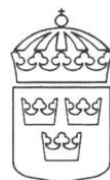


Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1990/91:AU5 Anställningsskydd



1990/91
AU5

Sammanfattning

I betänkandet behandlas 36 motionsyrkanden från den allmänna motionstiden under föregående riksmöte som rör lagen om anställningsskydd. Bl.a. föreslås en översyn av lagen och vidgning av lagens undantagskrets. Vidare yrkas ändringar av reglerna om tidsbegränsad anställning och provanställning. I motionerna begärs preciseringar i fråga om vad som utgör saklig grund för uppsägning resp. avskedande. Ändringarna i lagen yrkas i fråga om turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Driftsenhetsbegreppet berörs, likaså återanställningsrätten. Vidare föreslås ändringar när det gäller skadeståndsreglerna och vissa av lagens förfaranderegler.

I flera fall har motsvarande yrkanden behandlats av utskottet i tidigare betänkanden om anställningsskydd. Utskottet har inte funnit anledning att frånga sina tidigare ställningstaganden. Inte heller i övrigt har utskottet funnit anledning att tillstyrka motionerna.

Till betänkandet har fogats tjugo reservationer (m , fp, v, mp) och två särskilda yttranden (fp , c).

Motionerna

1989/90:A257 av Claes Roxbergh m.fl. (mp) vari yrkas

2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna, i anslutning till 7 § i anställningsskyddslagen, att arbetsskada under inga omständigheter skall kunna godtas som saklig grund för uppsägning av anställning.

1989/90:A710 av Anita Modin m.fl. (s) vari yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om behovet av en skyndsam översyn av anställningsskyddslagen.

1989/90:A714 av Kenth Skårvik m.fl. (fp, m, c) vari yrkas att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändringar i 6 § lagen om anställningsskydd så att förlängning av provanställningstiden medges i enlighet med vad som i motionen anförts.

3. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att komma till rätta med problemet med s.k. evighetsvikarier i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.1,

4. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att begränsa användningen av anställningsformen provanställning samt att införa en uppsägningstid om två veckor i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.2,

5. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att begränsa bruket av svartpensioneringar av 57,5-åringar samt att vid uppsägningar enligt lagturlista införa krav på godkännande av central arbetstagarorganisation i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.3,

6. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att inskränka arbetsköparens fria omplaceringsrätt i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.4,

7. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att införa en regel som ålägger arbetsköparen att när den anställd på grund av sjukdom eller handikapp inte kan utföra sina normala arbetsuppgifter vidta skäliga åtgärder för att den anställd skall kunna fortsätta sin anställning i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.5,

8. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att avskaffa arbetsköparens rätt att friköpa sig vid ogiltigförklarad uppsägning i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.6,

9. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att utsträcka återanställningsrätten efter en arbetsbristuppsägning att inte endast avse den driftenhet där den uppsagde arbetat i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.7,

10. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att hindra en arbetsköpare att i samband med ett företagsköp handplocka de anställda han önskar ta över i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.8,

11. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att vid uppsägning en kopia alltid skall sändas till den uppsagdes fackliga organisation i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.9,

12. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att förlänga uppsägningstiderna för äldre arbetskraft i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.10,

13. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att utvidga omplaceringsskyldigheten vid arbetsbristsituationer till att gälla hel koncern i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.11,

14. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att utvidga driftsenhetsbegreppet till att inte bara vara geografiskt utan även organisatoriskt i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.12,

15. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att införa förbud mot att lägga ut arbetsuppgifter på icke-anställd arbetskraft under tidsperiod då företrädesrätt till återanställning gäller i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.13,

16. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att återanställningsrätten skall stärkas så att den också bör gälla även om den anställda inte anmält sådant anspråk till arbetsköparen i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.14,

17. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att kunna ogiltigförklara uppsägningar som strider mot turordningsreglerna på den privata arbetsmarknaden så som är möjligt på den offentliga arbetsmarknaden i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.15,

18. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att införa progressiva allmänna skadestånd i relation till företagets omsättning vid brott mot lagen i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.16,

19. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att förlänga preskriptionsfristen för ogiltighetsförklaring och ogiltighetstalan till en månad i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.17,

20. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att införa ett förbud mot avskedande eller uppsägning med olovlig stridsåtgärd som grund i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.19.

1989/90:A736 av Knut Wachtmeister (m) vari yrkas att riksdagen hos regeringen begär en snabb översyn av arbetsrättslagstiftningen i enlighet med de riktlinjer som angetts i motionen.

1989/90:A739 av Gunnar Thollander och Ingrid Andersson (s) vari yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna behovet av en översyn av lagen om anställningsskydd enligt vad som anförts i motionen.

1989/90:A747 av Sven-Åke Nygårds m.fl. (s) vari yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en höjning av skadeståndet enligt 39 § lagen om anställningsskydd.

1989/90:A751 av Sonja Rembo m.fl. (m) vari yrkas

1. att riksdagen hos regeringen begär en översyn av effekterna av lagen om anställningsskydd och vad som anförts i motionen,

2. att riksdagen hos regeringen begär en översyn av regelsystemet i lagen om anställningsskydd (1982:80) och förslag till ändringar i syfte att åstadkomma förenklingar,

3. att riksdagen hos regeringen begär en översyn av arbetstagarbegreppet i lagen (1982:80) om anställningsskydd i enlighet med vad som i motionen anförts,

4. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring i 1 § lagen (1982:80) om anställningsskydd i enlighet med vad som i motionen anförts angående utvidgning av de kategorier som är undantagna i lagen,

5. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd i enlighet med vad som i motionen anförts angående ändring av de s.k. turordningsreglerna,

6. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring i lagen om anställningsskydd (1982:80) i enlighet med vad i motionen anförts om saklig grund för uppsägning,

7. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd i enlighet med vad som i motionen anförts angående permittering,

8. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd i enlighet med vad i motionen anförts angående anställningar vid arbetstoppar,

9. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd i enlighet med vad som i motionen anförts angående generella regler för sex månaders provanställning,

10. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd i enlighet med vad som i motionen anförts angående möjligheter för provanställning i upp till tolv månader för vissa kategorier.

1989/90:A754 av Sverre Palm m.fl. (s) vari yrkas att riksdagen hos regeringen begär en översyn av reglerna i lagen om anställningsskydd.

1989/90:A755 av Christina Pettersson m.fl. (s) vari yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om bättre lagskydd för provanställda.

Utskottet

I förra årets betänkande 1989/90:AU5 lämnades en översiktlig beskrivning av lagen (1982:80) om anställningsskydd, ofta benämnd LAS. Utskottet hänvisar till den framställningen.

De nu föreliggande motionerna rör ett stort antal av lagens bestämmelser, såväl av materiellt slag som förfaranderegler. Därutöver framförs i en motion synpunkter på lagen av mer övergripande karaktär samtidigt som motionärerna begär en översyn av lagens effekter.

I motion av A751 av Sonja Rembo m.fl. ifrågasätts om lagens syfte — att skydda äldre och handikappade mot utslagning från arbetsmarknaden — har uppnåtts. Utvecklingen visar nämligen att antalet äldre som slås ut stadigt ökar. Även problemen för de arbetshandikappade accentueras. Enligt motionärerna är LAS ett hinder för framför allt småföretagen. Arbetsgivarna är rädda att anställa någon som de inte är övertygade om är lämplig och kan smälta in på arbetsplatsen. Också de som redan är anställda har blivit obenägna att byta arbete, eftersom de då förlorar sin plats i turordningen. Rörligheten på arbetsmarknaden har minskat och därmed har även inlåsnings effekterna ökat. Motionärerna anser att arbetsmarknaden har delats upp i en överstabil del, där den enskilde inte vågar byta arbete, och i en instabil del, där trygghet saknas. Utvecklingen har medfört att vi fått en kategori arbetstagare, vikarierna, som år efter år arbetar utan någon som helst trygghet. Ett stort antal hinder finns mot att personalen får den sammansättning som är mest lämpligt, något som även anställda börjat reagera emot. Arbetsgivarna ges inte rimliga möjligheter att organisera verksamheten på ett effektivt sätt som svarar mot de ekonomiska kraven. LAS tillsammans med annan lagstiftning och avtal har kommit att utgöra ett avsevärt hinder för svenska företag och förvaltningar att möta en ny tids krav. Det är därför enligt motionärerna nödvändigt att snabbt få till stånd en genomgripande *analys av effekterna av lagstiftningen*. LAS är också mycket detaljerad och ålägger arbetsgivaren en rad varierande regler att följa i olika situationer, vilket förutsätter tillgång till juridisk kompetens. Regelsystemet måste förenklas. Det är nödvändigt att den parlamentariska utredning om den arbetsrättsliga lagstiftningen i sin helhet som motionärerna föreslagit i annat sammanhang snarast kommer till stånd. Motionärerna yrkar också förändringar i lagens regler om permittering.

Liknande synpunkter har framförts i m-motioner under föregående riksmöten. Nu lika litet som då kan utskottet ansluta sig till den allmänt negativa syn på anställningsskyddslagen som redovisas i motionen. Utskottets uppfattning är att lagen i kombination med ingångna avtal i huvudsak fungerar väl. Med detta är dock inte sagt att inte de förändrade villkoren för produktion av varor och tjänster och den fortsatta förnyelsen av arbetslivet under 1990-talet kan komma att kräva anpassningar av den arbetsrättsliga lagstiftningen.

När det gäller kravet på en parlamentarisk utredning har utskottet nyligen i sitt betänkande 1990/91:AU6 om medbestämmande i arbetslivet behandlat frågan om en arbetsrättslig översyn med anledning av motioner från bl.a. Sonja Rembo m.fl (m). Utskottet har hänvisat till utredningsarbetet inom regeringskansliet rörande förhandlingsformer, fredspliktsreglerna inkl. den s.k. 200-kronorsregeln och andra skadestandsfrågor samt förlikningsverksamheten. Detta utredningsarbete och vad utskottet anfört pekar entydigt på behovet av en övergripande översyn, anförs det i betänkandet. Utskottet har ansett sig ha skäl att utgå från att regeringen inleder ett sådant översynsarbete utan något

initiativ från riksdagens sida. Motionerna har på den grunden avstyrkts av utskottet. Av samma skäl bör även de nu behandlade motionsyrkandena avslås av riksdagen.

1990/91:AU5

Arbetstagarbegreppet/undantagskretsen

Lagen om anställningsskydd är tillämplig på arbetstagare i allmän eller enskild tjänst. Begreppet har inte närmare definierats i lagen. I förarbetena sägs att man skall utgå från det s.k. civilrättsliga arbetstagarbegreppet sådant detta har kommit till uttryck i rättstillämpningen. Statsmakterna har i samband med antagandet av medbestämmandelagen uttalat att utvecklingen mot en mer vidsträckt tillämpning av arbetstagarbegreppet bör fortgå och att avgörandet i tveksamma fall bör utfalla till förmån för bedömningen att det är fråga om ett anställningsförhållande.

För lagens tillämpning förutsätts till en början att det föreligger ett anställningsförhållande med arbetsgivare och arbetstagare som parter. Emellertid görs undantag för vissa arbetstagargrupper, däribland arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

Sonja Rembo m.fl. (m) pekar i motion A751 på arbetstagarbegreppets centrala betydelse. Man kan enligt motionärerna ifrågasätta om den vida uttolkningen av *arbetstagarbegreppet* i rättspraxis står i samklang med lagstiftarens avsikter. De anser att arbetstagarbegreppet i LAS måste definieras varvid en samordning bör ske med arbetstagarbegreppet i den skatterättsliga och socialförsäkringsrättsliga lagstiftningen.

I motion A751 ifrågasätts vidare den enligt motionärerna alltför snäva gränsdragningen i fråga om arbetstagare med företagsledande ställning som medför att många företag föredrar att anlita utomstående konsulter när det gäller specialistfunktioner. Motionärerna anser det därför motiverat att utvidga den krets av anställda som med hänsyn till sina arbetsuppgifter och därmed förenat ansvar bör undantas från lagen eller ges ett begränsat skydd.

Yrkanden om preciseringar av arbetstagarbegreppet liksom frågan om en vidgning av undantagskretsen har behandlats av utskottet vid ett flertal tillfällen under senare år. Utskottet har ställt sig avvisande till båda dessa krav. Utskottet vidhåller sin uppfattning att eventuella problem i frågan om vem som skall anses vara arbetstagare får lösas i rättstillämpningen efter hand som de uppstår. En utvidgning av den krets arbetstagare som står utanför anställningsskyddslagens tillämpningsområde skulle stå i direkt strid med intentionerna bakom lagen. Utskottet står fast även vid den uppfattningen. På anförda grunder avstyrks motion A751 i nu behandlade delar.

Huvudregeln i lagen är att en anställning gäller tills vidare, "fast anställning". Tidsbegränsade anställningar får förekomma endast med stöd av regler i lagen eller i kollektivavtal. Lagen tillåter sådan anställning bl.a. när tidsbegränsningen föranleds av arbetstoppar, i lagen benämnt tillfällig arbetsanhopning. En sådan anställning får dock vara högst sex månader under två år.

I motion A751 riktar Sonja Rembo m.fl. (m) kritik mot *tidsbegränsningen för anställning vid arbetstoppar*. Arbetsgivaren åsamkas onödiga uppläringskostnader och produktivitetsförluster. Begränsningen försvårar också för personer i glesbygd att fylla ut inkomsten vid återkommande arbetstoppar.

Utskottet har tidigare vid flera tillfällen anfört att lagens regler ger arbetsgivarna tillräckligt utrymme för tillfälliga anställningar vid arbetstoppar och att detta utrymme kan utvidgas eller inskränkas genom kollektivavtal. Utskottet står fast vid denna uppfattning och avstyrker således motionsyrkandet.

Ett annat i lagen tillåtet fall av tidsbegränsad anställning är vikariat. Förarbetsuttalandena om denna anställningsform är mycket sparsamma. Arbetsdomstolen har gjort ett antal principiella uttalanden om vikariatsanställningar. En fråga har varit i vad mån lagen tillåter att arbetstagare under längre perioder står till förfogande som mera permanenta vikarier.

I motion A724 hävdar Lars Werner m.fl. (vpk) att en omsvängning har skett i ADs praxis så att det numera inte skulle finnas någon principiell skyldighet att tillgodose ett behov av permanent arbetskraft med tillvidareanställd personal. Partiet efterlyser en legaldefinition av *begreppet vikarie* som står i överensstämmelse med ADs tidigare praxis, vilken enligt motionen innebar starka begränsningar av rätten att använda anställningsformen vikariat.

I den av motionärerna åsyftade domen, AD 1984 nr 66, analyserade domstolen problemet med de upprepade vikariaten som sammanlagt pågår under lång tid. Domstolen uttalade följande: "För den berörda arbetstagarens trygghet och välbefinnande är det — — — av påtaglig betydelse att komma i åtnjutande av den fördelaktiga position som följer med en tillsvidareanställning. Det kan göras gällande att i den mån det för en överblickbar framtid föreligger behov av att kontinuerligt använda en eller flera arbetstagare för vikariat på en arbetsplats det inte skulle vara för mycket begärt av arbetsgivaren att denne medgav sådana arbetstagare tillsvidareanställning. Saken skulle kunna uttryckas så att arbetsgivaren skulle vara skyldig att tillgodose det säkert dokumenterade, stadigvarande behovet av arbetskraft i sin verksamhet med tillsvidareanställd personal." Domstolen tog emellertid avstånd från denna tanke med hänsyn till svårigheten att tillämpa en sådan regel i praktiken och hänvisade bl.a. till problemet att objektivt avgöra det stadigvarande behovet av en arbetskraftsreserv. Tillämpningsproblemen skulle enligt domstolen inte begränsa sig till det personaladministrativa området utan även gälla allmänt företagsekonomiska bedömningar.

Domstolen fortsatte: "Ett avgörande skäl mot det angivna synsättet är emellertid att anställningsskyddslagstiftningen inte ger något som helst stöd för att arbetsgivaren skulle ha en principiell skyldighet att tillgodose sitt stadigvarande behov av arbetskraft med tillsvidareanställd personal. Det går inte att komma ifrån att det äkta vikariatet utgör en anställningsform som godtas enligt anställningsskyddslagen utan några begränsningar."

Till stöd för den angivna uppfattningen tillade domstolen att det i anställningsskyddslagens förarbeten finns grundsatser uttryckta som direkt talar emot en ordning som innebär att arbetsgivaren skulle antas vara rättsligt förpliktad att tillgodose det stadigvarande behovet av arbetskraft i sin verksamhet med tillsvidareanställd personal och därmed tvingas inrätta en personalreserv. En sådan ordning skulle innebära att lagstiftningen skulle framtvinga en viss personalorganisation. Domstolen anförde: "Det framgår — — — av lagstiftningens förarbeten att det konsekvent är förbehållet arbetsgivaren att i sista hand själv fatta beslut om hur företaget skall organiseras. En tillämpning av en regel med den nu ifrågasatta innebörden skulle även i övrigt föra in på företagsekonomiska bedömningar som hittills hållits utanför området för den rättsliga prövningen."

Utskottet är väl medvetet om de olägenheter som de upprepade vikariaten kan innebära för den enskilde arbetstagaren. En ordning av det slag som motionärerna får antas efterlysa skulle dock enligt utskottets mening stå i strid med grundläggande principer bakom anställningsskyddslagen. Det är dessutom tveksamt om åtgärden skulle lösa vikarieproblemet. Utskottet vill dock erinra om att en förutsättning för att ett vikariat skall godtas är att arbetsgivaren inte på något sätt sökt kringgå lagens regler om tillsvidareanställning som den normala anställningsformen. Med det anförda avstyrks motion A724 i nu behandlad del.

Motion A739 av Gunnar Thollander och Ingrid Andersson (båda s) avser arbetstagare med chefsbefattning. Utvecklingen mot alltmer decentraliserade organisationer ställer nya krav på cheferna. Många är inte beredda att ta på sig det engagemang som krävs mer än under en begränsad tid. Därför bör *chefsförordnanden* kunna tidsbegränsas, med en tillsvidareanställning i botten.

Utskottet vill anföra följande med anledning av motionen. Lagen om anställningsskydd gäller, som nämnts ovan, inte arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning. Den kategori som motionärerna i första hand syftar på torde därför i allmänhet falla utanför lagen. Följaktligen finns inte något lagligt hinder mot tidsbegränsade förordnanden i de fallen. När det gäller övriga chefer är det tveksamt om behov finns av en lagregel av det åsyftade slaget. Lagen torde nämligen inte hindra att flera anställningar förenas. Enligt utskottets mening bör i alla händelser inte en särlösning tillgripas för det av motionärerna anförda exemplet. Frågan bör anstå till dess övervägandena om den framtida arbetsrätten är klara. Med hänvisning härtill avstyrks den nu behandlade motionen A739.

Enligt 6 § anställningsskyddslagen medges provanställning om prøvotiden är högst sex månader. Om arbetsgivaren eller arbetstagaren inte vill att anställningen skall fortsätta efter prøvotiden, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens utgång. Om det inte sker, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning. En provanställning får avbrytas även före prøvotidens utgång om inte annat har avtalats. Bestämmelserna om provanställning är dispositiva, dvs. de kan ändras genom kollektivavtal.

I fyra motioner framställs krav om ändringar i reglerna om provanställning.

Sonja Rembo m.fl. (m) framför i motion A751 synpunkter rörande *provanställningens längd*. Lagen bör ändras så att arbetstagaren ges garanterad rätt till provanställning upp till sex månader. Som det nu är, anför motionärerna, gäller betydligt kortare tidsgräns enligt flera kollektivavtal på arbetsmarknaden. En arbetsgivare skulle vara mer benägen att ge arbetstagare en chans att visa sin duglighet om provanställningen tilläts vara tillräckligt länge. Motionärerna anser också att prøvotiden bör kunna förlängas till högst ett år. Arbetstagare som har svårt att få en fast fot på arbetsmarknaden skulle då få bättre möjligheter att visa att de kan klara av arbetet.

Kenth Skårvik m.fl. (fp, m, c) framför i motion A714 att provanställningar skulle bli mer effektiva om lagen gav möjlighet till förlängning vid sjukdom, tjänstledighet eller semester. Det skulle också vara kostnadsbesparande för samhället i de fall arbetsgivaren annars skulle avstå från att anställa därför att prøvotiden bedömts som för kort.

Liknande yrkanden rörande provanställning prøvades under föregående riksmöte. Utskottet intog ståndpunkten att det inte är motiverat att slopa lagens dispositivitet eller att inskränka parternas handlingsutrymme genom att sätta en nedre gräns för provanställningens längd. Tanken på en förlängd prøvotid avvisades med hänvisning till de arbetsmarknadspolitiska stödformer som finns för arbetstagare med särskilda svårigheter på arbetsmarknaden. Inte heller fann utskottet anledning att stödja förslaget om automatisk förlängning av provanställning vid frånvaro. Eftersom utskottet står fast vid dessa ståndpunkter avstyrks de nu behandlade yrkandena i motionerna A714 och A751.

I vpk-motionen A724 begärs en *begränsning av användningen av provanställning*. Motionärerna anser att anställningsformen innebär en i det närmaste total rättslöshet för den anställda. En förutsättning för provanställning bör vara att den anställda är oprövad inom befattningsområdet. Provanställning bör också förbjudas om den anställda redan innehar en annan anställning hos arbetsgivaren, detta för att hindra möjligheten att göra sig av med en ej önskvärd anställd genom att erbjuda en mer attraktiv befattning som provanställning. Motionärerna föreslår också två veckors uppsägningstid vid provanställning.

Christina Pettersson m.fl. (s) efterlyser i motion A755 bättre lag-skydd för den provanställda. Denne bör enligt motionärerna ges rätt att på rimliga grunder erhålla en tillsvidareanställning.

I samband med att man i 1982 års anställningsskyddslag införde regler om provanställning diskuterades om det skall föreligga ett visst prövobehov i den meningen att vissa objektivt fastställbara förutsättningar, t.ex. bristande yrkeserfarenhet, skall föreligga (prop. 1981/82:71 s. 49 f.). Man valde att inte ställa upp några sådana villkor med motiveringen att nackdelarna med sådana regler, framför allt svårigheterna att gripa om alla berättigade fall och riskerna för osäkerhet och onödiga tvister, inte motsvaras av fördelarna. Om man i stället väljer att generellt tillåta provanställning under en viss längsta tid ligger i detta att det skall vara arbetsgivarens avsikt att pröva arbetstagaren. I regeln ligger också principiellt, att provanställningen inte kan förlängas utöver den tillåtna tiden och inte upprepas, utom möjligen under alldeles speciella omständigheter när det rör sig om ett helt annat arbete med helt andra krav på arbetstagaren. Även om regeln om provanställning i sig själv inte ger utrymme för rättslig prövning av om behovet är större eller mindre i det enskilda fallet, heter det vidare i propositionen, medför den möjligheter att ingripa mot tidsbegränsning av en anställning under beteckningen provanställning om det är fråga om ett kringgående av lagen. Som ett exempel anges att det inte kan tillåtas att den som redan har varit anställd i ett arbete hos en arbetsgivare återanställs i samma arbete på prov om inte speciella omständigheter föreligger. Riksdagen biföll regeringens förslag i dessa delar (AU 1981/82:11, rskr. 153).

Enligt utskottets mening bör de i förarbetena angivna argumenten mot att ställa upp särskilda villkor för att tillåta provanställning fortfarande äga giltighet. Utskottet kan således inte ställa sig bakom kravet på sådana begränsningar som begärs i motion A724.

Även tanken att arbetsgivarens skäl för att inte låta en provanställning övergå i tillsvidareanställning skulle kunna underkastas rättslig prövning måste avvisas. En sådan ordning skulle i praktiken innebära ett slags "saklig-grund-skydd", låt vara svagare än vid tillsvidareanställningar. Den skulle strida mot grundtanken bakom anställningsformen, nämligen att det skall vara fråga om en prövoperiod. Utskottet bortser härvid från förfaranden som står i strid med vad som kan anses utgöra god sed på arbetsmarknaden.

Med anledning av kravet på uppsägningstid vid provanställning konstaterar utskottet att en arbetsgivare, enligt 31 §, skall underrätta arbetstagaren minst två veckor i förväg om provanställningen skall avbrytas eller inte övergå i fast anställning. Något behov av en uppsägningstid finns därför inte enligt utskottets mening.

På anförda grunder avstyrks de nu behandlade motionerna A724 i berörd del och A755.

Den kanske mest betydelsefulla regeln i anställningsskyddslagen är 7 § som säger att en uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad. I lagtexten har inte gjorts någon närmare bestämning av vad som skulle anses ligga i kravet på saklig grund, fränsett att det i texten slagits fast att saklig grund för uppsägning inte föreligger om det skäligen kan krävas att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig, dvs. omplacerar arbetstagaren. Det har inte ansetts möjligt och inte heller lämpligt att precisera detta krav i lagtexten (prop. 1973:129 s. 120 ff.). Uppsägningsfallen är inbördes alltför olika och förhållandena på arbetsplatserna alltför skiftande. Behovet att kunna ta hänsyn till de särskilda omständigheterna i varje enskilt fall har ansetts tala emot att man försöker på förhand ange hur fall av ett visst slag eller tillhörande en viss grupp skall bedömas. Dessutom kan det inte uteslutas att rättsutvecklingen skulle bindas på ett olyckligt sätt, om lagtexten innehöll preciseringar på denna punkt.

I 7 § andra stycket finns den s.k. månadsregeln. Innebörden är att arbetsgivaren till grund för uppsägningen inte kan åberopa enbart sådant som tilldragit sig långt innan uppsägningen sker.

Om arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren får enligt 18 § avskedande ske. Detta innebär att anställningen bryts med omedelbar verkan, dvs. utan iakttagande av uppsägningstid.

Sju motionsyrkanden rör de nu beskrivna reglerna.

Sonja Rembo m.fl. (m) vill enligt kommittémotionen A751 ha tillstånd en lagändring i fråga om *begreppet saklig grund*. En mer nyanseerad avvägning av arbetsgivar- och arbetstagarintressen behövs och mer hänsyn bör tas till förhållanden som arbetsplatsens storlek, verksamhetens art och tjänsteställningen. Även arbetskamraternas intressen bör i vissa fall beaktas. Ansvar för att undanröja missförstånd mellan arbetsgivare och arbetstagare bör inte ensidigt läggas på arbetsgivaren, anser motionärerna.

Knut Wachtmeister (m) begär i motion A736 en översyn av bl.a. begreppet saklig grund med anledning av ett uppmärksammat domstolsavgörande enligt vilket uppsägningen av en vårdare, som stulit från patienter, blev ogiltigförklarad. Arbetsgivaren utnyttjade lagens möjlighet att upplösa anställningsförhållandet mot ett skadestånd till arbetstagaren motsvarande två årslöner. För att undvika ett upprepanande föreslår motionären att stöld alltid skall utgöra saklig grund för uppsägning, att månadsregeln mjukas upp och att bestämmelsen om s.k. särskilt skadestånd enligt 39 § förses med en skälighetsklausul. Motionären önskar en snabb översyn av lagstiftningen i enlighet med dessa riktlinjer.

Yrkanden liknande dem i kommittémotionen har tidigare behandlats av utskottet, senast i betänkandet 1989/90:AU5. Utskottet har uttalat att det saknas skäl för lagstiftaren att ändra innebörden av begreppet saklig grund och att det liksom hittills får ankomma på rättstillämpningen att i förekommande fall göra ytterligare precisering-

ar av begreppets innebörd i vanlig ordning med ledning av lagtext och förarbeten. Utskottet står fast vid denna uppfattning, varför motion A751 avstyrks i berörd del.

Utskottet kan följaktligen inte heller stödja den tanke på en precisering av begreppet saklig grund som föreslås i motion A736. Utskottet vill i övrigt erinra om vad som uttalades i förarbetena till 1982 års anställningsskyddslag rörande tillgrepp och andra förmögenhetsbrott eller brottsliga förfaranden i övrigt. Departementschefen anförde att det finns anledning att tillämpa ett strängt betraktelsesätt över hela arbetsmarknaden (prop. 1981/82:71 s. 72). Det är enligt propositionen nödvändigt med en fast attityd mot arbetstagare som gör sig skyldiga till t.ex. tillgreppsbrott inte minst med hänsyn till att anställningen i allmänhet bygger på ett mer eller mindre utpräglat förtroendeförhållande och till att det mot den bakgrunden ofta ges tillfällen för den som inte vill respektera förtroendet.

I fråga om "månadsregeln" skall framhållas att lagen ger visst utrymme för arbetsgivaren att dröja med uppsägningen i avvaktan på utredning om de förhållanden som skall läggas till grund för uppsägningen. Något behov av en uppmjukning av månadsregeln finns därför inte enligt utskottets mening. Inte heller finns skäl att införa en skälighetsregel i 39 § i lagen, såsom motionären förslår. Utskottet återkommer senare i detta betänkande till frågan om det s.k. särskilda skadeståndet.

Med hänvisning till det anförda avstyrks motionerna A736 och A751 i berörd del.

I motion A724 av Lars Werner m.fl. (vpk) begärs att det i lagen införs *förbud mot uppsägning eller avskedande* på grund av olovlig stridsåtgärd.

Frågan om avskedande på grund av deltagande i en olovlig strejk har behandlats av utskottet upprepade gånger. Utskottets synsätt har närmare redovisats bl.a. i betänkandet AU 1986/87:8.

Då som nu anser utskottet att det inte är motiverat att ändra begreppet saklig grund i det avseende som begärs. Motion A724 avstyrks således såvitt avser yrkande 20.

Inte heller finns anledning till ett uttalande av riksdagen av det slag som Claes Roxbergh m.fl. (mp) begär i motion A257. Motionären anser att *arbetsskada* under inga omständigheter skall kunna godtas som saklig grund för uppsägning.

Vad utskottet tidigare anfört om principerna för att bestämma begreppet saklig grund har giltighet även beträffande denna fråga varför motion A257 i denna del bör avslås av riksdagen.

Lars Werner m.fl. framför i motion A724 ytterligare krav på förändringar i lagen. För det första bör den begränsning av *den fria omplaceringsrätten* som fastställts genom ADs dom 1978 nr 89 avse även omplaceringar som leder till andra ingripande förändringar än lönesänkningar. I dag kan omplaceringsrätten i vart fall på LO-området lätt användas för dolda bestraffningar. För det andra bör arbetsgivaren åläggas att vidta skäliga åtgärder som omorganisation, anskaffande av hjälpmedel eller bekostande av vidareutbildning i det fallet att en

anställd på grund av sjukdom eller handikapp inte kan utföra sina normala arbetsuppgifter. Slutligen bör vid arbetsbrist arbetsgivarens omplaceringsskyldighet utsträckas till att gälla hela koncernen. Därigenom skulle anställningsskyddet anpassas i riktning mot vad som gäller på det statliga området.

Det nyssnämnda AD-avgörandet, ofta benämnt bastubadardomen eftersom det rör en arbetstagare som gick för att bada bastu under arbetstid, behandlar frågan om rättssenligheten av en omplacering. Enligt den grundsats som kommit till uttryck i domen bör vissa slag av omplaceringar av skäl som är hänförliga till den enskilde arbetstagaren personligen och som får särskilt ingripande verkningar, såväl med hänsyn till arbetsuppgifter som anställningsförmåner och anställningsförhållandet i övrigt, kunna underkastas rättslig prövning. Sådana omplaceringar får inte företas utan att godtagbara skäl bedöms föreligga för åtgärden.

Man kan således konstatera att även andra verkningar än lönesänkning kan medföra att en omplacering kan underkastas rättslig prövning och bedömas som icke godtagbar. Redan av detta skäl saknas därför anledning att bifalla det nu berörda yrkande 6 i motion A724, som alltså avstyrks av utskottet.

I fråga om kravet att *arbetsgivarens skyldigheter vid sjukdom och handikapp* skall utvidgas för att arbetstagaren skall kunna beredas fortsatt anställning är följande att säga. Anställningsskyddslagen bygger på tanken att en uppsägning är den yttersta åtgärd som får sättas in först när alla andra möjligheter att lösa problemet har uttömts (prop. 1973:129 s. 121 f.). Arbetsgivaren är principiellt skyldig att före uppsägning överväga alla möjligheter att flytta arbetstagaren till annan arbetsuppgift inom företaget. Principen är så viktig att den slagits fast i lagtext. I förarbetena sägs vidare att omplaceringsskyldigheten i första hand avser sysselsättning på samma arbetsplats eller inom samma företagsenhet som den där arbetstagaren tidigare varit sysselsatt. Arbetsgivaren bör till att börja med undersöka möjligheterna att omplacera arbetstagaren inom ramen för anställningen. Visar sig detta vara omöjligt bör arbetsgivaren söka erbjuda arbetstagaren annan anställning hos sig. Arbetsgivaren är i princip skyldig att undersöka om det någonstans inom företaget kan ordnas en ny anställning. En förutsättning för skyldigheten att placera om en arbetstagare är att det kan ske utan att en annan arbetagare friställs.

Det ligger i omplaceringsskyldigheten att arbetsgivaren skall göra en noggrann utredning i omplaceringsfrågan och därvid verkligen ta till vara föreliggande möjligheter att ordna en omplacering (AD 1981 nr 51). Mot bakgrund av arbetsgivarens principiella rätt att besluta om sin verksamhet har arbetsdomstolen emellertid uttalat (AD 1977 nr 151) att det inte gärna kan antas att omplaceringsskyldigheten skulle innebära en skyldighet att inrätta permanenta nya befattningar för att undvika uppsägningar.

När det gäller anskaffande av hjälpmedel för arbetstagaren konstaterar utskottet att en sådan skyldighet kan föreligga redan enligt nu gällande lag. I det av motionärerna åberopade rättsfallet AD 1982 nr

99 uttalas att det allmänt sett självfallet bör åvila en arbetsgivare att ta till vara de möjligheter som finns att underlätta arbetet för en anställd som av medicinska skäl inte kan utföra sina tidigare arbetsuppgifter. Detta åliggande innefattar enligt domstolen i förekommande fall att inom rimliga gränser anskaffa tekniska hjälpmedel. Domstolen tillägger att det vid bedömandet av hur långt ett sådant åliggande kan sträcka sig givetvis spelar in bl.a. tekniska och ekonomiska faktorer vid sidan av bedömningar i vilken utsträckning arbetstagaren blir mera varaktigt hjälpt av en ifrågasatt anordning.

Vad som är rimligt att kräva av arbetsgivaren i fråga om åtgärder för att arbetstagaren skall kunna fortsätta sin anställning kan enligt utskottets mening bara avgöras efter en prövning av omständigheterna i det enskilda fallet där såväl arbetstagarens som arbetsgivarens förhållanden och förutsättningar vägs in. Det skulle därför redan av det skälet föra för långt med generella regler av det slag som efterlyses i motion A724. Utskottet är inte heller berett att förorda en regel som ålägger arbetsgivaren att omorganisera sin verksamhet i det angivna syftet.

Vad avser frågan om arbetsgivarens omplaceringsskyldighet enligt 7 § anställningsskyddslagen bör utsträcka sig till hela koncernen vill utskottet anföra följande. Koncernbegreppet har stor betydelse, inte bara vid turordningen vid driftsinskränkningar och företagsnedläggningar, utan även i det nu behandlade sammanhanget. Tanken på att omplaceringsskyldigheten även skulle avse andra företag i koncernen har av praktiska skäl avvisats i förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag (a.a. s. 121). Utskottet har tidigare år med anledning av motionsyrkanden som framför allt gällt lagens turordningsregler uttalat att det finns kvarstående problem och att nya tillkommer, bl.a. till följd av de s.k. bolagiseringarna. Utskottet förutsätter att det översynsarbete som berörts ovan även kommer att inbegripa koncernfrågor. Därför saknas anledning att nu ta något initiativ från riksdagens sida.

Med hänvisning till det anförda avstyrks motion A724 yrkandena 7 och 13.

Turordning, företrädesrätt till återanställning m.m.

I 22 och 23 §§ LAS finns regler om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Reglerna innebär att en turordning normalt skall fastställas för varje driftsenhet och avtalsområde för sig och att arbetstagarens plats i turordningen bestäms med hänsyn till anställningstidens längd. Den som har den längsta anställningstiden skall sägas upp sist. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete, är det en förutsättning för företrädesrätt att han eller hon har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Andra turordningsregler och företrädesregler kan gälla på grund av bestämmelser i kollektivavtal. Det är också möjligt att parterna på den enskilda arbetsplatsen vid en driftsinskränkning gör upp om en lokal s.k. avtalsturlista när en driftsinskränkning blir aktuell. Vid äldreavgångar, dvs. uppsägning av arbetstagare som är äldre än 57 och ett

halvt år, måste dock den centrala arbetstagarorganisationen lämna sitt medgivande till varje enskild uppsägning som avviker från lagens huvudregler.

En arbetstagarare som har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist har enligt 25 § under en period av ett år från anställningens upphörande företrädesrätt till återanställning inom den verksamhet där han eller hon tidigare har varit sysselsatt. En förutsättning är att arbetstagararen varit anställd under viss minsta tid. Om ett företag eller den del av det där verksamheten bedrivs övergått till en ny arbetsgivare, gäller företrädesrätten mot den nye arbetsgivaren. Har arbetsgivaren flera driftsenheter eller finns det i verksamheten olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagararen var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Arbetstagararen måste enligt 27 § anmäla anspråk på företrädesrätt hos arbetsgivaren.

Sonja Rembo m.fl. (m) riktar i motion A751 kritik mot lagens *turordningsregler* som enligt motionärerna har en negativ effekt på arbetsmarknaden. Vid inskränkningar av verksamheten är det av avgörande betydelse att verksamheten kan bedrivas effektivt med en lämplig sammansättning på arbetsstyrkan. En strikt tillämpning av lagen kan leda till att fortsatt drift omöjliggörs. Om företaget saknar kollektivavtal och därmed inte kan göra avsteg från lagens regler är konkurs den enda möjligheten att upplösa arbetsstyrkan och ombilda företaget. Lagen försvårar anpassningen till ny teknik och nya produktionsformer. Den har fått negativa konsekvenser också för löntagarna eftersom den naturliga rörligheten på arbetsmarknaden försvåras. Vid omläggning av verksamheten måste arbetsgivaren kunna dels behålla arbetstagarare med särskild kompetens, dels upprätta särskild turordning för arbetstagarare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter. De lokala fackliga organisationernas ställning skulle underlättas. Arbetsgivaren skulle få bära det tyngsta ansvaret för turordningen. Grundtryggheten för äldre arbetstagarare bör i första hand lösas med arbetsmarknadspolitiska åtgärder, i andra hand inom ramen för en reformerad arbetslöshetsförsäkring.

Liknande ändringsyrkanden har framförts alltsedan den nya anställningsskyddslagen antogs år 1982. Det har varit och är alltjämt utskottets uppfattning att det är viktigt att hålla fast vid anställningsskyddslagens syfte att värna om i första hand de äldre arbetstagararna och arbetstagarare med nedsatt arbetsförmåga. Genom borttagandet av möjligheten till förtidspension av arbetsmarknadsskäl (prop. 1989/90:62, SfU12) har arbetsgivarnas ansvar för den äldre arbetskraften ytterligare markerats. Denna form av förtidspension urholkar enligt propositionen de äldre arbetstagararnas anställningsskydd och innebär en press på dem att lämna anställningen i förtid. I en del fall har pensionering av sådana skäl satts i system på ett sätt som inte varit avsett.

Utskottet anser det uteslutet att medverka till en ordning som skulle kunna leda till en försvagning av anställningsskyddet för arbetstagarare med särskilda svårigheter på arbetsmarknaden. Om i något fall avsteg skall göras från lagens turordningsprinciper bör detta ske genom

överenskommelser mellan arbetsgivare och de fackliga organisationerna och inte, såsom förespråkas i motionen, genom ensidiga arbetsgivarbeslut. Motionsyrkandet avstyrks således.

I vpk-motionen A724 framförs ett antal krav rörande turordningsreglerna. Partiet vill för det första att krav på den centrala arbetstagarorganisationens godkännande skall införas även vid s.k. lagturlista när uppsägningen avser "57,5-åringar". I motionen sägs att det även vid lagturlistor förekommer "svartpensioneringar" genom felaktiga uppgifter om att arbetstagaren inte har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. I motionen begärs vidare att driftsenhetsbegreppet utvidgas. Detta bör enligt motionärerna inte enbart vara geografiskt utan även organisatoriskt, eftersom anställningsskyddet annars blir tämligen illusoriskt för stora grupper av anställda. Yrkanden framförs också rörande återanställningsrätten. Den bör enligt motionen utsträckas till att gälla hela arbetsgivarens verksamhet och inte endast den driftsenhet där den uppsagde arbetat. Vidare bör en lagändring genomföras som hindrar arbetsgivare från att "handplocka" de anställda som han önskar överta. Ett förbud bör införas att lägga ut arbetsuppgifter på icke anställd arbetskraft under den tid då företrädesrätten gäller. Möjligheten i dag att kringgå återanställningsrätten är helt oacceptabel, enligt motionärerna. Slutligen yrkas att kravet på anmälan från arbetstagaren om anspråk på företrädesrätt slopas.

Utskottet gör följande överväganden.

Det nyssnämnda upphävandet av rätten till förtidspensionering av arbetsmarknadsskäl motiverades bl.a. med att möjligheten därtill i en del fall satts i system på ett sätt som inte varit avsett. Utskottet utgår från att de nya reglerna kommer att minska incitamenten att beträffande "57,5-åringarna" förfara så som motionärerna beskriver. Genom medbestämmandelagens förhandlingsregler tillförsäkras dessutom de fackliga organisationerna ett inflytande över turordningsfrågorna. En regel att den centrala arbetstagarorganisationen skall godkänna även *lagturlistor* är därför inte erforderlig enligt utskottets mening. Med hänvisning till det anförda avstyrks yrkande 5 i motion A724.

Med *driftsenhet* avses enligt förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag (prop 1973:129 s. 260) — bestämmelserna har oförändrade i sak förts över till 1982 års lag — i princip sådan del av ett företag som är belägen inom en och samma byggnad eller inom ett och samma inhägnade område, dvs. fabrik, butik, restaurang osv. Det är alltså fråga om en närmast geografisk avgränsning.

Det är inte klart vad som skulle vara den närmare innebörden av det organisatoriska driftsenhetsbegrepp som efterlyses i motion A724, varför utskottet inte är berett att på grund därav ta något initiativ i frågan. Utskottet vill dock erinra om att bestämmelserna i fråga är dispositiva. Genom kollektivavtal kan parterna således avtala om t.ex. ett driftsenhetsbegrepp som avviker från lagen. Om den fackliga organisationen begär det kan vidare en gemensam turordning fastställas för samtliga driftsenheter på orten. Utskottet vill betona att det ingalunda är givet att ett utvidgat driftsenhetsbegrepp, med de återverkningar detta skulle få vid en driftsinskränkning, alltid uppfattas som mest

naturligt och rättvist av flertalet arbetstagare. Frågor av denna art bör enligt utskottets mening anstå till dess resultatet av övervägandena om den framtida arbetsrätten föreligger.

I fråga om återanställningsrättens omfattning vill utskottet hänvisa till vad som nyss sagts om driftsenhetsbegreppet. Genom reglernas dispositivitet ges utrymme för de avsteg från huvudreglerna som parterna anser motiverade. Lika litet som när det gäller turordningen vid uppsägning kan man utgå från att arbetstagarna alltid finner det mest rättvist och naturligt att personer som uppsagts från en driftsenhet skall kunna konkurrera om företrädesrätt till anställning i en helt annan driftsenhet, kanske t.o.m. på en annan ort.

Det begärda förbudet mot "handplockning" av arbetstagare vid företagsöverlåtelser syftar på ett avgörande i arbetsdomstolen, AD 1986 nr 144. Det övertagande företaget hade anställt viss personal i det förvärvade företaget utan att följa lagens turordningsregler. Domstolen fann det inte styrkt att företaget vid det tillfälle då anställningserbudandena lämnades vare sig fått veta att personalen skulle sägas upp av den förre arbetsgivaren eller hade sådana informationer att denna slutsats var ofrånkomlig. Arbetstagaridans påstående om kringgående av lagen godtog inte.

Enligt utskottets mening torde gällande lagregler och praxis tillräckligt effektivt hindra denna typ av problem. Arbetsdomstolen har i flera domar uttalat att det under vissa angivna omständigheter, bl.a. att det finns ett syfte att kringgå reglerna och att handlandet framstår som otillbörligt, skulle vara stötande och från rättslig synpunkt oriktigt att låta kringgående av lag passera. Sådana omständigheter ansågs emellertid inte föreligga i det nu berörda målet.

Utskottet avstyrker med hänvisning till det anförda nu behandlade yrkanden 9, 10 och 14 i motion A724.

När det gäller *anlitande av icke anställd arbetskraft* under tid då rätt till återanställning gäller kan utskottet konstatera att de fackliga organisationerna genom vetoreglerna i 38–40 §§ medbestämmandelagen getts inflytande över arbetsgivarens beslut att lägga ut arbete på entreprenad eller som uppdrag. Den fackliga organisationen har möjlighet att förbjuda åtgärden i de fall att arrangemanget kan antas leda till att lag eller kollektivavtal åsidosätts eller att det på annat sätt skulle strida mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde. Utskottet anser att dessa regler, tillsammans med den ovan beskrivna möjligheten att angripa vad som kan anses utgöra ett kringgående av anställningsskyddslagen, ger tillräckligt skydd mot sådana förfaranden som motionen torde avse.

Vad slutligen avser arbetstagarens anmälan om anspråk på företrädesrätt diskuterades i förarbetena till 1982 års anställningsskyddslag om kravet på sådan anmälan skulle utmönstras ur lagen. Departementschefen ansåg (prop. 1981/82:71 s. 102) att ett avskaffande skulle leda till avsevärda olägenheter. Kravet på anmälan ansågs nödvändigt med hänsyn till det stora antalet anställda t.ex. hos landstingen och till att varje erbjudande om företrädesrätt kräver arbete med registrering, prövning av kvalifikationer, undantag från det normala tillsättningsför-

farandet etc. Det är då också rimligt att detta förfarande ägnas endast de fall då arbetstagaren verkligen är intresserad av att utnyttja sin företrädesrätt. Om kravet på anmälan avskaffas, kommer arbetstagarna att erbjudas anställningar som de inte har något intresse för, och då måste de för att inte förlora sin företrädesrätt kunna visa att erbjudandet inte skäligen borde ha godtagits. De anförda skälen talade enligt departementschefen starkt för att kraven på anmälan borde bibehållas, även om det undantagsvis kan leda till att arbetstagare förlorar sin företrädesrätt.

Utskottet anser att de nu anförda argumenten alltså har sådan tyngd, att kravet på anmälan bör bibehållas. I sammanhanget skall erinras om att arbetsgivaren enligt 8 § i uppsägningsbeskedet till den anställda skall ange bl.a. om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej.

Med stöd av vad som anförts avstyrker utskottet den nu behandlade motionen A724 även såvitt avser yrkandena 15 och 16.

Ogiltigförklaring, skadestånd m.m.

Om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund skall uppsägningen ogiltigförklaras på yrkande av arbetstagaren. Innebörden av en dom, varigenom en uppsägning förklarats ogiltig, är att anställningen består på samma villkor som tidigare. En uppsägning som enbart strider mot turordningsreglerna i anställningsskyddslagen eller i kollektivavtal kan emellertid inte ogiltigförklaras. Turordningsreglerna är endast skadeståndssanktionerade.

Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom som innebär att en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats skall enligt 39 § anställningsförhållandet anses som upplöst. Arbetsgivaren blir skyldig att betala skadestånd som beräknas efter en schablon. Detta s.k. särskilda skadestånd motsvarar 16, 24 eller 32 månadslöner beroende på anställningstid. Beloppet höjs ytterligare för äldre arbetstagare. För kortvariga anställningar finns en jämkningsregel.

I vpk-motionen A724 yrkar partiet den lagändringen att *uppsägning som strider mot turordningsreglerna* skall kunna ogiltigförklaras på samma sätt som kan ske på den offentliga arbetsmarknaden.

I denna fråga vill utskottet anföra följande. Man kunde i och för sig tänka sig en rätt för den arbetstagare som blivit uppsagd i strid med turordningsbestämmelserna att återfå sin anställning. Man måste emellertid ha i minnet att en sådan lösning skulle innebära att en annan arbetstagare i stället måste sägas upp för att bereda den förste anställning. Till detta kommer en processuell komplikation. Flera arbetstagare skulle kunna hävda att de borde få stanna kvar i arbete. Rimligen måste turordningstvisten avgöras i ett sammanhang, så att inte skilda domstolar kommer till olika resultat i frågan om vem som skall få stanna. Utskottet är inte berett att i detta sammanhang ställa sig bakom förslaget i motionen, men utgår från att den nu berörda frågan uppmärksammas i det kommande översynsarbetet. Motion A724 avstyrks därför såvitt avser yrkande 17.

I samma motion tar partiet upp frågan om de allmänna skadestånden enligt LAS. Motionärerna anför att de allmänna skadestånd som döms ut är så låga att det har en preventiv effekt endast för småföretag. Progressiva skadestånd som står i relation till företagets omsättning bör införas. Belopp som överstiger viss nivå bör enligt motionen tillföras statskassan.

Rörande *de allmänna skadestånden* är följande att säga. Ett motsvarande yrkande men avseende medbestämmandelagens skadeståndsregler prövades av utskottet i betänkandet AU6. Utskottet avstyrkte där yrkandet med hänvisning till den översyn av det skadeståndsrättsliga systemet som sker inom ramen för utredningen om förhandlingsformerna och spelreglerna på den svenska arbetsmarknaden (dir. 1990:26). Utskottet anser även i frågan om skadestånd enligt anställningsskyddslagen att regeringens ställningstaganden till utredningsresultatet bör avvaktas. Motion A724 avstyrks således också såvitt avser yrkande 18.

I fyra motioner berörs frågor som har samband med bestämmelsen i 39 § om det s.k. särskilda skadeståndet.

Ett avskaffande av möjligheten till *upplösning av anställningsförhållandet* yrkas i vpk-motionen A724.

I denna fråga vidhåller utskottet den uppfattning som kommit till uttryck senast i betänkandet 1989/90:AU5. Det är inte en praktiskt genomförbar ordning att låta arbetstagaren välja mellan skadestånd och att återgå i arbete. Lagstiftaren har därför stannat för den lösningen att om arbetsgivaren inte böjer sig för en domstols dom och det ekonomiska tryck som det särskilda skadeståndet utgör, får anställningsförhållandet anses vara upplöst så att den ohållbara situationen kan bringas ur världen. Motion A724 avstyrks således i berörd del.

I s-motionerna A710 av Anita Modin m.fl. och A747 av Sven-Åke Nygårds m.fl. begärs en *höjning av skadeståndets storlek* för att skärpa den preventiva effekten. I den förra föreslås också att skadestånd skall kunna utges till den fackliga organisationen om saken rör en facklig förtroendeman.

Utskottet har med anledning av liknande motionsyrkanden i tidigare sammanhang framhållit betydelsen av att de nu berörda skadestånden fastställs på ett sådant sätt att de fyller avsedd funktion. Utskottet har också erinrat om att beloppen ökar automatiskt i takt med att lönerna höjs. Med hänvisning till detta och till att utskottet utgått från att frågan om skadeståndsbeloppens effekter följs med uppmärksamhet i regeringens kansli har yrkandena avstyrkts. Utskottet står fast vid det anförda och avstyrker följaktligen motionerna A710 och A747.

I motion A754 av Sverre Palm m.fl. (s) slutligen anförts att det visat sig att flertalet arbetstagare som återfår arbetet efter en tvist måste sluta på egen begäran på grund av psykiska problem efter fortsatta trakasserier. Lagen bör enligt motionären ändras så att även denna grupp får rätt till *ersättning enligt normen i 39 § LAS*. Motionärerna begär en översyn av lagens regler.

Med anledning av motionen vill utskottet erinra om, att en arbetstagare som sagts upp av skäl som är hänförliga till arbetstagaren person-

ligen, kan välja om han eller hon skall begära — förutom allmänt skadestånd — ogiltigförklaring av uppsägningen eller enbart ekonomiskt skadestånd. Befarade trakasserier från arbetsgivarens sida kan självfallet vara ett skäl att välja det senare alternativet. Skillnaden mellan den situation som arbetstagaren befinner sig i efter att ha vunnit en sådan process och den som råder efter en upplösning av anställningsförhållandet enligt 39 § är att skadeståndet i det förra fallet är beroende av en faktisk ekonomisk förlust. Det s.k. särskilda skadeståndet skall däremot utges oberoende av om arbetstagaren uppbär lön från annan arbetsgivare. Utskottet kan inte se att det skulle finnas behov av en sådan regel som motionären efterlyser, särskilt inte som begäran motiveras med de ekonomiska förluster som kan drabba arbetstagaren. Utskottet vill också erinra om det skydd, som ligger i att en uppsägning från arbetstagarens sida som har provocerats fram av arbetsgivaren, kan bedömas som om det vore en arbetsgivaruppsägning. Med hänvisning till det anförda avstyrks motion A754.

Uppsägningstider, formföreskrifter m.m.

I 11 § anställningsskyddslagen finns regler om uppsägningstider. För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad. Beroende på ålder har en arbetstagare som varit anställd viss minsta tid rätt till mellan två och sex månaders uppsägningstid. Den längsta uppsägningstiden är sex månader och gäller för en arbetstagare som har fyllt 45 år. Reglerna är dispositiva.

I vpk-motionen A724 framställs krav på *förlängning av uppsägningstiderna* för äldre arbetstagare för att förhindra att de trängs ut från arbetsmarknaden. Vid fyllda 50 år bör uppsägningstiden vara åtta månader, vid fyllda 55 tio och vid fyllda 60 år tolv månader.

Som utskottet tidigare varit inne på har riksdagen under våren fattat beslut om att avskaffa rätten till förtidspensionering av arbetsmarknadsskäl. Därigenom har arbetsgivarens ansvar för den äldre arbetskraften markerats. Enligt utskottets mening är det dock tveksamt om förlängda uppsägningstider är den bästa lösningen på problemet med den äldre arbetskraftens utslagning från arbetsmarknaden. Problemet bör i stället lösas inom ramen för arbetsmarknadspolitiken. I behandlingen av förslaget om förtidspensioneringarna har socialförsäkringsutskottet understrukit vikten av att — som förutskickats i propositionen — kraftfulla arbetsmarknadspolitiska åtgärder sätts in för äldre arbetstagare som blir arbetslösa och har sin arbetsförmåga kvar (prop. 1989/90:62, Sfu12). Med hänvisning till det anförda bör motion A724 i denna del avslås.

I motion A724 framställs slutligen följande två krav om lagändringar rörande *uppsägningsbesked och preskriptionsfrister*. En kopia av uppsägningsbesked enligt 8 § skall alltid sändas till den uppsagdes fackliga organisation. Preskriptionsfristen för ogiltighetsförklaring och ogiltighetstalan bör förlängas till en månad. Nuvarande frist om 14 dagar är enligt motionärerna så kort att den leder till många rättsförluster.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist gäller reglerna i 11–14 §§ medbestämmandelagen i fråga om arbetsgivarens skyldighet att förhandla med den fackliga organisationen. Om arbetsgivaren vill säga upp en arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen skall arbetstagaren enligt 30 § underrättas minst två veckor i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. Arbetstagaren och den fackliga organisationen har sedan rätt till överläggning om den tilltänkta åtgärden. Om överläggning begärs får uppsägningen inte verkställas förrän överläggningen avslutats.

En arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande skall enligt 40 § underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Om tvisteförhandling påkallas skall sedan talan väckas inom två veckor från det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom två veckor från det att den nyssnämnda tiden för underrättelse gick ut. Reglerna är dispositiva. Om arbetstagaren väljer att enbart föra talan om skadestånd gäller betydligt längre frister — underrättelse till arbetsgivaren inom fyra månader från den skadegörande handlingen och väckande av talan fyra månader från tvisteförhandlingens avslutande.

Utskottet gör följande överväganden.

Vad först gäller frågan om besked till den fackliga organisationen anser utskottet att de nyss beskrivna reglerna är tillräckliga för att hålla organisationen informerad.

Skälet till de förhållandevis korta fristerna för ogiltigförklaring hänger samman med lagens regler om rätt för en arbetstagare som blivit uppsagd att stå kvar i anställningen till dess tvisten slutligt prövats. För arbetsgivaren måste det med hänsyn till denna ordning uppenbarligen vara väsentligt att tvister om giltigheten av en uppsägning eller ett avskedande aktualiseras snabbt. Även för arbetstagaren måste det vara betydelsefullt att så fort som möjligt veta om han skall få behålla sin anställning eller inte (prop. 1973:129, s. 188 f.). Reglerna har förts över i huvudsak oförändrade från 1974 års anställnings-skyddslag till 1982 års lag. I det sammanhanget diskuterades (prop. 1981/82:71 s. 108) en förlängning av tvåveckorsfristerna, vilket enligt departementschefen kunde te sig motiverat i åtskilliga fall, och en förkortning av fristerna för skadeståndstalan. En sådan omarbetning av preskriptionsreglerna genomfördes emellertid inte, då något samförstånd inte kunde uppnås mellan arbetsmarknadens parter. Utskottet anser att den nu berörda frågan bör anstå till dess resultatet av övervägandena om den framtida arbetsrätten föreligger och är således inte berett att tillstyrka motionen i denna del.

Med hänvisning till det anförda avstyrks motion A724 yrkandena 11 och 19.

Utskottet hemställer

1. beträffande *analys av effekterna av lagstiftningen m.m.*
att riksdagen avslår motion 1989/90:A751 yrkandena 1, 2 och 7,
res. 1 (m)
2. beträffande *arbetstagarbegreppet m.m.*
att riksdagen avslår motion 1989/90:A751 yrkandena 3 och 4,
res. 2 (m)
3. beträffande *tidsbegränsningen för anställning vid arbets-
toppar*
att riksdagen avslår motion 1989/90:A751 yrkande 8,
res. 3 (m)
4. beträffande *begreppet vikarie*
att riksdagen avslår motion 1989/90:A724 yrkande 3,
res. 4 (v, mp)
5. beträffande *chefsförordnanden*
att riksdagen avslår motion 1989/90:A739,
6. beträffande *provanställningens längd*
att riksdagen avslår motionerna 1989/90:A714 samt 1989/90:
A751 yrkandena 9 och 10,
res. 5 (m, fp)
7. beträffande *begränsning av användningen av provanställning*
att riksdagen avslår motion 1989/90:A724 yrkande 4 och
1989/90:A755,
res. 6 (v, mp)
8. beträffande *begreppet saklig grund*
att riksdagen avslår motionerna 1989/90:A736 och 1989/90:A751
yrkande 6,
res. 7 (m, mp)
9. beträffande *förbud mot uppsägning eller avskedande*
att riksdagen avslår motion 1989/90:A724 yrkande 20,
res. 8 (v, mp)
10. beträffande *arbetsskada*
att riksdagen avslår motion 1989/90:A257 yrkande 2,
res. 9 (mp)
11. beträffande *den fria omplaceringsrätten*
att riksdagen avslår motion 1989/90:A724 yrkande 6,
res. 10 (v)
12. beträffande *arbetsgivarens skyldigheter vid sjukdom och
handikapp m.m.*
att riksdagen avslår motion 1989/90:A724 yrkandena 7 och 13,
res. 11 (v, mp)
13. beträffande *turordningsregler*
att riksdagen avslår motion 1989/90:A751 yrkande 5,
res. 12 (m)
14. beträffande *lagturlistor*
att riksdagen avslår motion 1989/90:A724 yrkande 5,
res. 13 (v)

15. beträffande *driftsenhet m.m.*

att riksdagen avslår motion 1989/90:A724 yrkandena 9, 10 och 14,

res. 14 (v, mp)

16. beträffande *anlitande av icke anställd arbetskraft m.m.*

att riksdagen avslår motion 1989/90:A724 yrkandena 15 och 16,

res. 15 (v)

17. beträffande *uppsägningar som strider mot turordningsreglerna*

att riksdagen avslår motion 1989/90:A724 yrkande 17,

res. 16 (v, mp)

18. beträffande *de allmänna skadestånden*

att riksdagen avslår motion 1989/90:A724 yrkande 18,

res. 17 (v)

19. beträffande *upplösning av anställningsförhållandet*

att riksdagen avslår motion 1989/90:A724 yrkande 8,

res. 18 (v)

20. beträffande *höjning av skadeståndets storlek*

att riksdagen avslår motionerna 1989/90:A710 och 1989/90:A747,

21. beträffande *ersättning enligt normen i 39 § LAS*

att riksdagen avslår motion 1989/90:A754,

22. beträffande *förlängning av uppsägningstiderna*

att riksdagen avslår motion 1989/90:A724 yrkande 12,

res. 19 (v)

23. beträffande *uppsägningsbesked och preskriptionsfrister*

att riksdagen avslår motion 1989/90:A724 yrkandena 11 och 19.

res. 20 (v, mp)

Stockholm den 6 november 1990

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Lars Ulander

Närvarande: Lars Ulander (s), Elver Jonsson (fp), Kjell Nilsson (s), Sonja Rembo (m), Marianne Stålberg (s), Börje Hörnlund (c), Lahja Exner (s), Anders G Högmark (m), Sten Östlund (s), Bo Nilsson (s), Mona Saint Cyr (m), Charlotte Branting (fp), Kersti Johansson (c), Karl-Erik Persson (v), Anna Horn af Rantzien (mp), Monica Öhman (s) och Eivor Husing (s).

Reservationer

1. Analys av effekterna av lagstiftningen m.m. (mom. 1)

Sonja Rembo, Anders G Högmark och Mona Saint Cyr (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 5 börjar med "Liknande synpunkter" och på s. 6 slutar med "av riksdagen" bort ha följande lydelse:

Såsom framförs i motion A751 bör effekterna av lagstiftningen analyseras. Den hade till syfte att främst skydda äldre och handikappad arbetskraft mot utslagning från arbetsmarknaden. Det kan starkt ifrågasättas om detta syfte har uppnåtts.

Utskottet delar också uppfattningen att lagen har fått oönskade konsekvenser. Arbetsgivarna framför allt vid mindre företag kan vara tveksamma till att anställa personer som de inte är helt övertygade om är lämpade för arbetsuppgifterna eller som inte kan väntas smälta in i miljön på arbetsplatsen. Även de redan anställda har blivit obenägna att flytta på sig eftersom de då förlorar sin plats i turordningen enligt lagen. Därigenom har rörligheten på arbetsmarknaden minskat.

Lagen har medfört att arbetsmarknaden delats upp i två delar, en överstabil del där den enskilde inte vågar byta arbete, och en instabil del där tryggheten saknas. En kategori arbetstagare, vikarierna, arbetar år efter år utan någon som helst trygghet. De är ofta kvinnor.

Ett stort antal hinder finns mot att personalstyrkan får den mest lämpade sammansättningen, vilket även de anställda börjar reagera emot. Rimliga möjligheter ges inte att organisera verksamheten på ett effektivt sätt som svarar mot de ekonomiska kraven. På detta sätt har lagen om anställningsskydd i kombination med annan lagstiftning och avtal blivit ett hinder för svenska företag och förvaltningar att möta en ny tids krav.

Utskottet instämmer således med motionärerna att en genomgripande analys av effekterna av lagstiftningen måste komma till stånd. Regelsystemet måste också förenklas. Det är inte rimligt att det skall behövas juridisk expertis för att tolka och tillämpa lagen. Ändringar krävs även i lagens permitteringsregler.

Det är också, såsom framhålls i motionen, nödvändigt att den parlamentariska utredning som föreslagits i m-motionen 1989/90:A760 kommer till stånd snarast.

dels att utskottets hemställan under 1 bort ha följande lydelse:

1. beträffande *analys av effekterna av lagstiftningen m.m.*

att riksdagen med bifall till motion 1989/90:A751 yrkandena 1, 2 och 7 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

Sonja Rembo, Anders G Högmark och Mona Saint Cyr (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 6 som börjar med "Yrkanden om" och slutar med "behandlade delar" bort ha följande lydelse:

Arbetstagarbegreppet har stor räckvidd och sträcker sig även utanför arbetsrättens område. Man kan enligt utskottet ifrågasätta om den vida uttolkningen i rättspraxis står i samklang med lagstiftarens avsikter. Utskottet instämmer därför med motion A751 (m) att begreppet måste definieras. En samordning måste ske med arbetstagarbegreppet i annan lagstiftning.

Det är enligt utskottets mening också befogat att vidga den krets av anställda som står utanför lagen. Såsom framhålls i den nu berörda motionen föredrar många företag i dag att anlita utomstående konsulter hellre än att anställa egen personal när det är fråga om utpräglade specialistfunktioner. Detta medför i allmänhet högre kostnader än som annars hade varit nödvändigt. Utskottet instämmer med motionärerna att undantagskretsen borde omfatta även denna kategori. Undantag från lagen i sin helhet bör medges under förutsättning av att särskilt avtal träffas mellan parterna.

Utskottet tillstyrker således motion A751 i nu berörda delar.

dels att utskottets hemställan under 2 bort ha följande lydelse:

2. beträffande *arbetstagarbegreppet m.m.*

att riksdagen med bifall till motion 1989/90:A751 yrkandena 3 och 4 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

3. Tidsbegränsningen för anställning vid arbetstoppar (mom. 3)

Sonja Rembo, Anders G Högmark och Mona Saint Cyr (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 7 börjar med "Utskottet har" och slutar med "således motionsyrkandet" bort ha följande lydelse:

Utskottet anser liksom motionärerna (A751) att lagens tidsbegränsningar i fråga om anställning vid arbetsanhopning medför svårigheter för många arbetsgivare med återkommande arbetstoppar och även för arbetstagare som har fördel av att kunna återkomma till samma arbetsplats under flera år. Arbetsgivaren åsamkas onödiga utbildningskostnader och produktivitetsförluster. Tidsgränsen försvårar också för många arbetstagare bosatta i glesbygd att fylla ut sina inkomster.

Utskottet förordar därför liksom motionärerna att tvåårsgränsen tas bort.

dels att utskottets hemställan under 3 bort ha följande lydelse:

3. beträffande *tidsbegränsningen för anställning vid arbetstoppar*

att riksdagen med bifall till motion 1989/90:A751 yrkande 8 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

1990/91:AU5

4. Begreppet vikarie (mom. 4)

Karl-Erik Persson (v) och Anna Horn af Rantzien (mp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 8 börjar med "Utskottet är" och slutar med "behandlad del" bort ha följande lydelse:

Problemet med de s.k. evighetsvikarierna måste enligt utskottets mening få en lösning. Det leder till en helt oacceptabel uppdelning av arbetsmarknaden. Utskottet delar uppfattningen i motion A724 att en definition av begreppet vikarie måste föras in i lagen. Denna legaldefinition bör lämpligen stå i överensstämmelse med arbetsdomstolens praxis under 1970-talet, som innebar starka begränsningar av rätten att använda anställningsformen vikariat. Motion A724 bör således bifallas i denna del.

dels att utskottets hemställan under 4 bort ha följande lydelse:

4. beträffande *begreppet vikarie*

att riksdagen med bifall till motion 1989/90:A724 yrkande 3 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

5. Provanställningens längd (mom. 6)

Elver Jonsson (fp), Sonja Rembo (m), Anders G Högmark (m), Mona Saint Cyr (m) och Charlotte Branting (fp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 9 börjar med "Liknande yrkanden" och slutar med "och A751" bort ha följande lydelse:

Syftet med lagens regel om provanställning är att den skall underlätta möjligheterna för arbetssökande att få anställning. Detta är enligt utskottets mening särskilt viktigt för nytillträdande och för svaga grupper på arbetsmarknaden såsom ungdomar, invandrare och handikappade. En förutsättning för att lagen skall fylla denna funktion är att provanställningen kan utsträckas så lång tid att arbetstagaren verkligen får en möjlighet att visa sin duglighet.

När lagen trädde i kraft fanns bestämmelser i olika kollektivavtal, vilka som regel innebar ett snävare utrymme för provanställning än lagen genom att de föreskrev en betydligt kortare tidsgräns än sex månader. När riksdagen fattade beslutet om sex månaders provanställning utgick man från att parterna på arbetsmarknaden skulle anpassa avtalen till lagen. Det har dock visat sig att sådan anpassning i många fall inte har ägt rum.

Utskottet instämmer med motion A751 att lagens regler bör ändras så att arbetstagares rätt till sex månaders provanställning garanteras.

Man bör också överväga en möjlighet till en utökad provanställning i särskilda fall i syfte att ge exempelvis invandrare och ungdomar möjlighet att upparbeta den kompetens som behövs för en viss arbets-

uppgift. En sådan förlängd provanställning bör dock förenas med viss uppföljning från arbetsförmedlingens sida. Ett genomförande av de nu förordade åtgärderna skulle reducera de problem som tas upp i motion A714.

dels att utskottets hemställan under 6 bort ha följande lydelse:

6. *beträffande provanställningens längd*

att riksdagen med bifall till motion 1989/90:A751 yrkandena 9 och 10 och med anledning av motion 1989/90:A714 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

6. Begränsning av användningen av provanställning (mom. 7)

Karl-Erik Persson (v) och Anna Horn af Rantzien (mp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 10 börjar med "Enligt utskottets" och slutar med "och A755" bort ha följande lydelse:

I realiteten finns det för närvarande ingen begränsning i rätten att provanställa på icke-kollektivavtalsreglerade områden, bortsett från tidsgränsen om sex månader. Utskottet ansluter sig till den uppfattning som framförs i motion A724 — provanställningsformen innebär en i det närmaste total rättslöshet för den anställda. Den bör därför vara tillåten bara om den anställda är oprövad inom befattningsområdet. Ett ytterligare villkor bör vara att arbetstagaren inte redan innehar en anställning hos arbetsgivaren. Som rättsläget är i dag finns möjligheter för oseriösa arbetsgivare att göra sig av med en ej önskvärd anställd genom att erbjuda denne en attraktivare befattning men i formen av provanställning.

Det är också otillfredsställande att provanställda i dag saknar uppsägningstid. Utskottet instämmer med kravet i motionen att en regel om två veckors uppsägningstid bör införas i lagen.

Med det anförda får syftet med motion A755 i viss mån vara tillgodosett.

dels att utskottets hemställan under 7 bort ha följande lydelse:

7. *beträffande begränsning av användningen av provanställning*

att riksdagen med bifall till motion 1989/90:A724 yrkande 4 och med anledning av motion 1989/90:A755 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

7. Begreppet saklig grund (mom. 8)

Sonja Rembo, Anders G Högmark och Mona Saint Cyr (alla m) samt Anna Horn af Rantzien (mp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 11 börjar med "Yrkanden liknande" och på s. 12 slutar med "berörd del" bort ha följande lydelse:

Utskottet delar uppfattningen i motion A751 (m) att det till grund för uppsägning bör ligga en mer nyanserad avvägning av arbetsgivar- och arbetstagarintressen än som förekommit tidigare. Vid bedömningen bör i högre grad än nu beaktas såväl arbetsgivarens som arbetskamraternas berättigade intresse av att en enskild arbetstagare inte uppträder på ett sådant sätt att arbetsresultatet eller atmosfären på arbetsplatsen försämras. Den enskildes rätt att behålla sitt arbete förutsätter att denne motsvarar rimliga krav på en arbetsinsats. En avvägning bör ske med hänsyn till arbetsplatsens storlek, verksamhetens art och arbetstagarens tjänsteställning. Efter meningsutbyten mellan arbetsgivaren och arbetstagaren bör inte ansvaret för att undanröja missförstånd och att klarlägga situationen ensidigt läggas på arbetsgivaren. Även arbetstagaren bör — såsom framhålls i motionen — ha ett ansvar för att situationen klargörs.

När det gäller det i motion A736 åsyftade avgörandet instämmer utskottet i att detta exempel aktualiserar en översyn av lagstiftningen i fråga.

dels att utskottets hemställan under 8 bort ha följande lydelse:

8. *beträffande begreppet saklig grund*

att riksdagen med bifall till motion 1989/90:A751 yrkande 6 och med anledning av motion 1989/90:A736 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

8. Förbud mot uppsägning eller avskedande (mom. 9)

Karl-Erik Persson (v) och Anna Horn af Rantzien (mp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 12 börjar med "Frågan om" och slutar med "yrkande 20" bort ha följande lydelse:

Utskottet instämmer med uppfattningen i motion A724. En olovlig stridsåtgärd får aldrig utgöra saklig grund för avskedande eller uppsägning. Ett förbud mot sådant bör införas i anställningsskyddslagen. Motionsyrkandet tillstyrks således av utskottet.

dels att utskottets hemställan under 9 bort ha följande lydelse:

9. *beträffande förbud mot uppsägning eller avskedande*

att riksdagen med bifall till motion 1989/90:A724 yrkande 20 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

9. Arbetsskada (mom. 10)

Anna Horn af Rantzien (mp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 12 börjar med "Inte heller" och slutar med "av riksdagen" bort ha följande lydelse:

Som framförs i motion A257 (mp) har det flera gånger i förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter ifrågasatts om arbetsskada som lett till långtidssjukskrivning kan utgöra saklig grund för uppsägning

enligt 7 § lagen om anställningsskydd. Utskottet anser att riksdagen genom ett uttalande bör markera att arbetsskada under inga omständigheter kan godtas som saklig grund.

dels att utskottets hemställan under 10 bort ha följande lydelse:

10. beträffande *arbetsskada*

att riksdagen med bifall till motion 1989/90:A257 yrkande 2 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

10. Den fria omplaceringsrätten (mom. 11)

Karl-Erik Persson (v) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 13 börjar med "Man kan" och slutar med "av utskottet" bort ha följande lydelse:

När det gäller omplacering av skäl som är hänförliga till den enskilde arbetstagaren personligen instämmer utskottet med den i motion A724 framförda uppfattningen. Omplaceringar som inte leder till lönesänkning kan lätt användas för dolda bestraffningar, i vart fall på LO-området. Det är därför nödvändigt att ändra anställningsskyddslagen så att arbetsgivarens omplaceringsrätt inskränks även i de fall då omplaceringen leder till andra ingripande förändringar än lönesänkningar. Detta bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 11 bort ha följande lydelse:

11. beträffande *den fria omplaceringsrätten*

att riksdagen med bifall till motion 1989/90:A724 yrkande 6 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

11. Arbetsgivarens skyldigheter vid sjukdom och handikapp m.m. (mom. 12)

Karl-Erik Persson (v) och Anna Horn af Rantzien (mp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 14 börjar med "Vad som" och slutar med "och 13" bort ha följande lydelse:

Utskottet delar det i motion A724 (vpk) framställda kravet på lagstiftning som skärper arbetsgivarens skyldigheter att vidta åtgärder för att arbetstagaren skall kunna fortsätta sin anställning vid sjukdom eller handikapp. Som exempel kan nämnas en anställd som utvecklat överkänslighet eller allergi för ett visst ämne vilket gör det omöjligt att utföra de normala arbetsuppgifterna. Om arbetsgivaren gjort en mindre omorganisation skulle arbetstagaren ha kunnat omplaceras till andra arbetsuppgifter där kontakt med ämnet inte förekommer. Någon sådan skyldighet föreligger emellertid inte enligt ADs dom 1982 nr 99. Arbetstagaren är fortfarande anställd, men står inte till förfogande för arbetsuppgifter som han är anställd för och har därför inte rätt till lön. Han har inte heller rätt till sjukpenning eftersom han inte är sjuk. Utskottet anser att det måste införas en regel som tvingar arbetsgivaren

att i denna situation vidta skäligen åtgärder för att arbetstagaren skall kunna fortsätta sin anställning. Det kan t.ex. vara fråga om att anskaffa hjälpmedel eller att bekosta vidareutbildning.

Utskottet är även i fråga om omplaceringsskyldigheten enligt 7 § av samma uppfattning som motionärerna. Vid arbetsbristsituationer måste skyldigheten att omplacera arbetstagaren för att undvika uppsägning omfatta även andra företag i koncernen. Därigenom skulle anställningsskyddet anpassas i riktning mot vad som gäller på det statliga området.

Med hänvisning till det anförda tillstyrker utskottet motion A724 yrkandena 7 och 13. Vad utskottet anförts bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 12 bort ha följande lydelse:

12. beträffande *arbetsgivarens skyldigheter vid sjukdom och handikapp m.m.*

att riksdagen med bifall till motion 1989/90:A724 yrkandena 7 och 13 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anförts,

12. Turordningsregler (mom. 13)

Sonja Rembo, Anders G Högmark och Mona Saint Cyr (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 15 börjar med "Liknande ändringsyrkanden" och på s. 16 slutar med "avstyrks således" bort ha följande lydelse:

Vid driftsinskränkningar är det angeläget för både företaget och dess anställda att den arbetsstyrka som skall bli kvar får en sammansättning som gör en fortsatt effektiv verksamhet möjlig. En strikt tillämpning av lagens turordningsregler kan i många fall innebära att fortsatt drift blir omöjlig, eftersom företagen inte kan behålla eller nyanställa den personal som fordras. Anpassningen till ny teknik och nya produktionsformer försvåras. Rationalisering och effektivisering förhindras. Problemen är särskilt stora i mindre och medelstora företag. I offentlig verksamhet innebär det sämre effektivitet, vilket kan leda till ökat skatteuttag.

För företag som saknar kollektivavtal medges inte avsteg från turordningsreglerna. Konkurs kan vara den enda möjligheten att upplösa arbetsstyrkan och ombilda företaget.

Utskottet anser liksom motionärerna i A751 (m) att turordningsreglerna måste utformas så att de medger nödvändig flexibilitet. Vid omläggning av driften måste arbetsgivaren kunna dels behålla arbetstagare med särskilt yrkeskunnande eller annan kompetens, dels upprätta särskild turordning för arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter.

Detta skulle vara till gagn för den fortsatta verksamheten. Även de anställda har intresse av en sådan ordning. De lokala fackliga organisationernas ställning vid driftförändringar skulle underlättas, eftersom arbetsgivaren skulle få bära det tyngsta ansvaret för turordningen.

Grundtryggheten för den äldre arbetskraften bör i första hand lösas genom arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

Regeringen bör snarast återkomma till riksdagen med förslag till lag i enlighet med de nu angivna riktlinjerna.

Det anförda, som innebär att motion A751 tillstyrks i denna del, bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 13 bort ha följande lydelse:

13. beträffande *turordningsregler*

att riksdagen med bifall till motion 1989/90:A751 yrkande 5 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

13. Lagturlistor (mom. 14)

Karl-Erik Persson (v) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 16 börjar med "Det nyssnämnda" och slutar med "motion A724" bort ha följande lydelse:

Utskottet anser liksom motionärerna i A724 (vpk) att lagen om anställningsskydd måste ändras för att begränsa bruket av svartpensioneringar av 57,5-åringar. Detta sker, såsom sägs i motionen, genom att det felaktigt uppges att anställda som uppnått denna ålder inte har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Krav bör uppställas på den centrala arbetstagarorganisationens godkännande även vid uppsägningar enligt lagturlista. Detta innebär att utskottet tillstyrker motionen såvitt avser yrkande 5. Vad utskottet anför bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 14 bort ha följande lydelse:

14. beträffande *lagturlistor*

att riksdagen med bifall till motion 1989/90:A724 yrkande 5 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

14. Driftsenhet m.m. (mom. 15)

Karl-Erik Persson (v) och Anna Horn af Rantzien (mp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 16 börjar med "Med driftsenhet" och på s. 17 slutar med "motion A724" bort ha följande lydelse:

Utskottet anser liksom motionärerna i A724 (vpk) att driftsenhetsbegreppet måste utvidgas. Med den enbart geografiska bestämning som tillämpas i dag blir anställningsskyddet tämligen illusoriskt för stora grupper anställda, för vilka det ter sig mer naturligt med ett organisatoriskt synsätt på begreppet.

Det finns också anledning att, såsom föreslås i motionen, utsträcka återanställningsrätten. Den bör gälla hela arbetsgivarens verksamhet och inte enbart den driftsenhet i vilken arbetstagaren tidigare varit anställd.

Utskottet delar också motionärernas syn vad gäller "handplockning" av arbetstagare vid företagsöverlåtelser. Det i motionen åberopade AD-avgörandet visar med all tydlighet att det finns behov av ett förbud mot sådana förfaranden.

Det anförda innebär att utskottet tillstyrker motion A724 såvitt avser yrkandena 9, 10 och 14. Vad som anförts bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 15 bort ha följande lydelse:

15. beträffande *driftsenhet m.m.*

att riksdagen med bifall till motion 1989/90:A724 yrkandena 9, 10 och 14 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

15. Anlitande av icke anställd arbetskraft m.m. (mom. 16)

Karl-Erik Persson (v) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 17 börjar med "När det" och på s. 18 slutar med "och 16" bort ha följande lydelse:

Utskottet anser liksom motionärerna i A724 (vpk) att ett förbud måste införas i anställningsskyddslagen att lägga ut arbetsuppgifter på icke anställd arbetskraft under period då företrädesrätt till återanställning gäller. Möjligheten i dag för arbetsgivaren att kringgå lagens regler är helt oacceptabel.

Återanställningsrätten måste stärkas även i ett annat avseende. Såsom framförs i motionen leder den nuvarande regeln om att arbetstagen måste anmäla intresse för återanställning till rättsförluster. Detta kan inte accepteras. Kravet på intresseanmälan bör därför slopas.

Utskottet tillstyrker således motion A724 såvitt avser yrkandena 15 och 16. Vad utskottet anför bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 16 bort ha följande lydelse:

16. beträffande *anlitande av icke anställd arbetskraft m.m.*

att riksdagen med bifall till motion 1989/90:A724 yrkandena 15 och 16 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

16. Uppsägningar som strider mot turordningsreglerna (mom. 17)

Karl-Erik Persson (v) och Anna Horn af Rantzien (mp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 18 börjar med "I denna" och slutar med "yrkande 17" bort ha följande lydelse:

Utskottet anser att lagen bör ändras så att uppsägningar som strider mot turordningen kan ogiltigförklaras. Den skillnad som i dag råder mellan den privata och offentliga sektorn i detta hänseende är inte sakligt motiverad enligt utskottets uppfattning. Utskottet tillstyrker således kravet på lagändring i motion A724.

dels att utskottets hemställan under 17 bort ha följande lydelse:

1990/91:AUS

17. beträffande *uppsägningar som strider mot turordningsreglerna*

att riksdagen med bifall till motion 1989/90:A724 yrkande 17 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

17. De allmänna skadestånden (mom. 18)

Karl-Erik Persson (v) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 19 börjar med "Rörande de" och slutar med "yrkande 18" bort ha följande lydelse:

Utskottets uppfattning är att de allmänna skadestånd som döms ut för brott mot anställningsskyddslagen är så låga att de har en preventiv verkan endast för småföretag. Därför bör, såsom föreslås i motion A724, progressiva skadestånd införas. Dessa bör stå i relation till företagets omsättning. Utdömda belopp som överstiger en viss nivå bör tillfalla statskassan. Lagen bör ändras i detta hänseende. Utskottet tillstyrker således motion A724 i nu behandlad del.

dels att utskottets hemställan under 18 bort ha följande lydelse:

18. beträffande *de allmänna skadestånden*

att riksdagen med bifall till motion 1989/90:A724 yrkande 18 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

18. Upplösning av anställningsförhållandet (mom. 19)

Karl-Erik Persson (v) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 19 börjar med "I denna" och slutar med "berörd del" bort ha följande lydelse:

Utskottet anser liksom motionärerna i A724 (vpk) att regeln i 39 § LAS, som ger arbetsgivaren möjlighet att friköpa sig ur anställningsförhållandet, måste upphävas. Denna regel leder ofta till stötande resultat.

dels att utskottets hemställan under 19 bort ha följande lydelse:

19. beträffande *upplösning av anställningsförhållandet*

att riksdagen med bifall till motion 1989/90:A724 yrkande 8 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

19. Förlängning av uppsägningstiderna (mom. 22)

Karl-Erik Persson (v) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 20 börjar med "Som utskottet" och slutar med "del avslås" bort ha följande lydelse:

För att förhindra att den äldre arbetskraften trängs ut från arbetsmarknaden är det nödvändigt att kraftigt förlänga uppsägningstiderna.

I enlighet med förslaget i motion A724 anser utskottet att uppsägnings-
tiderna bör förlängas enligt följande: vid fyllda 50 år — 8 mån, vid
fyllda 55 år — 10 månader och vid fyllda 60 år — 12 månader.
Utskottet tillstyrker således motionen i denna del. Vad utskottet anfört
bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 22 bort ha följande lydelse:

22. beträffande *förlängning av uppsägningstiderna*

att riksdagen med bifall till motion 1989/90:A724 yrkande 12
som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

20. Uppsägningsbesked och preskriptionsfrister (mom. 23)

Karl-Erik Persson (v) och Anna Horn af Rantzien (mp) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 21 börjar med
"Utskottet gör" och slutar med "och 19" bort ha följande lydelse:

Utskottet anser liksom motionärerna att en bestämmelse bör införas
om att en kopia av uppsägningsbeskedet alltid skall sändas till den
uppsagdes fackliga organisation.

Den nuvarande fristen för ogiltighetsförklaring och ogiltighetstalan,
14 dagar, är enligt utskottets mening alltför kort. Den leder till många
rättsförluster. Utskottet ansluter sig till förslaget i motionen att fristen
bör förlängas till en månad.

Utskottet tillstyrker alltså motion A724 såvitt avser yrkandena 11
och 19. Vad som anförts bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 23 bort ha följande lydelse:

23. beträffande *uppsägningsbesked och preskriptionsfrister*

att riksdagen med bifall till motion 1989/90:A724 yrkandena 11
och 19 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet
anfört,

Särskilda yttranden

1. Analys av effekterna av lagstiftningen m.m. (mom. 1, 2 och 8)

Elver Jonsson och Charlotte Branting (båda fp) anför:

Vi vill i detta sammanhang erinra om att vi i partimotionen
1989/90:A723 begärt en översyn av de arbetsrättsliga lagarna för att få
en bättre anpassning av dem till de mindre företagens förhållanden.
Översynen bör bl.a. gälla arbetstagarbegreppet, så att man får klarare
regler för vem som är att betrakta som anställd eller företagare. Vidare
måste man i översynen beakta reglerna om saklig grund för uppsäg-
ning, de arbetsrättsliga skadestånden och provanställningarna. Dessa

yrkanden behandlas av utskottet i betänkandet 1990/91:AU6 om medbestämmande i arbetslivet.

1990/91:AU5

2. Analys av effekterna av lagstiftningen m.m. (mom. 1 och 8)

Börje Hörnlund och Kersti Johansson (båda c) anför:

Vi vill i detta sammanhang erinra om att vi i kommittémotionen 1989/90:A757 föreslagit att en parlamentarisk kommitté tillsätts för en total översyn av den gällande arbetsrättslagstiftningen. Reglerna på det arbetsrättsliga området måste enligt vår uppfattning vara klart och entydigt utformade samtidigt som en bättre flexibilitet blir möjlig. Lagstiftningen måste också vara anpassad till de mindre arbetsplatsernas förhållanden och de enskilda arbetstagarnas rättigheter. Detta yrkande behandlas av utskottet i betänkandet 1990/91:AU6 om medbestämmande i arbetslivet.

Sammanfattning	1
Motionerna	1
Utskottet	4
Översynskrav	5
Arbetstagarbegreppet/undantagskretsen	6
Tidsbegränsade anställningar	7
Provanställning	9
Saklig grund för uppsägning m.m.	11
Turordning, företrädesrätt till återanställning m.m.	14
Ogiltigförklaring, skadestånd m.m.	18
Uppsägningstider, förföreskrifter m.m.	20
Hemställan	22
Reservationer	24
1. Analys av effekterna av lagstiftningen m.m. (mom. 1)	
(m)	24
2. Arbetstagarbegreppet m.m. (mom. 2) (m)	25
3. Tidsbegränsningen för anställning vid arbetstoppar	
(mom. 3) (m)	25
4. Begreppet vikarie (mom. 4) (v, mp)	26
5. Provanställningens längd (mom. 6) (m, fp)	26
6. Begränsning av användningen av provanställning	
(mom. 7) (v, mp)	27
7. Begreppet saklig grund (mom. 8) (m, mp)	27
8. Förbud mot uppsägning eller avskedande (mom. 9)	
(v, mp)	28
9. Arbetsskada (mom. 10) (mp)	28
10. Den fria omplaceringsrätten (mom. 11) (v)	29
11. Arbetsgivarens skyldigheter vid sjukdom och	
handikapp m.m. (mom. 12) (v, mp)	29
12. Turordningsregler (mom. 13) (m)	30
13. Lagturlistor (mom. 14) (v)	31
14. Driftsenhet m.m. (mom. 15) (v, mp)	31
15. Anlitande av icke anställd arbetskraft m.m.	
(mom. 16) (v)	32
16. Uppsägningar som strider mot turordningsreglerna	
(mom. 17) (v, mp)	32
17. De allmänna skadestånden (mom. 18) (v)	33
18. Upplösning av anställningsförhållandet (mom. 19)	
(v)	33
19. Förlängning av uppsägningstiderna (mom. 22) (v) ...	33
20. Uppsägningsbesked och preskriptionsfrister (mom.	
23) (v, mp)	34
Särskilda yttranden	
1. Analys av effekterna av lagstiftningen m.m. (mom. 1,	
2 och 8) (fp)	34
2. Analys av effekterna av lagstiftningen m.m. (mom. 1	
och 8) (c)	35