Arbetsmarknadsutskottets betänkande

1980/81:5

om anställningsskydd

Sammanfattning

I betänkandet behandlas fem *motioner* om anställningsskydd. Tre av dem är partimotioner från vpk, nämligen 444, 1003 och 1491. Vpk tar upp frågan i vad mån deltagande i arbetskonflikter, samarbetssvårigheter m. m. skall utgöra saklig grund för uppsägning eller avskedande. Liknande förslag har tidigare lagts fram av vpk utan att vinna bifall. Utskottet föreslår att riksdagen skall avslå yrkandena även denna gång. Övriga vpk-förslag gäller permitteringslön, vikariat, följderna för arbetsgivare som bryter mot turordningsreglerna samt vissa tidsfrister och förfaranderegler. Förslagen avstyrks. Utskottet hänvisar till anställningsskyddskommitténs pågående arbete.

Anställningsskyddslagen är inte tillämplig på arbetstagare i företagsledande ställning. Joakim Ollén förespråkar i motion 738 att undantag skall göras för en vidare krets av högre befattningshavare än vad reglerna i dag innebär. Utskottet vill inte gå med på denna försämring av anställningsskyddet för högre befattningshavare och avstyrker därför motionen.

I den femte motionen, 978, begär Ingegerd Elm m. fl. (s) ändring i lagen om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. Enligt den lagen är det tillåtet att träffa avtal om anställning för begränsad tid för den som skall påbörja värnpliktstjänstgöring för längre tid än tre månader. Motionärerna anser att detta är en sådan inskränkning i anställningsskyddet att lagen bör ändras. Utskottet framhåller att avsikten med bestämmelsen är att förbättra möjligheterna till anställning för ungdomar som väntar på att göra sin första värnpliktstjänstgöring eller motsvarande grundutbildning och avstyrker därför motionen.

Motionerna

Anställningsskyddet för företagsledande personal

1979/80:738 av Joakim Ollén (m)

I motionen yrkas att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring i anställningsskyddslagen, syftande till att sådan chefsperson som omförmäls i motionen inte skall omfattas av anställningsskyddslagen.

Saklig grund för uppsägning och avskedande

1979/80:444 av Lars Werner m. fl. (vpk)

I motionen yrkas att riksdagen uttalar

1. att deltagande i arbetskonflikt, oavsett sådan är lag- eller avtalsstridig, aldrig kan utgöra saklig grund för uppsägning eller avsked,

2. att samarbetssvårigheter med arbetsköpare eller med arbetskamrater, olovlig bortovaro, ordervägran, olämpligt uppträdande o. d. endast i utomordentligt sällsynta fall kan läggas till grund för uppsägning eller avsked och då under förutsättning av den lokala fackliga organisationens godkännande.

1979/80:1003 av Lars Werner m. fl. (vpk)

I motionen yrkas att riksdagen hemställer hos regeringen om lagförslag innebärande

1. att deltagande i strejk aldrig får utgöra saklig grund för avskedande.

Yrkande 2 i motionen behandlas i betänkandet AU 1980/81:6.

Permittering m. m.

1979/80:1491 av Lars Werner m. fl. (vpk)

I motionen yrkas att riksdagen beslutar

1. anta följande som Motionärernas förslag betecknade förslag till lag om ändring i lagen om anställningsskydd (1974:12) 21 § att gälla fr. o. m. den 1 juli 1980:

Nuvarande lydelse	*Motionärernas förslag*
21 §	
Arbetstagare, som under anställningstiden *har varit* permitterad *mer än två veckor i följd eller sammanlagt mer än 30 dagar under samma kalenderår*, har rätt till lön och andra anställningsförmåner för *överskjutande permitteringstid*, såvida ej permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur icke sammanhängande.	Arbetstagare, som under anställningstiden *blir* permitterad har rätt till lön och andra anställningsförmåner för *permitteringstiden*, såvida ej permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur icke sammanhängande.
Förmåner som – – – – – motsvarande tillämpning.	
Om anställningsförmån – – – – – icke sammanhängande.	

Nuvarande lydelse *Motionärernas förslag*

2. att ge regeringen i uppdrag att förelägga förslag till lag om vikariat i enlighet med motionen,

3. att anta följande som Motionärernas förslag betecknade förslag till lag om ändring i lagen om anställningsskydd (1974:12) att gälla fr. o. m. den 1 juli 1980:

37 §

Vill arbetstagare göra gällande att uppsägning eller avskedande är ogiltigt, skall arbetsgivaren underrättas härom inom två *veckor* efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren ej erhållit skriftligt besked om uppsägningen eller avskedandet med uppgift om vad han skall iakttaga, om han vill göra gällande att åtgärden är ogiltig, uppgår tidsfristen till fyra *veckor* och räknas från den dag då anställningen enligt uppsägningen eller avskedandet upphörde.

Vill arbetstagare göra gällande att uppsägning eller avskedande är ogiltigt, skall arbetsgivaren underrättas härom inom två *månader* efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren ej erhållit skriftligt besked om uppsägningen eller avskedandet med uppgift om vad han skall iakttaga, om han vill göra gällande att åtgärden är ogiltig, uppgår tidsfristen till fyra *månader* och räknas från den dag då anställningen enligt uppsägningen eller avskedandet upphörde.

Har inom – – – – – – – – – – – – gick ut.

Iakttager arbetstagaren – – – – – talan förlorad.

27 §

Arbetstagare har ej företrädesrätt till ny anställning innan han till arbetsgivaren anmält anspråk på sådan företrädesrätt. Antager arbetstagaren erbjudande om ny anställning, är han skyldig att tillträda först efter skäligt rådrum.

Arbetsgivare är skyldig att undersöka om arbetstagare med företrädesrätt vill utnyttja denna rätt. Antager arbetstagaren erbjudande om ny anställning, är han skyldig att tillträda anställningen först efter skäligt rådrum.

Avvisar arbetstagaren – – – – – – företrädesrätten förfallen.

34 §

Är uppsägning ej sakligt grundad, skall den på yrkande av arbetstagaren förklaras ogiltig. Detta gäller *dock ej* om uppsägningen angripes enbart på den grund att den strider mot bestämmelse om turordning.

Är uppsägning ej sakligt grundad, skall den på yrkande av arbetstagaren förklaras ogiltig. Detta gäller *även om* uppsägningen angripes enbart på den grund att den strider mot bestämmelse om turordning.

Uppkommer tvist – – – – – – anställningen består.

För tiden – – – – – – – – – skall upphöra.

Anställning för viss tid på grund av värnpliktstjänstgöring

1979/80:978 av Ingegerd Elm m. fl. (s)

I motionen yrkas att riksdagen beslutar att hos regeringen begära om översyn av Lag om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. i syfte att stärka anställningstryggheten.

Allmänt om lagen om anställningsskydd

Lagen (1974:12) om anställningsskydd antogs av 1973 års riksdag (prop. 1973:129, InU 36, rskr 351). Den trädde i kraft den 1 juli 1974.

Lagens syfte är att förbättra skyddet för bestående anställningar för i princip alla kategorier arbetstagare.

Den tidigare gällande principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt har i lagen ersatts av krav på saklig grund för uppsägning. Genom lagen får vidare arbetsgivarna vid nödvändiga omställningar på arbetsplatserna ta ansvar för arbetstagarna genom att i första hand söka omplacera de anställda och i andra hand ta på sig ökat ekonomiskt ansvar vid friställning av arbetskraft.

Vid permittering har arbetstagaren rätt till full lön i den mån permitteringen varat viss tid.

Lagen innehåller också regler om den turordning som arbetsgivaren skall iaktta vid uppsägning och permittering, regler om företrädesrätt vid återanställning samt skyldighet att varsla och överlägga med arbetstagarorganisationer i samband med bl. a. uppsägning, avskedande och permittering. Vidare stadgas skadeståndsskyldighet för arbetsgivare som åsidosätter sina förpliktelser enligt lagen.

Lagens regler är i väsentliga frågor tvingande och kan alltså inte i dessa delar sättas ur kraft genom avtal.

Lagen är sedan hösten 1977 föremål för översyn av anställningsskyddskommittén.

Anställningsskyddet för företagsledande personal

Motionen

Anställningsskyddslagen omfattar i princip alla arbetstagare, såväl i allmän som enskild tjänst. Denna princip fastslås i lagens 1 §, som också räknar upp det fåtal kategorier arbetstagare som undantas, bl. a. arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

Joakim Ollén (m) hänvisar i motion 738 till att undantagsregeln enligt lagens förarbeten bör tolkas snävt och till att arbetsdomstolen i en dom ansett lagen vara tillämplig på en arbetstagare med ställning som platschef. Han

förespråkar i motionen att undantagsregeln skall göras vidare och anför bl. a. att en "person i en högre chefsbefattning som inte utför sitt arbete på ett tillfredsställande sätt utgör en fara för ett stort antal personer som är beroende av att företaget drivs med skicklighet. Den som inte på ett lämpligt sätt kan axla ett tungt ansvar bör kunna befrias från det utan att med stöd av ett generellt anställningsskydd kunna hålla sig kvar, kanske till förfång för ett stort antal anställda."

Förarbeten

Vid lagens tillkomst diskuterades om den över huvud taget borde göra undantag för personer i företagsledande ställning. Det utredningsförslag som föregick lagstiftningen om anställningstrygghet innebar att anställningsskyddet skulle omfatta alla kategorier av arbetstagare, således även personer i företagsledande ställning. I det lagförslag som genom proposition 1973:139 presenterades för riksdagen förordades däremot att undantag skulle göras för bl. a. tjänstemän med företagsledande ställning.

I partimotioner från centerpartiet och folkpartiet yrkades att undantaget skulle utgå ur lagen. Ett likadant yrkande framställdes också i en motion av två företrädare för moderata samlingspartiet.

Inrikesutskottet anförde i sitt i denna del enhälliga betänkande (InU 1973:36, s. 27–28):

Enligt utskottets uppfattning bör lagstiftningen om anställningstrygghet i princip omfatta alla arbetstagare, och det måste finnas särskilda skäl för att utesluta någon kategori. När det gäller verkställande direktörer och andra som har det högsta ansvaret för ett företag kan det knappast förnekas att även om dessa personer är anställda så har de en sådan ställning som direkta arbetsgivarrepresentanter, att det inte är lämpligt att de omfattas av en anställningstrygghetslagstiftning av nu aktuell typ. Utskottet har övervägt att göra vissa av lagens bestämmelser, t. ex. i fråga om uppsägningstider, tillämpliga på den företagsledande personalen men har slutligen stannat för att biträda propositionens förslag att helt undanta denna grupp från lagens tillämpningsområde. I allmänhet torde den arbetskraft det här gäller ha en sådan ställning att den genom avtal kan tillförsäkra sig förmåner som i vart fall inte är sämre än vad som enligt lagen skall utfalla om en anställning upphör i förtid.

Det synsätt utskottet ovan redovisat gäller i första hand för verkställande direktörer och andra företagsledare. Utskottet anser det dessutom rimligt att utsträcka kretsen något, i vart fall när det gäller större företag. Utskottet vill emellertid betona att begreppet arbetstagare i företagsledande eller därmed jämförlig ställning skall ges en snäv innebörd. I mindre företag bör ingen person utom företagsledaren innefattas under begreppet. I medelstora företag torde verkställande direktören, hans ställföreträdare och möjligen ytterligare någon tjänsteman med speciellt självständigt ansvar böra undantas från lagens tillämpningsområde. I större företag bör detta gälla för direktionsmedlemmar och, särskilt om direktion saknas, tjänsteman som har en självständig ställning såsom chef för en större gren av företagets verksamhet.

I anslutning härtill gjorde utskottet också uttalanden om högre tjänstemän på det offentliga området.

Ur arbetsdomstolens praxis

Det i motion 738 åsyftade målet i arbetsdomstolen (AD 1979:154) gällde avskedandet av driftsledaren vid ett tillverkningsföretag med ett 15-tal anställda. Företaget ägdes av ett aktiebolag med huvudkontoret på annan ort. Arbetsdomstolen fann utrett bl. a. att den egentliga ledningen utövades av bolagets ägare. Driftsledaren kunde inte anses ha en i lagens mening företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

Inte heller i följande rättsfall har arbetstagarna ansetts ha företagsledande funktioner: AD 1975:42 (butiksföreståndare), AD 1977:98 (golfinstruktör som även skulle driva en affärsrörelse som självständig företagare), AD 1977:223 (fartygsbefälhavare) och 1978:13 (handelsresande).

Undantagsregeln har däremot förklarats vara tillämplig i följande tre fall: AD 1979:60 (källarmästare med självständigt ansvar för en restaurantrörelse och betydande inflytande i det bolag som ägde företaget), 1979:146 (verkställande direktör i bolag som drev hotellrörelse) och 1980:92 (hemslöjdschef som även var ledamot av hemslöjdsföreningens styrelse och arbetsutskott).

Saklig grund för uppsägning och avskedande

Motionerna

Lars Werner m. fl. (vpk) erinrar i motion 444 om att vpk vid flera tillfällen påtalat det orimliga i att arbetare skall kunna sägas upp eller t. o. m. avskedas därför att de deltar i en arbetsnedläggelse eller annan stridsåtgärd. Motionärerna anser att frågan äger aktualitet även i dag och kräver därför på nytt att riksdagen skall uttala att deltagande i arbetskonflikt, oavsett om den är lag- eller avtalsstridig eller ej, aldrig skall kunna utgöra saklig grund för vare sig uppsägning eller avskedande. Ett liknande yrkande framställs även i motion 1003 av samma motionärer.

Vidare anförs i motion 444 att samarbetssvårigheter, olovlig bortovaro, ordervägran, olämpligt uppträdande o. d. skall få åberopas som grund för uppsägning eller avskedande endast i utomordentligt sällsynta fall. Om en åtgärd av detta slag blir aktuell förutsätts att den har godkänts av den lokala fackliga organisationen. Motionärerna begär att riksdagen skall göra ett uttalande i enlighet med det nu anförda.

Tidigare riksdagsbehandling

Som påpekas i motion 444 har vpk tidigare begärt liknande uttalanden av riksdagen beträffande uppsägning eller avskedande på grund av arbetstagarens personliga förhållanden. Senast skedde det i motion 1978/79:292 som behandlades i betänkandet AU 1979/80:3. I det betänkandet lämnades en redogörelse för gällande rätt och förarbeten m. m. Vidare fogades som bilaga till betänkandet en redovisning för arbetsdomstolens praxis åren 1974–1978 beträffande grunder för avskedande och uppsägning.

Permittering m. m.

Motionen

I motion 1491 av Lars Werner m. fl. (vpk) upprepas det tidigare av vpk framförda förslaget att full lön och andra anställningsförmåner skall utgå från första dagen av en *permittering*. Motionärerna erinrar om att reglerna i 21 § innebär att skyldigheten för arbetsgivaren att utge lön och andra förmåner inträder först sedan permitteringen har varat två veckor i en följd eller mer än sammanlagt 30 dagar under ett kalenderår. Detta sägs ge arbetsgivarna möjlighet att införa korttidsvecka utan att behöva betala lön till dem som drabbas av åtgärderna. Vidare öppnas möjlighet för arbetsköparna att förfuska avsikten med att den femte semesterveckan skall kunna sparas. Motionärerna hänvisar i den delen till arbetsdomstolens dom 1979:113.

Vidare anser motionärerna att lagtexten bör definiera vad som krävs för att ett *vikariat* skall vara lagligt. De hävdar bl. a. att arbetsdomstolen under åren har blivit alltmer arbetsgivarvänlig i sin praxis beträffande tillåtna vikariat. Regeringen bör lägga fram ett lagförslag i ämnet.

Enligt 37 § måste en arbetstagare som blivit uppsagd eller avskedad *underrätta* arbetsgivaren om att han anser åtgärden vara ogiltig. Detta skall ske inom två veckor, i vissa fall fyra veckor. Tidsfristerna är enligt motionärerna alldeles för korta och bör förlängas till två resp. fyra månader. Paragrafen bör ändras i enlighet härmed.

En arbetstagare som har blivit uppsagd från anställningen på grund av arbetsbrist har *företrädesrätt till en ny anställning* under ett år från anställningens upphörande. Enligt 27 § skall arbetstagaren själv anmäla anspråk på företrädesrätten. Motionärerna föreslår att paragrafen ändras så att arbetsgivaren skall vara skyldig undersöka om arbetstagaren vill utnyttja sin företrädesrätt.

På grund av föreskrifterna i 34 § kan man inte ogiltigförklara en uppsägning som enbart utgör brott mot bestämmelse att viss *turordning* skall iakttas vid uppsägning av flera anställda. Motionärerna anser detta vara otillfredsställande och föreslår att paragrafen ändras så att ogiltigförklaring kan ske även i sådana fall.

Gällande rätt

Om en arbetsgivare tillgriper *permittering* har arbetstagarna enligt 21 § anställningsskyddslagen rätt till lön och andra anställningsförmåner. Som påpekas i motion 1491 uppkommer rätten till lön m. m. först sedan permitteringen har varat två veckor i följd eller sammanlagt mer än 30 dagar under samma kalenderår.

Lagens regler om permitteringslön kompletteras av de s. k. permitteringslöneavtalen. Enligt dessa avtal utgår normalt lön under de fem första arbetsdagarna av en permittering, dvs. under den tid som motsvarar arbetslöshetsförsäkringens karensdagar. Därefter tar arbetslöshetsförsäkringen över ersättningarna till de permitterade tills fjortondagarsregeln i 21 § lagen blir tillämplig.

I arbetsdomstolens dom 1979:113, som nämns i motionen, gällde tvisten bl. a. följande. Ett industriföretag lade ut fyra semesterveckor i juli och den femte semesterveckan i anslutning till julhelgen. En minoritet bland arbetstagarna önskade spara den femte semesterveckan. Arbetsdomstolen ansåg att reglerna i 18 § semesterlagen inte hindrar en arbetsgivare från att permittera utan lön de arbetare som inte vill ta ut semester när företaget stänger för den femte semesterveckan. Två ledamöter av domstolen hade en motsatt uppfattning.

Permitteringsinstitutet har särskilt uppmärksammats i anställningsskyddskommitténs direktiv. Semesterlagen ses över av 1978 års semesterkommitté.

Vpk-yrkanden om full lön m. m. från den första permitteringsdagen har senast behandlats av utskottet i betänkandet AU 1979/80:3. Yrkandet avstyrktes med hänvisning till anställningsskyddskommitténs arbete. Riksdagen följde utskottet.

Huvudregeln i 5 § anställningsskyddslagen är att en anställning gäller tills vidare. Avtal om anställning för begränsad tid är enligt paragrafen tillåtet endast i vissa angivna fall. Ett av dessa undantagsfall är *vikariat*.

Vad som skall förstås med vikariat har inte närmare berörts i lagens förarbeten. Däremot har arbetsdomstolen i tre domar gjort principiella uttalanden om hur ett vikariat skall vara beskaffat om det skall godtas som ett undantag från huvudregeln om tillsvidareanställning. De mål som åsyftas är 1976:23 (vikariat på ett sågverk), 1977:186 (vikariat på ett vaktmästeri) samt 1978:17 (arbetstagare som under 18 månader uppehöll fem vikariat på en kontorsserviceseksion). Den ståndpunkt domstolen har intagit kan sammanfattas så, att det inte räcker för att ett tillåtet vikariat skall föreligga att arbetstagaren får besked om att han eller hon skall vara vikarie under viss tid. I princip krävs ytterligare att ersättarens anställning knyts till en viss ledig arbetstagares anställning eller en viss ledig befattning och att anknytningen sker genom själva avtalet om vikariatsanställningen. Under vissa omstän-

digheter kan det emellertid finnas anledning att betrakta semestervikariat på ett annat sätt. Syftet med vikariatet får dock inte vara att kringgå anställningsskyddslagens regler om tillsvidareanställning.

I 34 § anställningsskyddslagen lämnas föreskrifter om viss *underrättelseskyldighet* för arbetstagaren. Vill arbetstagaren göra gällande att arbetsgivarens åtgärd att vidta uppsägning eller avskedande är ogiltig skall arbetsgivaren underrättas härom inom två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetsgivaren i strid med bestämmelserna i 9 resp. 19 §§ inte lämnat skriftligt besked om uppsägningen eller avskedandet inkluderande s. k. besvärshänvisning är fristen i stället fyra veckor och räknas från den dag anställningen upphörde.

Paragrafen innehåller vidare regler om den tid, inom vilken talan om ogiltigförklaring skall väckas vid domstol.

Om arbetstagaren inte underrättar arbetsgivaren om sin ståndpunkt eller väcker talan inom de i paragrafen angivna tiderna är hans talan förlorad när det gäller ogiltigförklaring av uppsägningen eller avskedandet. Arbetstagaren kan i det läget i stället väcka talan om skadestånd enligt 38 §. Även för väckandet av sådan talan finns tidsfrister, men de är längre än de ovan redovisade.

Reglerna i 34 § innebär att talan om ogiltigförklaring av uppsägning eller avsekdande preskriberas om de i paragrafen angivna tidsfristerna om två resp. fyra veckor inte iakttas av arbetstagaren. Reglerna motiveras i lagens förarbeten (prop. 1973:129 s. 188–189) med att lagen medger att en uppsagd arbetstagare i princip får stå kvar i anställningen till dess att tvisten blivit slutligt prövad, även om uppsägningstiden dessförinnan har gått till ända. Även en avskedad arbetstagare kan i vissa fall få stå kvar i anställningen tills tvisten blivit avgjord. Mot den bakgrunden bör det för arbetsgivaren och arbetstagaren finnas ett gemensamt intresse att tvisten bringas ur världen snarast möjligt.

I sammanhanget kan även erinras om att arbetsgivaren är skyldig att lämna varsel till den fackliga organisationen och underrätta arbetstagaren innan uppsägning eller avskedande tillgrips. Arbetsgivaren är vidare skyldig att innan åtgärden vidtas ta upp överläggning med den fackliga organisationen eller arbetstagaren om det begärs.

En arbetstagare som har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist har *företrädesrätt till en ny anställning* inom den verksamhet där han förut har varit sysselsatt. Företrädesrätten gäller under ett år från det anställningen upphörde. Liknande regler gäller för mera långvariga, tidsbegränsade anställningar som inte har förlängts på grund av arbetsbrist. Vid nyrekrytering behöver arbetsgivaren enligt 27 § iaktta företrädesrätten enbart gentemot arbetstagare som har anmält anspråk på en sådan rätt. Detta åliggande för arbetstagaren diskuterades inte närmare vid lagens tillkomst.

Föredragande statsrådet uttalade i prop. 1973:129 (s. 167) endast att han ansåg "det rimligt att arbetstagaren skall vara skyldig att meddela arbetsgivaren om han vill åtnjuta företrädesrätt till ny anställning".

Det kan påpekas att arbetsgivaren i samband med uppsägningen skall ange om en arbetstagare har företrädesrätt till ny anställning och, om så är fallet, även lämna uppgift om vad arbetstagaren har att iaktta om han vill utnyttja företrädesrätten.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta de turordningsregler som meddelas i anställningsskyddslagen, såvida inte annat avtalats med vederbörande fackliga organisation. Om arbetsgivaren *bryter mot en turordningsregel* leder det emellertid enligt 34 § inte till att uppsägningen kan ogiltigförklaras. Arbetsgivaren blir endast skadeståndsskyldig. Denna ordning har närmare motiverats i prop. 1973:129 s. 183–184. Där anförs bl. a. att om ett företag måste göra en driftinskränkning bestäms turordningen genom att arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna diskuterar den s. k. listan. Ofta uppnås enighet. Därefter bör arbetsgivaren ha möjlighet att genomföra den erforderliga nedskärningen av personalstyrkan oberoende av att de friställda arbetstagarna kan tycka att andra arbetstagare hade bort friställas. Det framhålls vidare som mindre lämpligt att turordningstvister skall kunna leda till att en friställd arbetstagare kan begära att få tillbaka sin anställning med påföljd att en annan arbetstagare friställs.

Det kan tilläggas att på det statliga området gäller särskilda regler vid brott mot turordning.

Anställning för viss tid på grund av värnpliktstjänstgöring

Gällande rätt

Som förut nämnts skall enligt lagen om anställningsskydd anställning i princip vara tills vidare. Visstidsanställningar är tillåtna endast i särskilt angivna fall.

Vid sidan av lagen om anställningsskydd finns annan lagstiftning om anställningstrygghet, bl. a. lagen (1939:727, ändrad 1974:362) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. Enligt 2 § den lagen kan avtal träffas om anställning för viss tid, nämligen för tiden till dess arbetstagaren påbörjar sin värnpliktstjänstgöring eller vapenfri tjänst. Det förutsätts i paragrafen att värnpliktstjänstgöringen (motsvarande) är till tiden bestämd i lag och att den skall pågå mer än tre månader.

Motionen

I motion 978 av Ingegerd Elm m. fl. (s) kritiseras att den särskilda lagen om anställningstrygghet för värnpliktiga medger sådana överenskommelser om tidsbegränsad anställning som lagen om anställningsskydd inte ger utrymme för. Det är till allra största delen manliga ungdomar som berörs av den särskilda lagen, och de utsätts därmed för risken att få ett svagare anställningsskydd än andra arbetstagare. Eftersom det är ungdomar som har det svårast att få fasta anställningar bör en översyn göras av den särskilda lagen i syfte att stärka anställningstryggheten.

Tidigare riksdagsbehandling

Frågan om översyn av bestämmelsen om visstidsanställning i lagen om förbud mot uppsägning eller avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. har tidigare aktualiserats i motioner som behandlats i betänkandena InU 1973:36, s. 29 och 1975/76:18 samt AU 1976/77:5. Därvid har bl. a. hänvisats till att den aktuella regeln måste bedömas mot bakgrunden av sitt syfte som är att främja anställning av män som väntar på att göra sin första värnpliktstjänstgöring.

Den nu aktuella frågan är inte särskilt berörd i anställningsskyddskommitténs direktiv.

Utskottet

I betänkandet behandlas fem motioner om anställningsskydd. Motionerna väcktes under den allmänna motionstiden i januari i år. Fyra av motionerna anknyter till lagen om anställningsskydd, den femte till en bestämmelse om anställning för begränsad tid som finns i lagen om förbud mot uppsägning eller avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m.

Motionerna innehåller konkreta förslag till ändringar i de nämnda lagarna. En del av förslagen har riksdagen redan prövat åtskilliga gånger. Så är fallet i fråga om saklig grund för uppsägning eller avskedande, permitteringslön samt visstidsanställning på grund av förestående värnpliktstjäntgöring. Förutom de i detta betänkande behandlade motionerna väcktes i början av året även motioner med mer allmänna yrkanden om översyn av den arbetsrättsliga lagstiftningen, däribland lagen om anställningsskydd. De frågorna behandlas i betänkandet AU 1980/81:6.

År 1977 tillsattes en utredning om lagen om anställningsskydd. Utredningen beräknas avge ett betänkande i början av nästa år. I proposition 1980/81:20 (s. 37) anmäls att chefen för arbetsmarknadsdepartementet kommer att lägga fram förslag om bl. a. lagen om anställningsskydd under år 1981.

Anställningsskyddet för företagsledande personal

Lagen om anställningsskydd omfattar i princip alla arbetstagare. Endast ett fåtal grupper undantas. De räknas upp i lagens 1 §. En av de undantagna grupperna är arbetstagare med företagsledande och därmed jämförlig ställning. Enligt uttalanden i förarbetena skall regeln tolkas snävt, dvs. endast en liten grupp personer skall undantas från lagens skyddsregler.

Joakim Ollén yrkar i motion 738 att lagen skall ändras så att en vidgad krets av högre befattningshavare undantas från lagens tillämpningsområde. Motionärens uppfattning är att en arbetstagare som har betrotts med chefsuppgifter men inte håller måttet skall kunna skiljas från sin befattning utan hinder av lagens generella regler om anställningsskydd.

Den i motionen kritiserade undantagsregeln kom under debatt vid lagens tillkomst. Debatten gällde emellertid om det var befogat att över huvud taget göra undantag för arbetstagare med arbetsledande eller därmed jämförlig ställning. I några motioner befarades att undantagsregeln skulle försämra anställningstryggheten för den företagsledande personalen, och motionärerna yrkade att undantagsregeln skulle utgå ur lagen. Det dåvarande inrikesutskottet ansåg dock i ett på denna punkt enhälligt betänkande (InU 1973:36 s. 27–28) att lagen borde göra undantag i första hand för verkställande direktörer och andra anställda med position som direkta arbetsgivarrepresentanter. Dessutom menade utskottet att det var rimligt att undantagskretsen vidgades något, i varje fall när det gäller större företag, samtidigt som utskottet betonade att begreppet arbetstagare i företagsledande eller därmed jämförlig ställning skulle ges en snäv innebörd. Detta utvecklades av utskottet så, att i mindre företag ingen person utom företagsledaren borde innefattas under begreppet. I medelstora företag borde verkställande direktören, hans ställföreträdare och möjligen ytterligare någon tjänsteman med speciellt självständigt ansvar undantas från lagens tillämpningsområde. I större företag borde detta gälla för direktionsmedlemmar och, särskilt om direktion saknas, tjänsteman som har en självständig ställning såsom chef för en större gren av företagets verksamhet. Vad inrikesutskottet anförde om undantagsregeln och dess tillämpning godkändes av riksdagen.

De nu redovisade ställningstagandena från riksdagens sida innebär att tjänstemän i befattningar som står den företagsledande kretsen nära kan liksom andra arbetstagare skiljas från sina anställningar endast om saklig grund föreligger för åtgärden. Om uppsägning sker skall iakttas den ordning och de uppsägningstider som föreskrivs i lag eller avtal. En annan sak är att arbetstagarens ställning och tjänstens beskaffenhet givetvis är omständigheter som i det enskilda fallet inverkar på bedömningen av vad som utgör saklig grund för att skilja arbetstagaren från anställningen.

Enligt utskottets uppfattning är inte de hittillsvarande erfarenheterna av anställningsskyddslagen sådana att det finns anledning att ta fasta på

motionärens förslag som skulle medföra ett försämrat anställningsskydd för nu berörda arbetstagare. På grund härav och med hänvisning till vad i övrigt anförts avstyrker utskottet motion 738.

Saklig grund för uppsägning och avskedande

Anställningsskyddslagen utgår från principen att uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad. Bestämmelsen härom finns i 7 §. Begreppet saklig grund är inte definierat i lagtexten, men i motiven finns utförliga resonemang om hur begreppet skall tolkas. Saklig grund är arbetsbrist men också vissa förhållanden som är hänförliga till arbetstagarens person.

Motion 444 av Lars Werner m. fl. (vpk) behandlar begreppet saklig grund. Motionärerna anser bl. a. att deltagande i arbetskonflikter aldrig skall utgöra saklig grund för uppsägning eller avskedande, och de begär att riksdagen skall göra ett uttalande av denna innebörd. Ett liknande yrkande framställs även i motion 1003 av samma motionärer.

Vidare begärs i motion 444 att riksdagen skall uttala att samarbetssvårigheter, olovlig bortovaro, ordervägran, olämpligt uppträdande etc. skall kunna läggas till grund för uppsägning eller avskedande endast i utomordentligt sällsynta fall. En förutsättning skall vara att den lokala fackliga organisationen har godkänt åtgärden.

Vpk har tidigare framställt liknande yrkanden. Senast skedde det förra året, och utskottet avstyrkte då yrkandena med en utförlig motivering i betänkandet AU 1979/80:3 (s. 11–12). Riksdagen följde utskottet. Det föreligger inte skäl för riksdagen att nu göra en ändrad bedömning. Utskottet avstyrker därför de föreliggande motionsyrkandena från vpk.

Permittering, m. m.

Tillgriper en arbetsgivare permittering är arbetstagarna enligt nuvarande regler i anställningsskyddslagen berättigade till permitteringslön och andra anställningsförmåner när permitteringen har varat två veckor i följd eller sammanlagt 30 dagar under samma kalenderår. Som framgår av den redovisning av gällande rätt som lämnats i det föregående har flertalet arbetstagare under väntetiden ett ekonomisk skydd genom avtal om permitteringslön och genom arbetslöshetsförsäkringen.

I motion 1491 av Lars Werner m. fl. (vpk) yrkas bl. a. på en omedelbar ändring i lagen av innebörd att lön skall utgå från den första permitteringsdagen. Vidare yrkar motionärerna att riksdagen skall ändra lagen eller ta initiativ till lagändring beträffande vikariat och följderna för brott mot turordningsregler i samband med uppsägning eller återanställning. Förslag till lagändringar läggs även fram beträffande de tidsfrister en uppsagd eller avskedad arbetstagare skall iaktta om han anser åtgärden vara ogiltig samt

förfarandet när en arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist vill hävda sin företrädesrätt till ny anställning hos arbetsgivaren.

En av anställningsskyddskommitténs huvuduppgifter är att behandla permitteringsinstitutet. Kommittén skall sålunda överväga åtgärder som å ena sidan förstärker de anställdas ekonomiska skydd vid permittering och å andra sidan förbättrar arbetsgivarnas möjligheter att betala permitterings- och uppsägningslöner i situationer då andra alternativ inte står till buds. Även övriga i motionen berörda frågor ligger inom ramen för kommitténs arbete. Med hänvisning härtill och då utskottet i övrigt inte finner anledning att föreslå någon åtgärd med anledning av motionen avstyrks densamma.

Anställning för viss tid före värnpliktstjänstgöring

Enligt lagen om anställningsskydd skall en anställning i princip vara tills vidare. Anställning för viss tid är tillåten endast i särskilda i lagen eller kollektivavtal angivna fall.

Vid sidan av anställningsskyddslagen finns sedan länge en särskild bestämmelse om visstidsanställning i 2 § lagen om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. Enligt denna bestämmelse kan en arbetstagare anställas för den tid som löper till dess han påbörjar värnpliktstjänstgöring eller vapenfri tjänst som skall pågå mer än tre månader.

Ingegerd Elm m. fl. (s) tar i motion 978 upp denna regel om tidsbegränsad anställning som enligt dem ger de aktuella ungdomarna ett svagare anställningsskydd än andra arbetstagare åtnjuter. Motionärerna vill att bestämmelsen skall ses över i syfte att stärka anställningstryggheten.

Riksdagen har tidigare avslagit liknande motionsförslag (se senast AU 1976/77:5). Den aktuella regelns syfte är att främja anställning av ungdomar som slutat skolan och väntar på att göra sin första värnpliktstjänstgöring eller motsvarande grundutbildning. Om arbetsgivarna i alla lägen skall vara skyldiga att ta tillbaka sådana anställda efter avslutad militär grundutbildning eller vapenfri tjänst kan det befaras leda till att benägenheten minskar att anställa ungdomar för den relativt korta tid som det i allmänhet gäller före inryckningen. Det skulle i sin tur försämra läget för en grupp som kan ha svårt att hävda sig på arbetsmarknaden. Motionärernas förslag skulle måhända ge vissa ungdomar ett bättre anställningsskydd men för andra medföra att de går miste om anställningar och därmed en värdefull arbetslivserfarenhet. Utskottet bedömer att den negativa effekten av förslaget är så stor att det inte bör genomföras. Motionens utredningskrav avstyrks därför.

Utskottets hemställan

Utskottet hemställer

1. beträffande *anställningsskyddet för företagsledande personal*
   att riksdagen avslår motion 1979/80:738,
2. beträffande *saklig grund för uppsägning och avskedande*
   att riksdagen avslår motionerna 1979/80:444 och 1979/80:1003 yrkande 1,
3. beträffande *permittering m. m.*
   att riksdagen avslår motion 1979/80:1491,
4. beträffande *anställning för viss tid före värnpliktstjänstgöring*
   att riksdagen avslår motion 1979/80:978.

Stockholm den 11 november 1980

På arbetsmarknadsutskottets vägnar
ELVER JONSSON

Närvarande: Elver Jonsson (fp), Anna-Greta Leijon (s), Arne Fransson (c), Erik Johansson (s), Bernt Nilsson (s), Sten Svensson (m), Frida Berglund (s), Pär Granstedt (c), Lars Ulander (s), Margit Odelsparr (c), Eva Winther (fp), Lahja Exner (s), Bengt Wittbom (m), Nils-Olof Grönhagen (s) och Sonja Rembo (m).

GOTAB 65716 Stockholm 1980