassornas samorganisation*.

LO berör *löneberäkningen* under en övergångsperiod och anför:

Slutligen vill LO peka på att lönenivån i promemorieförslaget skiljer sig något från vad som hittills har gällt enligt särskilda permitteringslöneavtal. För säkerhets skull och för att undvika dispyter om vilken lönenivå som ska gälla för den tid det äldre permitteringslöneavtalet gäller parallellt med lagförslaget och för den händelse inte parterna inom ett förbundsområde kan enas om ett nytt förbundsavtal anser LO att 21 § 1 stycket i lagförslaget görs indispositivt eller att erforderliga övergångsbestämmelser införs om förklarar att lagförslagets lönenivå gäller.

Svenska byggnadsarbetareförbundet och *Arbetslöshetskassornas samorganisation* anser att det främst i familjeföretag finns en risk för att arbetstagarna hellre uppbär *arbetslöshetsunderstöd* än permitteringslön. Byggnadsarbetareförbundet anför:

Det framhålls i promemorian att det inte finns behov av något ingrepp i vare sig Lagen om arbetslöshetsförsäkring eller Lagen om kontant arbetsmarknadsstöd. I de fall permittering sker utan permitteringslön, vilket kan bli möjligt i vissa fall, blir ersättning aktuell enligt de båda lagarna om villkoren i övrigt är uppfyllda. Förbundet vill här påpeka att det kan föreligga en risk för missbruk i mindre företag. Det måste klart framgå att ersättning från arbetslöshetskassan inte skall kunna betalas ut i de fall där någon avstår från permitteringslön. Situationen kan uppstå i företag där exempelvis anställda står i nära släktskap till arbetsgivaren.

Samorganisationen anför:

Det förkommer att permitterade, framförallt i mindre företag, vill avstå från rätten till permitteringslön enligt LAS och i stället vill uppbära ersättning från arbetslöshetskassan. Risken finns att detta kan förekomma även fortsättningsvis. Det bör därför i förarbetena till lagändringarna klart anges att den som avstår från permitteringslön inte kan anses stå till arbetsmarknadens förfogande och därmed inte kan uppbära arbetslöshetsersättning.

Byggnadsarbetareförbundet anser också:

Gällande avtalsregler om exempelvis väntetidsersättning ger en väsentligt lägre nivå på ersättning än om permitteringslön skulle betalas ut. Detta förhållande torde vara vanligt även inom andra branscher där ackordsarbete förekommer. Därför måste det klart anges både i förarbeten och lagtext att lönen ej får bli lägre i permitteringssituationer där arbetsgivaren väljer att låta de anställda vara kvar på arbetsplatsen. I annat fall behålls en av orättvisorna i ekonomiskt hänseende mellan arbetare och tjänstemän.

Arbetslivscentrum pekar i sin remiss på ett helt annat problem, *den fria uppsägningsrätten* vid arbetsbrist. Arbetslivscentrum menar att när man nu ser över permitteringsreglerna kan det vara lämpligt att även ägna uppsägningsrätten ett visst intresse. Man påpekar:

Vid ett upphävande av rätten att permittera utan lön riktas emellertid enligt arbetslivscentrums mening uppmärksamheten mot en närliggande fråga, nämligen den om arbetsgivarens rätt att säga upp personal på grund av arbetsbrist. Det kan förmodas att reformen på de områden där permittering förekommer kommer att öka benägenheten att i stället för att permittera tillgripa uppsägning. Men även bortsett från denna konsekvens kan det ifrågasättas om inte utvecklingen på arbetsmarknaden numera gjort det påkallat men en översyn av villkoren för uppsägning vid arbetsbrist. Bland de fackliga organisationerna torde den inställningen ha blivit alltmer utbredd att rätten att säga upp på denna grund är alltför vidsträckt och lämnar stort utrymme för godtycklighet jämfört med de restriktioner som omgärdar uppsägning av personliga skäl. I den programutredning för arbetsrättslig forskning som inletts av arbetarskyddsfonden i samarbete med arbetslivscentrum har företagets intervjuer bl a med företrädare för flertalet förbund inom LO som vittnar om detta. Bland annat har man pekat på de möjligheter som inte ovanligt erbjuder sig för arbetsgivare att manövrera

driftsförhållanden så, att en uppsägningsmotiverande arbetsbristsituation synes föreligga, utan att några verksamma korrektiv står till buds ens i efterhand när det blivit uppenbart att någon reell arbetsbrist inte föreläggat.

Innehåll

Propositionen	1
Propositionens huvudsakliga innehåll	1
Propositionens lagförslag	2
1 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd .	2
2 Förslag till lag om beslutanderätt för bolag eller annan juridisk person med uppgift att lämna permitteringslöneersättning	5
3 Förslag till lag om ändring i lagen (1981:691) om socialavgifter	5
Utdrag av regeringsprotokollet den 27 september 1984 med beslut om lagrådsremiss	6
1 Inledning	6
2 Allmän motivering	8
2.1 Bakgrund	8
2.2 Principen om ett fullt löneskydd vid permittering	9
2.3 Olika delfrågor	11
3 Upprättat lagförslag	16
4 Specialmotivering	16
5 Hemställan	20
6 Beslut	20
Utdrag av lagrådets protokoll den 15 oktober 1984	21
Utdrag av regeringsprotokollet den 23 oktober 1984 med beslut om proposition	22

Bilagor

1 Överenskommelse mellan SAF-LO om permitteringslön och om inrättande av permitteringslöneanordning SAF-LO	26
2 Promemorian Lön under permittering	29
3 Sammanställning av remissyttrandena	44