

Arbetsmarknadsutskottets betänkande

1976/77:5

med anledning av motioner om anställningsskydd, m. m.

Motionerna

De föreliggande motionerna berör lagen om anställningsskydd, statstjänstemannalagen, lagen om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktsjämsgöring m. m. samt lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Först redovisas motionsyrkandena. Därefter lämnas i anslutning till motionsyrkandena redogörelse för gällande rätt, förarbeten och i förekommande fall tidigare riksdagsbehandling.

1975/76:654 av herr Hallgren m. fl. (vpk)

I motionen yrkas

1. att riksdagen uttalar

b. att samarbetssvårigheter med arbetsgivaren eller med arbetskamrater, olovlig bortovaro, ordervägran, olämpligt uppträdande etc. endast i utomordentligt sällsynta fall kan läggas som grund för uppsägning.

2. att riksdagen beslutar hemställa hos regeringen att snarast framlägga förslag om ändring i statstjänstemannalagen enligt det i motionen framlörda ändringsförslaget,

3. att riksdagen med bifall till motionen beslutar om ändringar i lagen om anställningsskydd (1974:12) 1, 3, 5, 10, 11, 13, 20, 21, 32, 38 och 39 §§ enligt följande:

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §

Denna lag äger tillämpning på arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Lagen gäller ej

1. arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
2. arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj,
3. arbetstagare som är anställd för arbete i arbetsgivarens hushåll,
4. arbetstagare som av arbetsmarknadsmyndighet meddelats arbetslöshetshjälp i form av beredskapsarbete, arkivarbete eller musikerhjälp eller som anvisats arbete i verkstad inom arbetsvården.

4. Utgår.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3 §

Avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränkes är ogiltigt i den delen.

Utan hinder av första stycket får avvikelse från 5 § andra stycket, 11, 15, 22, 24–30 §§, 31 § första stycket, 32 § första och tredje styckena samt 33 § göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagarsidan slutits eller godkänts av organisation som är att anse som huvudorganisation enligt lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt.

Utan hinder av första stycket får avvikelse med stöd av kollektivavtal som på arbetstagarsidan slutits eller godkänts av organisation enligt lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt göras beträffande 5 § tredje stycket, 11 § om avtalet avser mer än sex månaders uppsägningstid, 15, 22, 24–30 §§, första stycket, 32 § första och tredje styckena samt 5 § andra stycket. Avtal om 5 § andra stycket får träffas först efter godkännande av arbetsmarknadsstyrelsen.

5 §

Anställning gäller --- om ej annat har avtalats.

Avtal om att anställning skall avse viss tid, viss säsong eller visst arbete får träffas endast om det föranledes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Avtal om anställning för viss tid får dock träffas, om avtalet gäller praktikarbete eller vikariat.

Avtal om att anställning skall gälla viss tid, viss säsong eller visst arbete får träffas om det föranledes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Sådant avtal skall dock för att vara giltigt godkännas av arbetsmarknadsstyrelsen. Avtal om anställning för viss tid får dock träffas om avtalet gäller praktikarbete eller vikariat.

10 §

Uppsägningsbeskedet skall lämnas --- hans vanliga adress.

Underrättelse om uppsägning skall samtidigt lämnas till facklig organisation som avses i 32 §.

Uppsägning från arbetsgivarens --- semestern upphörde.

11 §

För såväl arbetsgivare --- minst en månad.

Arbetstagare som vid uppsägning- en har varit anställd hos arbetsgiva- ren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader un-

Arbetstagare som vid uppsägning- en har varit anställd hos arbetsgiva- ren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader un-

Nuvarande lydelse

der de senaste två åren har rätt till en uppsägningstid av två månader, om han har fyllt 25 år, tre månader, om han har fyllt 30 år, fyra månader, om han har fyllt 35 år, fem månader, om han har fyllt 40 år, sex månader, om han har fyllt 45 år.

Föreslagen lydelse

der de senaste två åren har rätt till en uppsägningstid av *minst sex månader*.

Avtal om annan uppsägningstid får träffas endast om avtalet gäller längre uppsägningstid än vad som sägs i andra stycket.

13 §

Från lön som utgår på grund av 12 § första stycket får arbetsgivaren avräkna inkomst som arbetstagaren under den tid lönen avser har förvärvat i annan anställning. Rätt till avräkning föreligger också beträffande inkomst som arbetstagaren under nämnda tid uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan anställning som han skäligen bort godtaga. Utbildningsbidrag, som utgår av statsmedel vid arbetsmarknadsutbildning får avräknas, i den mån bidraget avser samma tid som lönen och arbetstagaren har blivit berättigad till bidraget efter uppsägningen.

Utgår.

20 §

Besked om avskedande — — — hans vanliga adress.

Underrättelse om avsked skall samtidigt lämnas till facklig organisation som avses i 32 §.

Avskedande sker — — — semestern upphörde.

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

Arbetstagare, som under anställningstiden varit permitterad mer än tio 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 na-

Nuvarande lydelse

är säsongbetonat eller annars till sin natur icke sammanhängande.

Förmåner som avses --- motsvarande tillämpning.

Om anställningsförmån --- anställningsförmåner.

Föreslagen lydelse

32 §

Den som har rätt --- tilltänkta åtgärden.

Rätt till överläggning tillkommer även den som har rätt till underrättelse enligt 31 § andra stycket.

Rätt till överläggning tillkommer även den som har rätt till underrättelse enligt 31 § andra stycket, *samt annan arbetstagarorganisation som företräder minst en femtedel av arbetstagarna på arbetsstället, om den tilltänkta åtgärden berör eller kan beröra medlem i organisationen.*

Har överläggning --- har lämnats.

38 §

Åsidosätter arbetsgivare --- för uppkommen skada.

Underlåter arbetstagare --- uppkommen skada.

Vid bedömande om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarorganisations intresse av att lagens bestämmelser iakttages i förhållande till organisationens medlemmar samt till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Ersättning för skada som avser tid efter anställningens upphörande bestämmes högst till belopp som avses i 39 §.

Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndets belopp nedsättas i förhållande till vad som annars skulle ha utgått. *Fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet kan också äga rum.*

Vid bedömande om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarorganisations intresse av att lagens bestämmelser iakttages i förhållande till organisationens medlemmar samt till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Ersättning av annat slag än lön och andra anställningsförmåner för brott mot denna lag utgår med minst 10 000 kr. till arbetstagaren och till facklig organisation som avses i 32 §.

Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndets belopp nedsättas i förhållande till vad som annars skulle ha utgått.

39 §

Åsidosätter arbetsgivaren --- anses upplöst.

I fall som avses i första --- tio år hos arbetsgivaren.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

I stället för de skadestånd --- arbetstagaren fyllt 60 år.

Vid beräkning av anställningstid --- extra anställningsmånader.

Skadestånd som avses i denna paragraf får ej i något fall utgå med fler månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren.

Utgår.

Yrkandet 1 a i motionen har behandlats i betänkandet InU 1975/76:45.

1975/76:1854 av herr Gustafsson i Stockholm (s)

I motionen yrkas att riksdagen beslutar att hos regeringen hemställa att 2 § i lagen om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värmpliktsjämnstgöring m. m. upphävs.

1975/76:1857 av herr Hallgren m. fl. (vpk)

I motionen yrkas att riksdagen beslutar anta ändring i lagen (1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen enligt följande:

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

1 §

Med lokal arbetstagarorganisation avses i denna lag organisation som på arbetsplatsen är eller brukar vara bunden av kollektivavtal för de arbetstagare som berörs av förtroendemannens verksamhet.

Med lokal arbetstagarorganisation avses i denna lag *dels* organisation som på arbetsplatsen är eller brukar vara bunden av kollektivavtal för de arbetstagare som berörs av förtroendemannens verksamhet, *dels annan facklig organisation som företräder minst en femtedel av arbetstagarna på arbetsplatsen.*

Lagen om anställningsskydd (motionen 654, yrk. 1 b och 3)

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

Genom lagen får arbetsgivarna vid nödvändiga omställningar på arbetsplatserna ta större 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. Den tidigare gällande principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt har i lagen ersatts av krav på saklig grund för uppsägning.

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 de styckena sättas ur kraft genom avtal.

Begreppet saklig grund för uppsägning

Ett av de centrala stadgandena i lagen är, som ovan nämnts, att uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad. Detta fastslås i 7 §. Lagtexten anger inte vad som skall avses med saklig grund frånsett en regel om att saklig grund inte föreligger om det skäligen kan krävas att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Däremot behandlas begreppet saklig grund utförligt i lagens förarbeten, se bl. a. prop. 1973:129 s. 118–129, 242–243.

Om uppsägning på grund av arbetstagarens personliga förhållanden uttalas i propositionen bl. a. följande (s. 124):

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

Frågan om uppsägning på grund av *samarbetssvårigheter* uppmärksammades vid riksdagsbehandlingen av prop. 1973:129. I motionen 1973:2028 av herr Arne Geijer i Stockholm m. fl. (s) befarades att ett uttalande i propositionen kunde leda till att anställningsskyddet i synnerhet på mindre arbetsplatser urholkades i väsentlig mån. Motionärerna begärde att riksdagen skulle uttala att samarbetssvårigheter endast i utomordentligt sällsynta fall skulle utgöra grund för uppsägning. Även i vänsterpartiet kommunisternas partimotion 1973:2030 kritiserades propositionens uttalande i denna fråga.

Inrikesutskottet anförde i betänkandet InU 1973:36 (s. 33):

För att samarbetssvårigheter och liknande anledningar skall kunna leda till uppsägning måste föreligga allvarliga problem. Stora krav måste ställas på arbetsgivare när det gäller att söka komma till rätta härmed. Det ligger i sakens natur att större företag har större möjligheter att lösa problemen genom omplacering, men detta får inte leda till att mindre företag vid samarbetssvårigheter utan vidare får säga upp den anställde. Generellt sett måste det dock anses otillfredsställande att anställningstryggheten när det gäller personliga förhållanden beror på företagets storlek. De faktiska möjligheterna att nå ett godtagbart resultat kan emellertid vara begränsade, och i sådana fall går det inte att komma ifrån att det enda sättet att lösa problemet kan vara att den berörde arbetstagaren får lämna arbetsplatsen. Utskottet vill i likhet med vad som anförs i motionen 1973:2028 betona att samarbetssvårigheter måste vara av mycket allvarlig art för att de skall berättiga till uppsägning. Utskottet finner det emellertid inte erforderligt med ett uttalande av det slag som yrkas i motionen. Med det anförda har utskottet besvarat de i förevarande sammanhang upptagna motionsyrkandena.

Vpk:s företrädare i utskottet reserverade sig. Riksdagen följde utskottet.

1 § (undantag för vissa arbetstagare)

Paragrafen anger lagens tillämpningsområde. Till de grupper av arbetstagare som inte omfattas av lagen hör personer som av arbetsmarknadsmyndighet meddelats arbetslöshetshjälp i form av beredskapsarbete, arkivarbete eller musikerhjälp eller som anvisats arbete i verkstad inom arbetsvården.

I prop. 1973:129 (s. 203–204) konstaterades att de arbeten det här är fråga om är avsedda att fungera så att de snarast möjligt avlöses av arbete på den öppna arbetsmarknaden. För att detta system skall kunna fungera är det nödvändigt att de personer det gäller genast lämnar sin anställning, om arbetsförmedlingen anvisar dem ett arbete på den öppna arbetsmarknaden som de skäligen bör ta. De bestämmelser som lagen om anställningsskydd innehåller passar därför inte för dessa fall. Dessa bestämmelser bör därför gälla enbart för anställningar på den öppna arbetsmarknaden. De nämnda kategorierna arbetstagare borde därför enligt propositionen inte omfattas av lagen.

Med anledning av yrkande från vpk i partimotionen 1973:2030 om att berörda arbetstagare borde omfattas av lagen förklarade sig inrikesutskottet (InU 1973:36, s. 28) ha samma uppfattning som propositionen och avstyrkte motionsyrkandet. Vpk:s företrädare i utskottet reserverade sig för bifall. Riksdagen följde utskottet.

5 § (tidsbegränsade anställningar)

Enligt paragrafen skall anställning gälla tills vidare, om inte annat avtalats. Avtal om att anställning skall avse viss tid, viss säsong eller visst arbete får träffas endast om det föranleds av arbetsuppgifternas särskilda beskaf-

fenhet. Avtal om anställning för viss tid får dock träffas, om avtalet gäller praktikarbete eller vikariat.

Om en arbetsgivare träffat avtal om anställning i strid mot lagens bestämmelser blir avtalet i stället att anse som avtal om tillsvidareanställning. Arbetsgivaren kan vidare bli skadeståndsskyldig. En ytterligare sanktionsmöjlighet ges i 14 § lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder. Den paragrafen ger länsarbetsnämnd möjlighet att inskränka arbetsgivares rätt att sluta avtal för begränsad tid för den händelse arbetsgivaren i väsentlig omfattning åsidosatt anställningsskyddslagens bestämmelser eller eljest utnyttjat sin rätt att sluta avtal för begränsad tid på sätt som strider mot god sed på arbetsmarknaden. Härmed åsyftas främst sådana fall som att s. k. rullande visstidsanställningar sätts i system eller att arbetsgivaren sluter avtal om praktikarbete eller vikariat utan att någon befogad anledning härtill föreligger.

Genom kollektivavtal får träffas överenskommelse om att begränsade anställningsformer skall få förekomma i vidare omfattning än som följer av lagen.

10 och 20 §§ (besked om uppsägning resp. avskedande)

Överväger arbetsgivaren att säga upp eller avskeda arbetstagare skall den lokala arbetstagarorganisationen varslas om den tilltänkta åtgärden. Syftet härmed är att ge arbetstagarorganisationen tillfälle till överläggning innan arbetsgivaren fattat slutgiltigt beslut. Gäller det uppsägning på grund av arbetstagarens personliga förhållanden eller avskedande skall också den berörde arbetstagaren underrättas i förväg och ges tillfälle till överläggning. Påkallas överläggning av den fackliga organisationen eller av arbetstagare i nu avsedda fall får arbetsgivaren inte vidta den åtgärd varslet eller underrättelsen gäller förrän tillfälle till överläggning har lämnats (32 §).

Beslutar arbetsgivaren, efter att ha iakttagit varsel- och underrättelseplikten, om uppsägning eller avskedande skall besked härom enligt 10 resp. 20 § lämnas arbetstagaren personligen. Någon motsvarande underrättelseplikt stadgas inte i förhållande till arbetstagarens organisation.

Vid behandlingen i riksdagen av den förut nämnda propositionen 1973:129 yrkade vpk i partimotionen 1973:2030 att inte bara arbetstagaren utan också den lokala fackliga organisationen skulle underrättas vid uppsägning.

Inrikesutskottet avstyrkte motionsyrkandet med följande motivering (InU 1973:36 s. 35):

Bestämmelserna om varsel i 29–32 §§ garanterar att de fackliga organisationerna kopplas in på ärenden rörande uppsägning och avskedande. Varsel kommer regelmässigt att följas av överläggningar, vilket gör att organisationerna bereds tillfälle att nära följa de aktuella fallen. Något behov av underrättelse till den fackliga organisationen i samband med att uppsägning eller avskedande slutligen vidtas föreligger knappast.

Vpk:s företrädare i utskottet reserverade sig för bifall till motionsyrkandet. Riksdagen följde utskottet.

Yrkande om underrättelse till den lokala fackliga organisationen om uppsägning eller avskedande framställdes även i motionen 1975/76:1705 av herr Hallgren m. fl. (vpk). Inrikesutskottet (InU 1975/76:5 s. 11) avstyrkte motionsyrkandet med i huvudsak samma motivering som år 1973. Herr Hallgren reserverade sig i utskottet för bifall till motionen. Riksdagen följde utskottet.

11 § (uppsägningstider)

För såväl arbetsgivare som arbetstagare gäller enligt denna paragraf en uppsägningstid om minst en månad. Om arbetstagaren dels varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna (eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren), dels är 25 år eller äldre har han rätt till längre uppsägningstid. Vid fyllda 25 år är uppsägningstiden två månader, och den förlängs med en månad för varje femårsintervall av arbetstagarens ålder. Längsta uppsägningstid är enligt lagen sex månader och gäller för arbetstagare som har fyllt 45 år. Lagen har ingen motsvarande regel om förlängda uppsägningstider för arbetstagare.

Reglerna är dispositiva. Överenskommelse kan träffas om förmånligare uppsägningstider för arbetstagaren. Rättigheterna enligt lagen kan också inskränkas genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation. Avtal kan också träffas om längre uppsägningstider vid uppsägning från arbetstagarens sida.

De redovisade reglerna överensstämmer med lagförslaget i prop. 1973:129. Vid riksdagsbehandlingen av förslaget yrkade vpk i partimotionen 1973:2030 att uppsägningstiden skulle bestämmas till sex månader för arbetstagare som enligt propositionsförslaget var berättigade till längre uppsägningstid än en månad.

Inrikesutskottet ansåg att propositionens regler var en rimlig avvägning mellan olika intressen och avstyrkte motionsyrkandet (InU 1973:36 s. 35). Reservation av vpk:s företrädare i utskottet. Riksdagen följde utskottet.

13 § (avräkningsregler)

Under uppsägningstid har arbetstagaren rätt till lön och andra anställningsförmåner även om arbetsgivaren inte erbjuder honom arbete. Arbetsgivaren får dock från lönen avräkna inkomst som arbetstagaren förvärvat i annan anställning eller uppenbarligen kunde ha förvärvat på annat håll. Avräkning får också göras för utbildningsbidrag om arbetstagaren påbörjat arbetsmarknadsutbildning efter uppsägningen.

Mot dessa avräkningsregler riktade vpk i partimotionen 1973:2030 invändningar på en punkt. Vpk godtog att avräkning skulle göras för vad

arbetstagaren faktiskt förtjänat och för utbildningsbidrag. Däremot yrkades på slopande av regeln om avräkning för inkomst som kunde ha förvärvats på annat håll.

Inrikesutskottet avstyrkte motionsyrkandet med följande motivering (InU 1973:36 s. 36):

Enligt utskottets uppfattning är det rimligt att avräkna lön som en arbetstagare uppburit från annat håll under uppsägningstiden. Detta framstår särskilt klart i de fall arbetsgivaren, som sagt upp en arbetstagare, inte själv kan förse vederbörande med arbete men lyckats skaffa ett likvärdigt arbete åt arbetstagaren på annat håll. En regel om avräkning av faktiskt uppburen lön måste, om den skall fungera på rimligt sätt, kompletteras med en bestämmelse om avräkning för lön som arbetstagaren uppenbarligen kunde ha förtjänat i annan anställning. Därmed får man, såsom framhålls i propositionen (s. 142), vissa garantier för att en fullt arbetsförför person inte går sysslolös trots att det finns fullt upp av lämpligt arbete för honom. Detta synsätt överensstämmer också med de principer som ligger till grund för arbetslöshetsförsäkringen. När det gäller tillämpningen av den kritiserade avräkningsbestämmelsen kan tilläggas att regeln förutsätter att arbetsgivaren måste kunna visa att det under uppsägningstiden funnits gott om lämpligt arbete som arbetstagaren utan olägenhet kunde ha åtagit sig.

Vpk reserverade sig för bifall till motionsyrkandet. Riksdagen följde utskottet.

21 § (permitteringslön)

Om arbetsgivare tillgriper permittering är arbetstagaren berättigad till permitteringslön och andra anställningsförmåner. Rätt till permitteringslön m. m. inträder sedan permitteringen varat två veckor i följd eller 30 dagar under samma kalenderår.

Reglerna om permitteringslön ställdes inte under debatt vid anställningsskyddslagens tillkomst. Vid 1974 års riksdag berördes reglerna i tre motioner. I motionerna 1974:1150 av herr Oskarson m. fl. (m, c) och 1571 av herr Träff m. fl. (m, c, fp) hävdades att reglerna är alltför stränga mot arbetsgivare som nödgas inskränka verksamheten på grund av omständigheter som ligger utanför hans kontroll. Yrkandet i motionen 1571 gick ut på att permitteringslön skall utgå först efter en sammanlagd permitteringstid av 60 dagar under ett år. Herr Lorentzon m. fl. (vpk) hävdade däremot i motionen 1974:1146 att reglerna om permitteringslön är alltför förmånliga för arbetsgivarna. De yrkade därför att sådan lön skall utgå efter tio dagars permittering under ett år, oavsett om dagarna utgör en sammanhängande period eller ej.

Inrikesutskottet ansåg i betänkandet InU 1974:14 (s. 9) att motionerna inte borde föranleda någon åtgärd. Beträffande motionen 1146 anfördes att utskottet inte var berett att biträda yrkandet om skärpning av den aktuella bestämmelsen. Lagen om anställningsskydd borde få verka någon tid innan ändringar prövades. Utskottet tillade att arbetstagaren i allmänhet har rätt

till permitteringslön enligt särskilt avtal eller arbetslöshetsersättning under de första 14 dagarna av en permitteringsperiod. Reservation av vpk för bifall till motionen 1146. Riksdagen följde utskottet.

38 § (allmänna skadestandsregler)

Paragrafen ger de allmänna reglerna om den skadeståndsskyldighet som kan uppstå för arbetsgivare och arbetstagare som inte iakttar sina förpliktelser enligt lagen.

Skadeståndsskyldighet för arbetstagare uppstår endast om han inte iakttar föreskriven uppsägningstid.

Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt lagen skall han utge, förutom lön och andra anställningsförmåner, ersättning för uppkommen skada. Detta innebär bl. a. att ersättning skall utgå om arbetsgivaren åsidosätter det formella förfarandet vid uppsägning eller avskedande. Inte bara ekonomiska förluster skall ersättas utan också den kränkning som arbetstagaren kan ha utsatts för genom att exempelvis bli uppsagd utan saklig grund (ideell skada). Även arbetstagarorganisation kan yrka ersättning för ideell skada, t. ex. om organisationen inte fått varsel enligt lagens föreskrifter.

Skadeståndets belopp kan sättas ned om det är skäligt med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter. Paragrafen medger också att fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet kan äga rum. Jämkningsmöjligheterna gäller dock inte lön under uppsägnings- eller permitteringstid eller andra anställningsförmåner enligt lagen. Sådana förmåner anses inte som skadestånd. Däremot kan avräkning ske enligt de regler som ovan redovisats under 13 §.

Paragrafen ger ingen precisering av ersättningsbeloppens storlek (jfr 39 § nedan det särskilda skadestånd som där avses). I lagens förarbeten uttalas att det synsätt som bär upp lagen om anställningsskydd bör återspeglas i den ersättning för ideell skada som kan komma att dömas ut om arbetsgivaren åsidosätter sina förpliktelser enligt lagen. Vid obefogad uppsägning eller ogrundat avskedande bör enligt förarbetena skadeståndsbeloppen sättas väsentligt högre än som hittills brukat ske i praxis.

39 § (särskilt skadestånd)

Uppsägning eller avskedande kan ogiltigförklaras av domstol. Om arbetsgivaren inte vill respektera domstolens förklaring, kan han inte tvingas ta tillbaka arbetstagaren i arbetet. Anställningsförhållandet skall enligt denna paragraf då anses upplöst. I sådana fall kan arbetstagaren i stället kräva särskilt skadestånd, vars storlek avgörs av anställningstidens längd och arbetstagarens ålder. Det utgår med 16 månadslöner om anställningstiden är mindre än fem år, 24 månadslöner om anställningstiden är minst fem år men mindre än tio år och 32 månadslöner om anställningstiden är minst 10 år. Har arbetstagaren fyllt 60 år utgår skadestånd i stället med 24, 36

resp. 48 månadslöner. Den som har fyllt 45 år får tillgodoräkna sig extra anställningsmånader vid beräkning av anställningstid.

Paragrafen avslutas med en spärregel som innebär att skadestånd aldrig kan utgå med fler månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren. Spärregeln har enligt förarbetena kommit till för att undvika att anställda som varit anställda endast kort tid får skadestånd som kan te sig oskäligt högt.

Det särskilda skadeståndet enligt denna paragraf kan inte jämkas. Det kan utgå vid sidan av skadestånd enligt 38 §.

Minoritetsorganisationers ställning enligt vissa lagar

Lagen om anställningsskydd (motion 654, del av yrk. 3)

Som berörts i det föregående är arbetsgivarens varsel- och underrättelseplikt beträffande uppsägning, avskedande, permittering m. m. kopplad med en rätt för mottagaren av varslet resp. underrättelsen att påkalla överläggning med arbetsgivaren av den tilltänkta åtgärden. Har överläggning påkallats får den åtgärd varslet eller underrättelsen gäller inte vidtas förrän arbetsgivaren lämnat mottagaren tillfälle till överläggning.

Varsel skall lämnas till lokal arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal såvitt gäller berörd arbetstagarkategori. Kopplingen mellan rätt till varsel och överläggningsrätt medför att det är den kollektivavtalsbundna organisationen som har rätt till överläggning även om den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden berör oorganiserade arbetstagare eller medlemmar i en icke kollektivavtalsbunden facklig organisation.

Gäller åtgärden uppsägning av arbetstagare på grund av dennes personliga förhållanden eller avskedande skall förutom varsel till den fackliga organisationen också gå underrättelse om åtgärden till den berörde arbetstagaren som därmed får rätt till överläggning vid sidan av den kollektivavtalsbundna organisationen.

Nu redovisade regler om överläggningsrättens omfattning överensstämmer med den ordning som föreslogs i prop. 1973:129. Frågan kom under debatt vid riksdagsbehandlingen av propositionen. Med anledning av motionerna 1973:2013 av herr Ernulf (fp) och 1973:2032 av herrar Lidgard (m) och Winberg (m) föreslog inrikesutskottet (majoriteten) att överläggningsrätt skulle tillkomma inte bara varselberättigad (dvs. kollektivavtalsbunden) organisation utan också annan organisation som har medlemmar, vilka berörs eller kan beröras av den aviserade åtgärden (InU 1973:36 s. 43). I en till betänkandet fogad reservation (s) anslöt man sig till propositionens princip att överläggningsrätt endast skulle tillkomma kollektivavtalsbunden organisation. Riksdagen biföll reservationen.

Frågan om överläggningsrätt för icke kollektivavtalsbunden organisation

återkom vid 1974 års riksdag genom en motion av herr Fransson m. fl. (c, m, fp) med yrkande om lagändring i enlighet med vad som förordats av inrikesutskottets majoritet föregående år. I yttrande över motionen (InU 1974:14 s. 9–11) pekade inrikesutskottet bl. a. på möjligheten för en organisation att – utan att träda i allmänt kollektivavtalsförhållande till arbetsgivaren – på förbundsplanet teckna kollektivavtal om rätten till överläggning i vissa fall. I övrigt ansåg utskottet att man borde avvakta utvecklingen och se om inte systemet fungerade på ett tillfredsställande sätt enligt de riktlinjer utskottet angett. Det hänvisades vidare till möjligheten att överväga lagreglernas utformning i samband med prövningen av de förslag som då väntades komma från arbetsrättskommittén. Vad utskottet anfört med anledning av motionen borde ges regeringen till känna. Vpk:s företrädare i utskottet yrkade i en reservation bifall till motionen. Riksdagen följde utskottet.

I motionen 1975:1705 yrkade herr Hallgren m. fl. (vpk) att överläggningsrätt skulle tillkomma även icke kollektivavtalsbunden organisation om den företrädar minst en femtedel av arbetstagarna på arbetsstället och den tilltänkta åtgärden berör eller kan beröra medlem i organisationen.

Vid behandlingen av denna motion tog inrikesutskottet (InU 1975/76:5 s. 10–11) samtidigt upp liknande yrkanden i motionerna 1975:940 av herr Hallgren m. fl. (vpk) och 1975:1728 av herrar Norrby (c) och Olof Johansson i Stockholm (c) beträffande minoritetsorganisationers ställning enligt lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Utskottet ansåg att de aktuella motionsyrkandena inte borde föranleda någon åtgärd och anförde bl. a. att frågan om minoritetsorganisationernas ställning borde ses i ett större sammanhang och inte avgöras separat för de två lagar motionärerna tagit upp. Utskottet hänvisade i sammanhanget till den proposition på grundval av arbetsrättskommitténs förslag som aviserats till våren 1976.

Vpk:s företrädare i utskottet reserverade sig för bifall till motionen 1975:1705. Riksdagen följde utskottet.

Statstjänstemannalagen (motion 654 yrk. 2)

Enligt regeringsformen (11 kap. 10 §) skall grundläggande bestämmelser om statstjänstemäns rättsställning ges i lag. Sådana bestämmelser meddelas i statstjänstemannalagen (1965:274).

Vid tillkomsten av lagen om anställningsskydd gjordes grunderna i den lagen tillämpliga också på offentligt anställda. Statstjänstemannalagen ändrades i enlighet härmed. Tillämpningen av reglerna i lagen om anställningsskydd beträffande varsel och överläggning före uppsägning innebar därvid sakliga förändringar i förhållande till vad som gällde tidigare. Enligt 30 § statstjänstemannalagen i dess före den 1 juli 1974 gällande lydelse kunde vid uppsägning arbetstagarförening, som den berörde tjänstemannen tillhörde, påkalla överläggning i saken. Möjlighet till överläggning fanns alltså

för facklig organisation oavsett om organisationen var kollektivavtalsbunden eller ej. Å andra sidan inträdde överläggningsrätten först efter det att arbetsgivaren fattat beslutet om uppsägning. Regeln i 30 § hade endast verkan att tjänstemannen – om överläggning begärts – inte fick skiljas från tjänsten förrän överläggningen ägt rum.

Genom den sedan den 1 juli 1974 gällande ändringen av 30 § statstjänstemannalagen gjordes, som nämnts, reglerna i lagen om anställningsskydd beträffande varsel och överläggning tillämpliga på det statliga området. Detta innebar att den statliga arbetsgivaren skall varsla den fackliga organisationen om tilltänkt uppsägning innan beslut i frågan är fattat. Gäller det uppsägning som beror på tjänstemannens personliga förhållanden, skall tjänstemannen underrättas i förväg. Begärs överläggning skall den äga rum innan myndigheten fattar sitt beslut. Därutöver innebar ändringen i 30 § statstjänstemannalagen att överläggningsrätten, i överensstämmelse med reglerna i lagen om anställningsskydd, begränsades till kollektivavtalsbunden organisation. Vid uppsägning på grund av personliga förhållanden har den berörde tjänstemannen själv rätt att begära överläggning. Också detta är en anpassning till lagen om anställningsskydd.

Vpk:s företrädare i inrikesutskottet uttalade sig i ett till betänkandet InU 1974:15 fogat särskilt yttrande mot genomförandet av ovan behandlade ändring av 30 §.

Statstjänstemannalagen ersätts fr. o. m. den 1 januari 1977 av lagen om offentlig anställning (1976:600). De aktuella bestämmelserna i 30 § statstjänstemannalagen har utan ändring i sak förts över till den nya lagen (7 kap. 2 §).

Förtroendemannalagen (motion 1857)

Avsikten med förtroendemannalagen är att på olika sätt stödja den fackliga verksamheten på arbetsplatserna. Lagen gäller för facklig förtroendeman som är anställd hos arbetsgivaren och verksam på arbetsplatsen. Förtroendemannen skall utses av facklig organisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal på arbetsplatsen.

En förtroendeman får inte hindras av arbetsgivaren i sitt fackliga uppdrag. Han har skydd enligt lagen mot försämrade anställningsförhållanden eller anställningsvillkor på grund av uppdraget. Han har rätt till erforderlig ledighet för att utöva den fackliga verksamheten. Om verksamheten avser den egna arbetsplatsen får uppdraget utföras på betald arbetstid.

Frågan om lagens tillämpning på kollektivavtalsbundna resp. icke kollektivavtalsbundna organisationer behandlades i prop. 1974:88. Det anfördes härom av departementschefen (s. 157):

Vissa remissinstanser menar att förslaget innebär ett kraftigt gynnande av de etablerade organisationerna och ifrågasätter om en sådan särbehandling står i överensstämmelse med grunderna för de regler om skydd utan åt-

skillnad för förenings- och förhandlingsrätten som följer av internationella överenskommelser som har antagits av Sverige. Andra remissinstanser framhåller att lagen bör gälla endast organisationer som har eller brukar ha kollektivavtal på branschnivå, eftersom det endast är dessa organisationer som kan sägas fullgöra facklig verksamhet i egentlig mening. Förslaget kritiserar också för att det kan medföra tillämpningssvårigheter då något kollektivavtal inte finns för en viss arbetsplats.

Den föreslagna förtroendemannalagen syftar till att understödja den fackliga verksamhet som är en nödvändig förutsättning för ett genomförande ute på arbetsplatserna av de beslutade arbetslivsreformerna. Ansvaret för genomförandet bör ligga hos en arbetstagarorganisation som inte bara är representativ utan också har etablerat ett samarbete med arbetsgivaren i arbetsplatsens olika frågor. Jag har inledningsvis berört, att det är de fackliga organisationernas arbetsmetod att genom förhandlingar söka nå fram till överenskommelser med arbetsgivaren. Det är i sista hand styrkan hos den fackliga organisationen som blir avgörande för om ett kollektivavtal skall komma till stånd och för vilken arbetstagarorganisation som står som part i kollektivavtalet. Jag kan inte finna någon omständighet som ger uttryck för de nu berörda förutsättningarna och samtidigt är neutral i fråga om valet av organisation än att organisationen i fråga bör vara den som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal för arbetsplatsen. Enligt den i avsnitt 2.2.1 redovisade ILO-rekommendationen (nr 143) skall nationell lagstiftning eller praxis vara avgörande för vilka arbetstagare som bör anses som de anställdas representanter på arbetsplatsen. Vi har inte, såsom exempelvis Frankrike, myndigheter som avgör vilka organisationer som skall anses representativa att företräda de anställda på arbetsplatsen. Däremot råder ingen tvekan om att vår arbetsrättslagstiftning tillmäter kollektivavtalsbundenheten en avgörande betydelse. Det är de kollektivavtalsbundna organisationerna som i första hand utser skyddsombud och deltar i arbetet med att söka lösa de svårplacerade arbetstagarnas problem. Likaså är det den avtalsbundna organisationens representanter som handlägger frågor enligt lagen om anställningsskydd och som företräder de anställda i företagens styrelser. Också medinflytandefrågorna torde i betydande mån komma att lösas med utgångspunkt i kollektivavtal för arbetsplatsen. Ett ytterligare skäl för att förtroendemannalagen bör knytas till kollektivavtalsbundna organisationer är att lagen förutsätts kunna genom kollektivavtal anpassas till de olika förhållanden som råder på de enskilda arbetsplatserna. Jag finner det därför naturligt, att förtroendemannalagen begränsas till arbetstagare som har utsetts av lokal arbetstagarorganisation som på arbetsplatsen är eller brukar vara bunden av kollektivavtal för de arbetstagare som berörs av förtroendemännens verksamhet. Härigenom nås också den fördelen att några större tillämpningsproblem inte behöver uppkomma. Däremot bör lagen inte gälla andra än kollektivavtalsbundna organisationer, alltså inte organisationer som t. ex. brukar sluta kollektivavtal för andra arbetsplatser inom branschen, har majoritet bland arbetstagarna på arbetsplatsen eller liknande. Jag kan inte se att den förordade lösningen skulle stå i strid med de internationella åtaganden som förut har berörts. Genom att avtalsbundenheten blir avgörande omfattas dels lokala organisationer som står som part i det för arbetsplatsen gällande kollektivavtalet och dels avdelningar, klubbar etc. som utgör underorganisation till ett avtalslutande fackförbund. Med tillägget för lokal organisation som brukar vara bunden av kollektivavtal avses endast att lagen bör fortsätta att gälla för den förut avtalsbundna organisationens företrädare under tillfälligt s. k. avtalslöst tillstånd (jfr prop. 1973:129 s. 272).

Den förut berörda kungörelsen om fackliga förtroendemen hos statsmyndigheter m. fl. (se avsnitt 2.1.2) gäller varje facklig organisation som har medlemmar hos myndigheten, oberoende av om organisationen är bunden av kollektivavtal med staten eller ej. Med anledning härav vill jag framhålla att förtroendemannalagen inte utgör hinder mot att det både på den offentliga och den privata sektorn träffas särskilda kollektivavtal om lagens tillämpning helt eller delvis på förtroendemen för organisationer som arbetsgivaren inte i övrigt anser sig ha anledning att etablera ett kollektivavtalsförhållande till.

I betänkandet InU 1974:15 anförde inrikesutskottet i fråga om kretsen av förtroendemen som skulle omfattas av lagen:

Lagen är enligt förslaget tillämplig på arbetstagare som utsetts av lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal för de arbetstagare som berörs av förtroendemannens verksamhet. Denna koppling till kollektivavtalslutande organisation är uttryck för en princip som tillämpas i det pågående arbetsrättsliga reformarbetet. Som utskottet framhållit i andra sammanhang är det naturligt att organisationer som har det allmänna ansvaret för kollektivavtal också får svara för de nya uppgifter som tillkommer genom lagstiftning. När det gäller den aktuella lagstiftningen måste bl. a. med hänsyn till reglerna om tolkningsföreträdet krävas stabilitet hos de organisationer som har rätt att utse facklig förtroedeman enligt lagen.

Kravet på att organisationen normalt skall vara bunden av kollektivavtal är en garanti i det hänseendet. Därutöver må framhållas att lagstiftningen förutsätts bli kompletterad med kollektivavtal där villkoren för den fackliga verksamheten på arbetsplatserna preciseras.

Herr Hallgren (vpk) reserverade sig och yrkade att lagen skulle omfatta förtroendemen i förutom kollektivavtalsbundna organisationer även andra organisationer som företrädde minst en femtedel av arbetstagarna på arbetsplatsen.

Riksdagen följde utskottet.

I motionen 1975:940 yrkade herr Hallgren m. fl. (vpk) att lagen skulle gälla förutom kollektivavtalsbunden organisation även annan facklig organisation som företräder minst en femtedel av arbetstagarna på arbetsplatsen.

Motionen behandlades av inrikesutskottet i betänkandet InU 1975/76:5 och avstyrktes av utskottet med motivering som redovisats i det föregående (se s. 13). Herr Hallgren reserverade sig i utskottet för bifall till motionen. Riksdagen följde utskottet.

Lagen om medbestämmande i arbetslivet

Den 1 januari 1977 träder den nya lagen om medbestämmande i arbetslivet i kraft. Lagens främst syfte är att främja kollektivavtal om medbestämmanderätt för de anställda. Arbetstagarinflytandet skall kunna göras gällande i alla frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. I frågor som inte reglerats genom kollektivavtal förbättras de fackliga orga-

nisationernas ställning bl. a. genom regler om förstärkt förhandlingsrätt.

Den förstärkta förhandlingsrätten regleras i 11–13 §§ medbestämmandelagen och innebär följande. Innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet skall han enligt 11 § på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal. Detsamma skall gälla innan arbetsgivaren beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållanden för arbetstagare som tillhör organisationen (primär förhandlingsskyldighet för arbetsgivare). Arbetsgivaren kan också enligt 12 § i annat fall än nu sagts bli skyldig att förhandla med kollektivavtalsbunden organisation innan han fattar eller verkställer beslut som rör medlem i organisationen. Initiativ till förhandlingen skall i så fall tas av organisationen.

11 och 12 §§ gäller således arbetsgivarens förhandlingsskyldighet gentemot kollektivavtalsbundna organisationer. I 13 § utsträcks förhandlingsskyldigheten att gälla även minoritetsorganisationer. Skyldighet att förhandla med icke kollektivavtalsbunden organisation inträder om frågan särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör sådan organisation.

I frågan om förhandlingsrätt för kollektivavtalsbunden resp. icke kollektivavtalsbunden organisation anförde departementschefen i prop. 1975/76:105 (s. 219):

Frågan om det behörliga i att göra viss arbetsrättslig lagstiftning tillämplig enbart på arbetstagarorganisationer som står eller brukar stå i kollektivavtalsförhållande till arbetsgivaren har varit föremål för diskussion vid flera tillfällen under de senaste årens arbetsrättsliga reformarbete. Som arbetsrättskommittén påpekat har lösningen valts på flera punkter i nyare lagstiftning på rättsområdet. Exempel är 40 § andra stycket arbetarskyddslagen, lagen om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar, lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen och lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning.

Som framhållits vid genomförandet av de här nämnda tidigare lagarna är det ofta, liksom när det gäller att bestämma tillämplighetsområdet för de regler om förhandlingsrätt som jag nu behandlar, praktiskt nödvändigt att göra en avgränsning så att lagens regler blir tillämpliga enbart på vissa arbetstagarorganisationer men inte på alla. De lagregler det här är fråga om innebär att vissa befogenheter och rättigheter tilldelas arbetstagarorganisationerna, men förutsätter också att dessa åtager sig ansvar för att arbetstagarnas intressen bevakas och att viktiga uppgifter i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare blir fullgjorda. Med det system som alltsedan tillkomsten av den nu gällande lagstiftningen om förenings- och förhandlingsrätt har gällt på vår arbetsmarknad görs inte någon åtskillnad mellan olika fackliga sammanslutningar i fråga om de grundläggande rättsliga förutsättningarna för fri facklig verksamhet. Inga formella krav ställs för att en sammanslutning skall kunna bedriva verksamhet som facklig organisation, utöver de mycket enkla att styrelse skall ha utsetts och stadgar av enkel beskaffenhet ha antagits. När det gäller inflytandet över arbetsgivarens beslut i frågor som hör till företagets skötsel och utveckling eller till arbetsledningen i stort är det emellertid nödvändigt att göra en begränsning till de fackliga organisationer som är representativa företrädare för ar-

betstagarna. Med vårt system uppnås detta genom anknytning till bundenheten av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Jag kan inte se att det skulle innebära en otillbörlig behandling av minoritetsorganisationerna om en begränsning av denna innebörd görs i fråga om de förhandlingsrättsregler som här är i fråga. Som jag nämnde innebär detta inte någon begränsning av de rättigheter som nu tillkommer sådana organisationer. I frågor som speciellt gäller enskilda arbetstagare, t. ex. omplacering, bör dock arbetstagarens organisation ha rätt till förhandling även om den inte är en etablerad motpart till arbetsgivaren i den meningen att den står eller brukar stå i kollektivavtalsförhållande till honom.

Lagen om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. (mot. 1854)

Lagen, som är från år 1939, ger arbetstagare skydd mot uppsägning eller avskedande på grund av värnpliktstjänstgöring. Den behölls, efter viss omarbetning, vid införandet av lagen om anställningsskydd trots att förestående värnpliktstjänstgöring knappast kan anses utgöra saklig grund för uppsägning enligt den lagen. Skälet till att den tidigare lagen blev kvar var att den i motsats till lagen om anställningsskydd gäller för alla arbetstagare.

Enligt lagen om anställningsskydd skall anställning i princip vara tills vidare, och visstidsanställningar är endast tillåtna i särskilt angivna fall. I lagen om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. finns en särskild bestämmelse (2 §) som medger att avtal får träffas om att anställning skall avse tiden till dess värnpliktstjänstgöringen skall påbörjas under förutsättning att värnpliktstjänstgöringen är bestämd till tiden i lag och skall pågå mer än tre månader.

I motionen 1975:185 av herr Jönsson i Arlöv m. fl. (s) kritiserades möjligheten till visstidsanställning i avvaktan på värnpliktstjänstgöring. Det yrkades att en översyn skulle göras av den aktuella lagen i syfte att anpassa den till lagen om anställningsskydd. Översynen avsågs också omfatta 1945 års lag om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av äktenskap eller havandeskap m. m.

Inrikesutskottet ansåg det inte erforderligt att riksdagen tog något initiativ på grund av motionen och uttalade (InU 1975/76:18 s. 7):

Utskottet är medvetet om att lagarna inte i alla avseenden är anpassade till varandra på ett ändamålsenligt sätt, och utskottet har i betänkandet 1975/76:13 förutsatt att regeringen kommer att ta upp bl. a. samordningsfrågor av det slag motionärerna aktualiserar. I anslutning till motionärernas anmärkning att i samband med värnpliktstjänstgöring visstidsanställning i en del fall är tillåten vill utskottet erinra om att syftet med den regeln är att främja anställning av män som väntar på att göra sin första värnpliktstjänstgöring. Regeln måste alltså bedömas mot den bakgrunden vid en eventuell samordning med lagen om anställningsskydd.

Riksdagen följde utskottet.

Utskottet

I detta betänkande behandlas tre motioner som gäller lagstiftningen om trygghet i anställningen. Motionerna väcktes under allmänna motionstiden i januari 1976. De innehåller i stor utsträckning förslag som prövats tidigare av riksdagen.

Lagen om anställningsskydd

I motionen 654 av herr Hallgren m. fl. (vpk) yrkas på ändringar i elva olika paragrafer i lagen. Dessutom tas i ett särskilt yrkande upp frågan om saklig grund för uppsägning.

Utskottet behandlar först ett yrkande som gäller vilken personkrets som skall omfattas av lagen. Motionärerna vill avskaffa den bestämmelse i 1 § som gör undantag från lagen för personer som sysselsätts i *beredskapsarbete*, *arkivarbete* eller *musikerhjälp* eller i *skyddade verkstäder*. Skälet för undantagen är att de personer det här gäller måste vara beredda att ta lämpligt arbete som arbetsförmedlingen kan anvisa dem på den öppna marknaden. Bestämmelserna i lagen om anställningsskydd har därför inte ansetts passa för dessa fall. Med hänvisning härtill avstyrker utskottet motionsyrkandet.

Anställningsskyddslagen är restriktivt beträffande *tidsbegränsade anställningar*. Frånsett praktikarbete och vikariat medges enligt 5 § sådana anställningar endast om det föranleds av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Det är dock möjligt att genom kollektivavtal komma överens om att tidsbegränsade anställningsformer skall få förekomma i vidare omfattning än som följer av lagen. Motionärerna vill göra giltigheten av sådana avtal beroende av arbetsmarknadsstyrelsens godkännande. Utskottet kan inte se något skäl för att på sätt motionärerna begär ställa arbetstagarnas organisationer under kontroll av en statlig myndighet. Motionsyrkandet avstyrks sålunda.

En grundsats i lagen är 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. Det är den sistnämnda typen av fall som tas upp i motionen. Motionärerna vill att riksdagen skall uttala att samarbetssvårigheter, olovlig bortovaro, ordervägran, olämpligt uppträdande etc. skall kunna läggas till grund för uppsägning endast i utomordentligt sällsynta fall.

De av motionärerna uppräknade exemplen på grunder för uppsägning tillhör fall som ingående diskuterades i samband med lagens tillkomst. Det framhölls därvid att kravet på saklig grund får anses uppfyllt först om arbetstagaren visat en klart dokumenterad olämplighet. Detta innebär bl. a. att uppsägning inte bör få ske enbart på grund av något enstaka fall av

misskötsamhet eller olämpligt uppträdande, såvida förseelsen inte är av mycket allvarlig art. Mot bakgrund härav och då i övrigt inte framkommit material som ger anledning till ändring i lagen avstyrker utskottet motionsyrkandet.

Om arbetsgivaren beslutar att säga upp eller avskeda en anställd skall besked härom lämnas den anställda personligen (10 resp. 20 §§). Motionärerna yrkar att *underrättelse om uppsägning eller avskedande* samtidigt skall lämnas till den anställdes fackliga organisation.

Lagen förutsätter att beslut om uppsägning eller avskedande föregås av varsel till den lokala fackliga organisationen för att bereda denna tillfälle att överlägga med arbetsgivaren om den tilltänkta åtgärden. Man får utgå från att den fackliga organisationen efter överläggningarna håller sig underrättad om den slutliga utgången i ärendet även utan en formell underrättelseplikt för arbetsgivaren. Med hänsyn härtill bör motionen även i denna del lämnas utan bifall.

Uppsägningstiden är enligt grundregeln i 11 § en månad för arbetsgivare och för arbetstagare. Flertalet arbetstagare med längre anställningstid än sex månader är emellertid tillförsäkrade längre uppsägningstid. Den är för arbetstagare som har fyllt 25 år två månader och ökar successivt med stigande ålder. Den som är 45 år eller äldre har en uppsägningstid av sex månader. Motionärerna begär att uppsägningstiden oavsett arbetstagarens ålder skall bestämmas till sex månader.

De i lagen stipulerade uppsägningstiderna ansågs vid sin tillkomst vara en rimlig avvägning mellan olika intressen. Utskottet finner inte anledning frånga denna bedömning. Motionsyrkandet avstyrks således.

Genom kollektivavtal kan göras *avvikelser från lagens bestämmelser om uppsägningstider*. Man kan alltså den vägen komma överens om såväl förmånligare regler för arbetstagare som inskränkningar i deras rättigheter. Motionärerna föreslår nu att avtalsfriheten skall begränsas på det sättet att avtal skall kunna träffas enbart om uppsägningstider som är längre än sex månader.

Lagen om anställningsskydd har karaktär av social skyddslagstiftning, och dess bestämmelser är därför i stor utsträckning tvingande. Det har dock ansetts att man bör kunna ta hänsyn till de olikartade förhållanden som råder inom skilda branscher på arbetsmarknaden. Av det skälet kan lagens regler på den aktuella liksom på vissa andra punkter ersättas med speciella, branschanpassade föreskrifter. En garanti för att avtalsfriheten generellt sett inte kommer att försämra det lagfästa anställningsskyddet i otillbörlig utsträckning ligger i att överenskommelser om avvikelse från lagen skall vara träffade på förbunds nivå. Med hänvisning till det anförda avstyrker utskottet motionsförslaget.

Under uppsägningstid har arbetstagaren rätt till lön och andra anställningsförmåner även om arbetsgivaren inte kan erbjuda honom arbete. Arbetsgivaren har dock enligt 13 § rätt att från lönen avräkna inkomst som

arbetstagaren förvärvat i annan anställning eller uppenbarligen kunde ha förvärvat på annat håll. Avräkning får också göras för utbildningsbidrag om arbetstagaren påbörjat arbetsmarknadsutbildning efter uppsägningen. I motionen yrkas att dessa *avräkningsregler* skall upphävas.

Konsekvensen av motionärernas förslag är att arbetstagaren i en del fall får uppbära dubbla löner. Det kan knappast vara befogat att genomföra en lagändring som får denna följd. Motionsyrkandet avstyrks därför.

Tillgriper arbetsgivare permittering är arbetstagaren enligt 21 § berättigad till *permitteringslön* och andra anställningsförmåner när permitteringen varat två veckor i följd eller sammanlagt mer än 30 dagar under samma kalenderår.

Motionärerna föreslår skärpning av reglerna på det sättet att permitteringslön alltid skall utgå till arbetstagare som varit permitterade mer än tio dagar under samma kalenderår.

Lagens regler om permitteringslön har till uppgift att hindra att reglerna om lön vid uppsägning kringås genom att långtidspermittering används i stället för uppsägning. Man kan ha olika uppfattningar om den tidrymd under vilken arbetsgivaren inte skall behöva betala ut lön m. m. för att det angivna syftet skall nås. I riksdagen har tidigare framförts förslag som gått ut på såväl skärpning som liberalisering av den nuvarande regeln. Förslagen har avvisats. Utskottet finner inte skäl att nu förorda någon ändring. Det kan tillfogas att arbetstagare i regel har rätt till permitteringslön enligt kollektivavtal eller arbetslöshetsersättning under de första 14 dagarna av en permitteringsperiod. Det bör också noteras att arbetsgivarnas rätt att permittera är inskränkt genom kollektivavtalens utformning och arbetsdomstolens praxis.

I motionen föreslås vidare skärpta regler för *skadestånd* som arbetsgivare enligt 38 och 39 §§ kan ådömas om han inte uppfyller sina förpliktelser enligt lagen.

Motionärerna tänker bl. a. på fall då arbetsgivaren vid uppsägning eller avskedande underlåter att ange vad arbetstagaren har att iakta om han vill föra ogiltighetstalan beträffande åtgärden eller då arbetsgivaren underlåter att varsla den lokala arbetstagarorganisationen om åtgärder av nämnda slag. Nuvarande möjlighet att helt befria arbetsgivare från skadeståndsskyldighet vill man vidare ha slopad.

Utskottet kan inte finna att det finns fog för yrkandet om skärpning av de begärda skadestandsreglerna och avstyrker därför förslagen.

Om uppsägning eller avskedande har ogiltigförklarats av domstol och arbetstagaren ändå vägras att komma tillbaka till arbetet, ådrar sig arbetsgivaren skyldighet att betala skadestånd som utgår med belopp motsvarande högst sexton månadslöner om arbetstagaren har varit anställd mindre än fem år. Skadeståndsbeloppen ökar med längre anställningstid och arbetstagarens ålder.

Motionärerna yrkar på slopande av en spärregel som innebär att skadestånd dock inte får utgå med fler månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade

anställningsmånader hos arbetsgivaren.

Spärregeln har till syfte att hindra att arbetstagare med endast kort anställningstid tilldöms skadestånd som kan te sig oskäligt högt. Utskottet finner inte skäl att föreslå avskaffande av denna regel och avstyrker därför motionsyrkandet.

Minoritetsorganisationer

Minoritetsorganisationers möjlighet att verka inom ramen för den nyare arbetsrättsliga lagstiftningen tas upp i ett par motionsyrkanden.

Förtroendemannalagens regler avser enbart organisationer som är bärare av kollektivavtal på arbetsplatsen. I motionen 1857 vänder sig herr Hallgren m. fl. (vpk) mot detta och begär att lagens förmåner skall omfatta även andra fackliga organisationer som företräder minst en femtedel av arbetstagarna på arbetsplatsen.

Rätt till överläggning vid förestående uppsägning, permittering m. m. tillkommer enligt 32 § *lagen om anställningsskydd* lokal arbetstagarorganisation under förutsättning att organisationen står i kollektivavtalsförhållande till arbetsgivaren. Motsvarande ordning gäller för statsanställdas organisationer enligt 30 § *statstjänstemannalagen* (fr. o. m. den 1 januari 1977 7 kap. 2 § *lagen om offentlig anställning*).

I den ovan behandlade motionen 654 yrkas att överläggningsrätt enligt *lagen om anställningsskydd* skall tillkomma även annan än kollektivavtalsbunden organisation om denna företräder minst en femtedel av arbetstagarna på arbetsstället och den tilltänkta åtgärden berör eller kan beröra medlem i organisationen. Dessutom yrkas på förslag till ändring av 30 § *statstjänstemannalagen*, så att motsvarande ordning kommer att gälla även för minoritetsorganisationer på det statliga området.

Med anledning av motionsyrkandena vill utskottet slå fast att förenings- och förhandlingsrätten i vårt land sedan gammalt har som utgångspunkt att ingen åtskillnad görs mellan olika fackliga sammanslutningar i fråga om de grundläggande rättsliga förutsättningarna för fri facklig verksamhet. Förhandlingsrätt och skydd för föreningsrätten, behörighet att träffa kollektivavtal och rätt att inom lagstiftningens ram gå till facklig strid är desamma för alla sammanslutningar på arbetsmarknaden oavsett målsättningar och storlek. En annan sak är att de olika organisationernas möjligheter att inom dessa ramar faktiskt göra sig gällande ytterst beror på deras egen kraft. Detta innebär bl. a. att det är styrkan hos den fackliga organisationen som avgör om man kan få till stånd ett kollektivavtal med organisationen som part.

Mot den bakgrunden har det inte ansetts vara en otillbörlig behandling av minoritetsorganisationer när man av såväl principiella som praktiska skäl har gjort de under senare åren antagna nya arbetsrättsliga lagarna tillämpliga enbart på arbetstagarorganisationer som genom att teckna kollektivavtal med

arbetsgivaren har tagit ett medansvar för förhållandena på arbetsplatsen.

Ovan angivna grundprinciper för vårt arbetsrättsliga system har på nytt lagts fast i den i våras antagna lagen om medbestämmanderätt i arbetslivet. Den förstärkta förhandlingsrätten m. m. enligt den lagen ges i full utsträckning endast till kollektivavtalsbunden organisation. Minoritetsorganisationernas intressen och möjligheter att verka har emellertid särskilt beaktats genom att arbetsgivaren blir skyldig att iaktta primär förhandlingsskyldighet gentemot minoritetsorganisation när det gäller frågor som särskilt angår arbets- eller anställningsförhållanden för arbetstagare som tillhör sådan organisation. En liknande möjlighet för minoritetsorganisation att representera sina medlemmar finns redan enligt lagen om anställningsskydd. Om det blir aktuellt att säga upp en arbetstagare på grund av dennes personliga förhållanden har arbetstagaren rätt att begära överläggningar med arbetsgivaren innan denne fattar beslut om åtgärden. Ingenting hindrar att arbetstagaren vid överläggningen låter sig företrädas av ombud från sin egen organisation.

På grund av vad sålunda anförts avstyrker utskottet de aktuella motionsyrkandena.

Tidsbegränsad anställning på grund av militärtjänstgöring

1939 års lag om förbud mot uppsägning eller avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring medger i 2 § att avtal får träffas om att anställning skall avse tiden till dess värnpliktstjänstgöring skall påbörjas.

Herr Gustafsson i Stockholm yrkar i motionen 1854 att den angivna lagbestämmelsen skall upphävas med motiveringen att bestämmelsen urholkar det anställningsskydd som 1939 års lag avser att ge. Berörda arbetstagare får enligt motionären genom denna specialregel inte heller den trygghet i anställningen som tillkommer andra arbetstagare enligt lagen om anställningsskydd.

Den av motionären upptagna frågan har tidigare behandlats av riksdagen. Inrikesutskottet förutsatte därvid att problemet skulle uppmärksammas i det utvärderingsarbete beträffande trygghetslagstiftningen som pågår inom arbetsmarknadsdepartementet i samverkan med arbetsmarknadens parter. Utskottet tillade att den aktuella regeln måste bedömas mot bakgrund av sitt syfte som är att främja anställning av män som väntar på att göra sin första värnpliktstjänstgöring.

Arbetsmarknadsutskottet har samma inställning. Utskottet förutsätter dock att arbetsgruppen utan dröjsmål tar upp frågan och att gruppen är oförhindrad att lägga fram delförslag om det bedöms lämpligt. Mot bakgrund av det anförda saknas anledning att i dag ta något ytterligare initiativ. Motionen bör således inte föranleda någon åtgärd.

Utskottet hemställer

1. beträffande *ändringar i lagen om anställningsskydd* att riksdagen avslår motionen 1975/76:654, yrkandena 1 b och 3 i denna del,
2. beträffande *minoritetsorganisationer* att riksdagen avslår motionerna 1975/76:654, yrkandena 2 och 3 i denna del, och 1975/76:1857,
3. beträffande *tidsbegränsad anställning på grund av militärtjänstgöring* att motionen 1975/76:1854 inte föranleder någon riksdagens åtgärd.

Stockholm den 26 oktober 1976

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

ROLF WIRTÉN

Närvarande: herrar Wirtén (fp), Fagerlund (s), Wennerfors (m), Ingemund Bengtsson i Varberg (s), Stridsman (c), Nilsson i Östersund (s), fru Hörlund (s), herrar Gustafsson i Säffle (c), Johansson i Simrishamn (s), Fridolfsson (m), fru Ludvigsson (s), herrar Fransson (c), Jonsson i Alingsås (fp), Granstedt (c) och fru Berglund (s).