

Nr 1541

av herr Fransson m. fl.

angående rätten till överläggning vid uppsägning eller avsked.

I den nyligen antagna lagen om anställningsskydd som träder i tillämpning den 1 juli 1974 har intagits regler om varsel och överläggning vid bl. a. tilltänkt uppsägning eller avsked (29–32 §§). Härav framgår att varsel i dylika fall alltid skall lämnas till lokal arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal såvitt gäller berörd arbetstagarkategori. Vid uppsägning på grund av arbetstagarens personliga förhållanden samt vid avskedande skall den berörda arbetstagaren alltid underrättas om den tilltänkta åtgärden. Den som har rätt till varsel och underrättelse har även rätt till överläggningar med arbetsgivaren inom föreskriven tid. Har överläggningar påkallats får arbetsgivaren inte vidta den åtgärd som varslet eller överläggningen avser. De här redovisade bestämmelserna utgör ett värdefullt inslag i det komplex av regler som konstituerar anställningsskyddet. Genom att arbetstagaren och den fackliga organisationen tillförsäkras rätt att komma i kontakt med arbetsgivaren innan denne tar slutlig ställning i ärendet kan förhastade beslut undvikas.

Det är emellertid enligt vår mening en allvarlig brist att lagstiftningen inte fått en sådan utformning att den organisation som den berörde arbetstagaren tillhör alltid får rätt till överläggningar i dessa fall. När arbetsgivaren överväger att säga upp eller avskeda en arbetstagar befinner sig denne i en ytterst allvarlig och utsatt situation. Han är då i starkt behov av stöd från sin fackliga organisation. Det är därför inte rimligt att detta stöd skall vara beroende av om organisationen står eller brukar stå i kollektivavtalsförhållande till arbetsgivaren eller inte. Lagen har till syfte att skydda den enskilde arbetstagaren, men detta syfte tillgodoses inte med den utformning som bestämmelserna erhållit i nu påtalade hänseende. Frågan har även en föreningsrättslig aspekt. Vår föreningsrätt innebär ju frihet för arbetstagaren att välja den organisation som han önskar tillhöra. Det är inte lagstiftarens uppgift att genom inskränkande bestämmelser diskriminera vissa organisationer och därigenom styra organisationsvalet. Detta kan nämligen bli konsekvensen av att överläggningsrätten begränsats på sätt som skett i lagen.

Det förtjänar slutligen framhållas att någon motsvarande inskränkning i överläggningsrätten inte återfinns i 30 § tredje stycket Statstjänstemannalagen, vari föreskrivs:

Uppsägs tjänsteman och önskar arbetstagarförening som tjänstemannen tillhör överläggning i saken skall begäran därom framställas utan dröjsmål.

Sker detta må tjänstemannen ej skiljas från tjänsten förrän överläggning ägt rum även om uppsägningstiden gått ut.

Någon olägenhet av denna oinskränkta överläggningsrätt för arbetsorganisation har inte förports.

Under hänvisning till vad som anförts får vi därför hemställa att riksdagen beslutar att 32 § andra stycket lagen om anställningsskydd skall erhålla följande ändrade lydelse:

Rätt till överläggning tillkommer även den som har rätt till underrättelse enligt 31 § andra stycket samt annan arbetstagarorganisation än som avses i 31 § om den tilltänkta åtgärden berör eller kan beröra medlem i organisationen.

Stockholm den 23 januari 1974

ARNE FRANSSON (c)

BERNT EKINGE (fp)

GUNNAR OSKARSON (m)

