National Library
of Sweden

Denna bok digitaliserades på Kungl. biblioteket år 2013

Trygghet i anställningen · 2

Betänkande avgivet av Utredningen rörande ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen

1973: 56

SOU

Statens offentliga utredningar
1973:56
Inrikesdepartementet

Trygghet i anställningen II

Följdändringar i allmän arbetsrättslig lagstiftning
Den offentliga sektorn
Facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
Avgångsersättning

Delbetänkande avgivet av
utredningen rörande ökad anställningstrygghet
och vidgad behörighet för arbetsdomstolen
Stockholm 1973

ISBN 91-38-01782-2
Omslag: Johan Hillbom

Göteborgs Offsettryckeri AB, Stockholm 73.4 438 S

Till Statsrådet och chefen för inrikesdepartementet

Utredningen rörande ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen överlämnade den 19 januari 1973 sitt huvudbetänkande (SOU 1973:7) med förslag till lagstiftning om anställningstrygghet samt om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

I betänkandet angavs bland annat, att utredningen skulle återkomma i vissa frågor, som där inte hade slutligt behandlats, nämligen anställningsskyddet på den offentliga sektorn, frågan om lagfäst avgångsersättning samt följdändringar i allmän arbetsrättslig lagstiftning. Sedermera har utredningen fått i uppdrag att överväga frågan om ett förstärkt anställningsskydd m m för fackliga förtroendemän.

Utredningen överlämnar härmed ett delbetänkande med förslag i dessa frågor. Även utredningens experter, avdelningsdirektören Håkan Håkanson, rådmannen Jan Ljungar och chefsjuristen Georg Normark, har deltagit i arbetet med betänkandet.

Reservation har avgetts av ledamöterna Lindström och Björkman, såvitt avser förslaget rörande fackliga förtroendemän och ändringar i arbetarskyddslagen m m.

Utredningens slutbetänkande, avseende förslag till lagstiftning om rättegången i arbetstvister, beräknas kunna överlämnas omkring årsskiftet 1973/74.

Stockholm den 3 december 1973

Valter Åman

Eugen Björkman *Styrbjörn von Feilitzen*

Stig Gustafsson *Börje Hårdefelt*

Gunnar Lindström *Valdemar Lundberg*

Åke Nilsson /*Lars Lunning*

Sten Zethraeus

Innehåll

Sammanfattning 9
Författningsförslag 11

Kapitel 1 *Utredningsarbetet* 43
1.1 Det fortsatta utredningsuppdraget 43
1.2 Utredningsarbetets bedrivande 46
1.3 Återstående utredningsarbete 46

Kapitel 2 *Följdändringar i allmän arbetsrättslig lagstiftning* 47
2.1 Arbetsfredslagstiftningen 47
2.1.1 Lagen (1928:253) om kollektivavtal 47
2.1.2 Lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt 49
2.1.3 Skadeståndslagen (1972:217) 51
2.1.4 Lagen (1936:320) om skydd mot vräkning vid arbetskonflikter 52
2.2 Lagar för särskilda yrkesgrupper 54
2.2.1 Sjömanslagen (1973:282) 54
2.2.2 Lagen (1970:943) om arbetstid m m i husligt arbete 58
2.2.3 Lagen (1914:45) om kommission, handelsagentur och handelsresande (kommissionslagen) 70
2.3 Lagar om uppsägningsförbud i vissa fall (lagen (1939:727) om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m m, lagen (1945:844) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m m samt lagen (1972:650) om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare) 72
2.4 Arbetarskyddslagen (1949:1) och lagen (1973:000) om vissa anställningsfrämjande åtgärder 75
2.5 Lagstiftning om löneskydd 79
2.5.1 Förmånsrättslagen (1970:979) 79
2.5.2 Lagen (1970:741) om statlig lönegaranti vid konkurs 81
2.6 Semesterlagstiftningen (lagen (1963:114) om semester och lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete) 83
2.7 Kungörelsen (1972:302) om statsbidrag till nedläggningshotade företag 87

Kapitel 3 *Den offentliga sektorn* 88
3.1 Allmänna utgångspunkter 88
3.2 Förhållandena på läraområdet 93
3.2.1 Inledande anmärkningar 93
3.2.2 Förhållandena på skolområdet (grundskolan och gymnasieskolan) 94
3.2.3 Situationen vid universitet och högskolor 96
3.2.4 Avslutande synpunkter 97
3.3 Förslag till ändringar i statstjänstemannalagen (1965:274) och stadgan (1965:602) om vissa tjänstemän hos kommuner m fl 98
3.3.1 Allmänna utgångspunkter 98
3.3.2 Det offentliga arbetsgivarbegreppet 100
3.3.3 Tidsbegränsade anställningar 101
3.3.4 Grund för uppsägning, omplaceringsskyldighet m m 102
3.3.5 Uppsägningsförfarandet, varsel och överläggning m m 105
3.3.6 Underrättelse i vissa fall 107
3.3.7 Uppsägningstidens längd, lön och andra förmåner under uppsägningstid m m 109
3.3.8 Regler om turordning, företrädesrätt till ny anställning m m 109
3.3.9 Tvisteförfarandet m m 112
3.3.10 Ikraftträdande 113

Kapitel 4 *Facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen* 114
4.1 Inledning 114
4.2 Nuvarande förhållanden 115
4.2.1 Författningsregler 115
4.2.2 Kollektivavtalsbestämmelser (motsv) 116
4.2.3 Uttalanden av den internationella arbetsorganisationen (ILO) 121
4.2.4 Annan internationell reglering av intresse 124
4.3 Vissa allmänna frågor 125
4.3.1 Lagstiftning eller avtalsreglering 125
4.3.2 Det s k tolkningsföreträdet 126
4.3.3 Förhållandet till reglerna om förhandlingsrätt, skadeståndsregler etc 128
4.3.4 Kretsen av fackliga företrädare m m 129
4.3.5 Olika slag av fackligt arbete 132
4.4 Skydd för anställningen 134
4.4.1 Särskilt skydd mot uppsägning 134
4.4.2 Skydd mot försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor 135
4.4.3 Särskilt företräde till fortsatt arbete vid driftsinskränkningar 138
4.5 Skydd för de fackliga uppgifternas fullgörande 139
4.5.1 Rätt till erforderlig ledighet 139
4.5.2 Bibehållna anställningsförmåner 142

4.5.3 Rätt till tillträde på arbetsplatsen m m 143
4.6 Andra frågor 144
4.6.1 Ansvarsfrågor 144
4.6.2 Förfarandet vid tvist 146
4.6.3 Ikraftträdande 147

Kapitel 5 *Avgångsersättning* 148
5.1 Nuvarande förhållanden 148
5.1.1 AGB-försäkringen 148
5.1.2 AGE-systemet 151
5.1.3 Reglerna om avgångsbidrag och årlig ersättning på det statliga tjänstemannaområdet 153
5.1.4 Det kommunala området 154
5.2 Utredningens överväganden 154

Reservationer 158

Sammanfattning

I betänkandet Trygghet i anställningen (SOU 1973:7) föreslog utredningen lagstiftning om anställningsskydd och om vissa anställningsfrämjande åtgärder. Ett lagförslag (prop 1973:129) på grundval av betänkandet är nu föremål för riksdagens behandling.

Det nu föreliggande betänkandet utgör en fortsättning av lagstiftningsarbetet. Utredningen föreslår regler som syftar till att anpassa allmän arbetsrättslig lagstiftning till den föreslagna lagen om anställningsskydd. Ett femtontal lagar behandlas. Vid sidan av lagstiftningsåtgärder av övervägande formell natur föreslås t ex förlängda uppsägningstider för arbetstagare i husligt arbete och en höjning av den statliga konkursgarantin för skadeståndsfordringar enligt lagen om anställningsskydd.

Även förhållandena på den offentliga sektorn berörs. Utredningen menar att grunderna i lagen om anställningsskydd också bör slå igenom beträffande offentligt anställda och föreslår därför vissa ändringar i statstjänstemannalagen och kommunaltjänstemannastadgan. Rätten att förordna tjänsteman för viss tid begränsas. Uppsägning skall föregås av varsel och överläggning enligt lagen om anställningsskydd. Reglerna om turordning och företrädesrätt till ny anställning föreslås bli tillämpliga på den offentliga sektorn då det vilande förslaget till ny regeringsform träder i kraft.

Utredningen har också fått i uppdrag att överväga frågan om ett förstärkt skydd för fackliga förtroendemän. I enlighet härmed lägger utredningen fram förslag till en ny lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Lagen är avsedd att ge underlag för det fackliga arbete, som utgör en förutsättning för de senaste årens reformer på arbetslivets område. Lagen gäller varje form av facklig verksamhet men begränsas dock till arbetstagare som har utsetts av organisation som har eller brukar ha kollektivavtal för arbetsplatsen eller branschen. En facklig förtroendeman får inte hindras att fullgöra sitt uppdrag och han skyddas mot försämrade anställningsvillkor på grund av uppdraget. Förtroendemannen föreslås även få en särskild företrädesrätt till fortsatt arbete vid driftsinskränkningar, om det fordras för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. En regel av stor betydelse är att det enligt förslaget blir förtroendemannen som i princip bestämmer den tid som fordras för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Verksamheten skall få ske på betald arbetstid, dvs fullgöras utan förlust av löneförmåner. Ledighet för

fackliga uppgifter utanför arbetsplatsen bestäms däremot efter överenskommelse med arbetsgivaren. Någon lön utgår inte i detta fall.

Utredningen har haft att även överväga frågan om en lagfäst avgångsersättning. Arbetsmarknadens parter har emellertid redan byggt upp olika system för avgångsersättning. Det kan enligt utredningens mening inte komma ifråga att riva upp dessa system. Antalet arbetstagare som inte tillförsäkrats avgångsersättning är förhållandevis ringa. Dessa arbetstagare har genom andra lagstiftningsåtgärder, t ex förlängda uppsägningstider och förbättrat arbetsmarknadsstöd, fått en väsentlig förbättring av det ekonomiska skyddet vid uppsägning. Utredningen finner därför inte anledning att nu föreslå någon lagstiftning om avgångsersättning.

Författningsförslag

Förslag till
Lag om ändring i lagen (1936:320) om skydd mot vräkning vid arbetskonflikter

Härigenom förordnas, att 2 § lagen (1936:320) om skydd mot vräkning vid arbetskonflikter skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	2 §
Vad i 1 § sägs skall ej gälla,	
a) om arbetstagaren är i arbetsgivarens kost;	
b) *om arbetsavtalet ingåtts för bestämd tid utan att viss uppsägningstid avtalats eller skall anses avtalad, samt den i arbetsavtalet stadgade tiden gått till ända;*	b) *om anställning som avser viss säsong upphört, ej heller om anställning som avser viss tid eller visst arbete upphört och arbetstagaren, i fall som avses i 15 § första stycket lagen (1973:000) om anställningsskydd, fått underrättelse som där sägs;*

c) om arbetsavtalet upphört på grund av uppsägning som verkställts före konflikten och som uppenbarligen icke äger samband med denna;

d) om arbetstagaren befunnits skyldig att avflytta från lägenheten på grund av dröjsmål med erläggande av hyra som utgår i penningar;

e) om lägenheten erfordras till bostad åt annan arbetstagare, med vilken överenskommelse angående arbete vid arbetsgivarens av konflikten berörda företag träffats för den tid, konflikten varar, eller för bestämd tid, ej understigande tre månader;

f) om arbetstagaren, efter det hans rätt att nyttja lägenheten upphört, vägrat avflytta till annan tjänlig och på skäliga villkor upplåten bostad i orten som beretts honom genom arbetsgivarens försorg;

g) om arbetstagaren dröjt med erläggande av sådan ersättning som omförmäles i 3 § utöver sju söckendagar efter förfallodagen, och vad sålunda ligger honom till last icke finnes vara av ringa betydelse; eller

h) om arbetstagaren efter konfliktens inträde genom uppenbar vanvård

eller annorledes grovt åsidosatt honom såsom innehavare av lägenheten åvilande förpliktelser eller ock stört ordningen på arbetsplatsen.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974. Har anställning för viss tid eller visst arbete upphört efter denna tidpunkt utan att skyldighet förelegat för arbetsgivaren att lämna underrättelse enligt 15 § första stycket lagen (1973:000) om anställningsskydd, gäller dock 2 § i dess tidigare lydelse.

Förslag till
Lag om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m. m. i husligt arbete

Härigenom förordnas i fråga om lagen (1970:943) om arbetstid m. m. i husligt arbete,

dels att 12 och 20 §§ skall ha nedan angivna lydelse,

dels att i lagen skall införas två nya paragrafer, 12 a § och 12 b §, av nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
12 §	12 §
Är avtalstiden ej bestämd, gäller avtalet tills vidare och upphör efter uppsägning från endera sidan. Uppsägningstiden är 14 dagar, om ej annat överenskommits.	*Anställning gäller tills vidare, om ej annat har avtalats. Sådan anställning kan genom uppsägning bringas att upphöra vid utgången av viss uppsägningstid. Uppsägning från arbetsgivarens sida skall ske skriftligen.* *För såväl arbetsgivaren som arbetstagaren gäller en uppsägningstid av minst en månad. Arbetstagare som vid uppsägningen har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt minst fem år har dock rätt till en uppsägningstid av två månader. Har anställningstiden varit minst tio år, har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid av tre månader.*
	12 a §
	Under uppsägningstiden har arbetstagare rätt till lön och andra

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

anställningsförmåner även om arbetsgivaren icke erbjuder honom arbete. Sådana förmåner får ej understiga vad som normalt skulle ha utgått till arbetstagaren, om han hade fått behålla sina arbetsuppgifter.

Om anställningsförmån enligt lag utgår endast för arbetad tid skall med sådan tid likställas uppsägningstid.

Från lön som utgår på grund av 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 borde ha kunnat förvärva 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.

Under uppsägningstiden har arbetstagaren rätt till ledighet med bibehållna löneförmåner i den utsträckning som skäligen fordras för att han skall kunna besöka arbetsförmedlingen eller annars söka arbete.

Arbetsgivare får dock alltid säga upp avtalet att upphöra omedelbart, om arbetstagaren väsentligen åsidosätter sina skyldigheter mot arbetsgivaren. Samma rätt tillkommer arbetstagaren, om arbetsgivaren eller någon medlem av arbetsgivarens hushåll väsentligen åsido-

12 b §

Anställning som gäller tills vidare eller för begränsad tid får av arbetstagaren frånträdas med omedelbar verkan, om arbetsgivaren eller någon medlem av dennes hushåll i väsentlig grad har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren.

Anställning som avses i första

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
sätter sina skyldigheter mot arbetstagaren.	*stycket kan av arbetsgivaren genom avskedande bringas att upphöra omedelbart, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.*
Uppsägning som avses i andra stycket får ej ske, om till grund därför åberopas uteslutande förhållande, som parten känt till mer än en vecka före uppsägningen.	*Som grund för anställnings upphörande enligt första eller andra stycket får icke åberopas enbart omständighet som varit känd mer än en vecka innan anställningen frånträddes eller avskedandet ägde rum.*
	Avskedande skall ske skriftligen. Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.
20 §	20 §
Arbetsgivare eller arbetstagare som åsidosätter sina skyldigheter enligt avtalet eller denna lag skall ersätta motparten skada som uppstår på grund därav.	*Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt avtalet eller denna lag skall han utge, förutom lön och andra anställningsförmåner vartill arbetstagaren på grund av avtalet eller lagen kan vara berättigad, jämväl ersättning för uppkommen skada.*
	Arbetstagare som åsidosätter sina skyldigheter enligt avtalet eller denna lag skall ersätta arbetsgivaren uppkommen skada.

Vid bedömande om och i vad mån skada har uppstått tages hänsyn även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Skadestånd med anledning av person- eller sakskada bestämmes dock med tillämpning av allmänna skadeståndsregler.

Om det är skäligt med hänsyn till den skadevållandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande med avseende på tvistens uppkomst eller omständigheterna i övrigt, får skadeståndets belopp nedsättas eller fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet äga rum.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Har uppsägning skett före ikraftträdandet gäller dock äldre bestämmelser.

Förslag till
Lag om ändring i lagen (1914:45) om kommission, handelsagentur och handelsresande

Härigenom förordnas i fråga om lagen (1914:45) om kommission, handelsagentur och handelsresande,

dels att 1 och 86 §§ skall ha nedan angivna lydelse,

dels att i lagen skall införas en ny paragraf, 86 a §, av nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
1 §	
De i denna lag givna stadganden skola lända till efterrättelse, så vitt ej annat följer av avtal eller av handelsbruk eller annan sedvänja.	
Att i visst fall avtal eller sedvänja icke gäller emot denna lag stadgas i 45 §.	*Avvikelse från 86 § får göras endast i den ordning som anges i 3 § lagen (1973:000) om anställningsskydd.*
86 §	86 §
Är handelsresande anställd i sin huvudmans tjänst, *skola i fråga om hans skyldigheter och rättigheter mot huvudmannen det dem emellan ingångna avtalet och gällande handelsbruk lända till efterrättelse.*	Är handelsresande anställd i sin huvudmans tjänst, *gäller en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Har handelsresanden rätt till längre uppsägningstid enligt lagen (1973:000) om anställningsskydd, gäller dock den uppsägningstiden.*
I huvudmannens tjänst anställd handelsresande må icke, med mindre rätt därtill följer av avtalet eller giltig anledning föreligger,	*Underlåter part att iaktta uppsägningstid enligt första stycket, skall han ersätta motparten uppkommen skada. Härvid äga 38 §*

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
utan föregående uppsägning skiljas från sin anställning eller själv lämna densamma. Uppsäges avtalet från någondera sidan, skall det upphöra att gälla med utgången av tredje kalendermånaden efter den, då uppsägning skedde.	*tredje och fjärde styckena samt 40 § lagen (1973:000) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.*
Vad nu sagts gäller dock ej i den mån annat följer av lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare.	*Mål om tillämpning av denna paragraf handläggas enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister. I sådant mål äger 41 § tredje stycket lagen (1973:000) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.*
	86 a §
Utan huvudmannens lov äge handelsresande, varom i *denna paragraf* förmäles, icke under sina resor upptaga köpeanbud eller sluta försäljningsavtal för annans räkning än huvudmannens.	Utan huvudmannens lov äge handelsresande, varom i *86 §* förmäles, icke under sina resor upptaga köpeanbud eller sluta försäljningsavtal för annans räkning än huvudmannens.

Skall till handelsresande, som här avses, lön helt eller delvis utgå i form av provision, skola i fråga om villkoren för provisionens åtnjutande de i 68–70 §§ för handelsagent givna föreskrifter äga motsvarande tillämpning.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Har uppsägning skett före ikraftträdandet gäller dock äldre bestämmelser.

Förslag till
Lag om ändring i lagen (1939:727) om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m.

Härigenom förordnas i fråga om lagen (1939:727) om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m.,

dels att lagens rubrik skall ha nedan angivna lydelse,

dels att 1 och 2 §§ samt 5–7 §§ skall ha nedan angivna lydelse,

dels att i lagen skall införas en ny paragraf, 2 a §, av nedan angiven lydelse.

Lag om förbud mot *uppsägning eller avskedande av arbetstagare* med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
1 §	1 §
Ej må någon på grund av tjänstgöring, som åligger honom enligt värnpliktslagen eller som han eljest jämlikt stadgande i lag är skyldig att utföra åt det allmänna, *skiljas från anställning som han innehar.*	Ej må någon *sägas upp eller avskedas* på grund av tjänstgöring, som åligger honom enligt värnpliktslagen *(1941:967)* eller som han eljest jämlikt stadgande i lag är skyldig att utföra åt det allmänna.
Ej heller må den som hör till krigsmaktens reservpersonal eller antagits såsom frivillig vid krigsmakten eller eljest enligt frivilligt åtagande blivit tjänstgöringsskyldig inom det totala försvarets krigsorganisation *skiljas från anställning* med anledning av tjänstgöring som det på sådan grund åligger honom att fullgöra. Vad nu sagts skall även gälla beträffande	Ej heller må den som hör till krigsmaktens reservpersonal eller antagits såsom frivillig vid krigsmakten eller eljest enligt frivilligt åtagande blivit tjänstgöringsskyldig inom det totala försvarets krigsorganisation *sägas upp eller avskedas* med anledning av tjänstgöring som det på sådan grund åligger honom att fullgöra. Vad nu sagts skall även gälla beträffande

Nuvarande lydelse

den som enligt frivilligt åtagande blivit tjänstgöringsskyldig vid avdelning organiserad inom krigsmakten för att ställas till Förenta Nationernas förfogande och som ofördröjligen underrättat arbetsgivaren om sitt åtagande.

2 §

Skall arbetstagare fullgöra värnpliktstjänstgöring eller vapenfri tjänst, som är till tiden i lag bestämd och skall pågå mer än tre månader, vare arbetsgivaren utan hinder i vad i 1 § stadgas berättigad att på grund därav skilja arbetstagaren från hans anställning, därest vid arbetsavtalets ingående överenskommits att anställningen skall upphöra vid tjänstgöringens början. I övrigt vare förbehåll, varigenom inskränkning göres i rätt som enligt denna lag tillkommer arbetstagaren, icke bindande.

Föreslagen lydelse

den som enligt frivilligt åtagande blivit tjänstgöringsskyldig vid avdelning organiserad inom krigsmakten för att ställas till Förenta Nationernas förfogande och ofördröjligen underrättat arbetsgivaren om sitt åtagande.

2 §

Avtal om att anställning skall avse tiden till dess arbetstagare påbörjar värnpliktstjänstgöring eller vapenfri tjänst får träffas endast om tjänstgöringen är till tiden i lag bestämd och skall pågå mer än tre månader.

Arbetstagare är skyldig att, därest han önskar återinträda i arbetet efter tjänstgöring som avses i första stycket, på förfrågan underrätta arbetsgivaren därom före tjänstgöringens början.

2 a §

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

5 §

Vägrar arbetsgivaren i strid mot denna lag att låta arbetstagaren återinträda i arbetet eller skiljer han eljest i strid mot vad i lagen är stadgat arbetstagaren från hans anställning, vare han pliktig att ersätta uppkommen skada.

Vid bedömande om och i vad mån skada uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarens in-

5 §

Sker uppsägning eller avskedande i strid mot denna lag, skall åtgärden på yrkande av arbetstagaren förklaras ogiltig. Beträffande tvist om giltigheten av uppsägning eller avskedande gälla 34–37 §§, 39 § samt 41 § första och andra styckena lagen (1973:000) om anställningsskydd.

Nuvarande lydelse

tresse av arbetsavtalets upprätthållande och övriga sådana omständigheter av annan än rent ekonomiskt betydelse.

Om det med hänsyn till den skadevållandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande i avseende å tvistens uppkomst, skadans storlek eller omständigheterna i övrigt finnes skäligt, må skadeståndets belopp nedsättas; fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet må ock äga rum.

6 §

Den som vill framställa anspråk enligt 5 § skall dels därom underrätta arbetsgivaren inom två månader från det arbetstagaren varit berättigad att återinträda i arbetet eller från det han därefter skildes från anställningen dels ock anhängiggöra sin talan inom två år från samma tidpunkt. Underlåtes det, vare arbetstagaren sin rätt förlustig.

7 §

Mål som avse tillämpningen av denna lag upptagas av allmän domstol; dock att mål beträffande arbetstagare, vilkas arbetsavtal regleras av kollektivavtal, skola anhängiggöras vid arbetsdomstolen.

I fråga om anhängiggörande och utförande hos arbetsdomstolen av talan jämlikt denna lag skall gälla vad i 13 § lagen om arbetsdomstol stadgas, ändock att målet ej är sådant som i sistnämnda lag sägs.

Föreslagen lydelse

6 §

Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt denna lag skall han utge ersättning för uppkommen skada. Härvid äga 38 § tredje och fjärde styckena samt 40 § första och tredje styckena lagen (1973:000) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.

7 §

Mål om tillämpning av denna lag handläggas enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister. I sådant mål äga 41 § tredje stycket och 42 § tredje stycket lagen (1973:000) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974. Har uppsägning eller avskedande skett före ikraftträdandet gäller dock äldre bestämmelser.

Förslag till
Lag om ändring i lagen (1945:844) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m.

Härigenom förordnas i fråga om lagen (1945:844) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m.,

dels att lagens rubrik skall ha nedan angivna lydelse,

dels att 1–6 §§ skall ha nedan angivna lydelse,

dels att i lagen skall införas en ny paragraf, 7 §, av nedan angiven lydelse.

Lag om förbud mot *uppsägning eller avskedande av arbetstagare* i anledning av äktenskap och havandeskap m. m.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
1 §	1 §
Arbetstagare må ej *skiljas från sin anställning* på den grund att han slutit trolovning eller ingått äktenskap.	Arbetstagare må ej *sägas upp eller avskedas* på den grund att han slutit trolovning eller ingått äktenskap.
2 §	2 §
Kvinnlig arbetstagare, som sedan minst ett år haft stadigvarande anställning hos arbetsgivaren, må icke *skiljas från anställningen* på den grund att hon blivit havande eller fött barn.	Kvinnlig arbetstagare, som sedan minst ett år haft stadigvarande anställning hos arbetsgivaren, må icke *sägas upp eller avskedas* på den grund att hon blivit havande eller fött barn.
Arbetsgivare må ej med vetskap om havandeskapet eller barnets födelse *skilja* arbetstagare, som sedan minst ett år haft stadigvaran-	Arbetsgivare må ej med vetskap om havandeskapet eller barnets födelse *säga upp eller avskeda* arbetstagare, som sedan minst ett år

Nuvarande lydelse

de anställning hos honom, *från anställningen* på den grund att arbetstagaren i samband med havandeskap eller barns födelse avhåller sig från arbetet under högst sex månader eller den längre tid föräldrapenning utgår till honom enligt 3 kap. 13 § andra stycket andra punkten lagen (1962:381) om allmän försäkring. Vad sålunda stadgas skall dock ej gälla, därest arbetstagaren underlåter att, på förfrågan av arbetsgivaren, utan dröjsmål underrätta denne om att han önskar återinträda i arbetet efter bortovaron. Arbetsgivaren är ej pliktig att låta återinträdet ske tidigare än tre veckor från det han mottagit meddelande om den dag, då återinträdet kan äga rum, eller från det arbetstagaren utan föregående meddelande inställt sig hos honom. Förbudet mot *avskedande* gäller ej, därest arbetstagaren avhåller sig från arbetet i mer än två perioder.

Föreslagen lydelse

haft stadigvarande anställning hos honom, på den grund att arbetstagaren i samband med havandeskap eller barns födelse avhåller sig från arbetet under högst sex månader eller den längre tid föräldrapenning utgår till honom enligt 3 kap. 13 § andra stycket andra punkten lagen (1962:381) om allmän försäkring. Vad sålunda stadgas skall dock ej gälla, därest arbetstagaren underlåter att, på förfrågan av arbetsgivaren, utan dröjsmål underrätta denne om att han önskar återinträda i arbetet efter bortovaron. Arbetsgivaren är ej pliktig att låta återinträdet ske tidigare än tre veckor från det han mottagit meddelande om den dag, då återinträdet kan äga rum, eller från det arbetstagaren utan föregående meddelande inställt sig hos honom. Förbudet mot *uppsägning och avskedande* gäller ej, därest arbetstagaren avhåller sig från arbetet i mer än två perioder.

Avhåller sig arbetstagare från arbetet i samband med att han i sitt hem mottager barn såsom fosterbarn eller adoptivbarn äga bestämmelserna i andra stycket motsvarande tillämpning, dock längst till den tvåhundrafyrtionde dagen efter barnets födelse.

Överlåtelse av företag eller fartyg må inte inverka på den rätt som enligt denna paragraf tillkommer arbetstagare.

3 §

Arbetstagare som ej må *skiljas från sin anställning* av anledning varom i denna lag förmäles är ej heller pliktig att av sådan anledning vidkännas minskning i de med anställningen förenade förmånerna i vidare mån än som följer av sådan bortovaro från arbetet varom förmäles i 2 § andra stycket.

3 §

Arbetstagare som ej må *sägas upp eller avskedas* av anledning varom i denna lag förmäles är ej heller pliktig att av sådan anledning vidkännas minskning i de med anställningen förenade förmånerna i vidare mån än som följer av sådan bortovaro från arbetet varom förmäles i 2 § andra stycket.

Nuvarande lydelse

4 §

Avtal, varigenom arbetstagares enligt denna lag tillkommande förmåner inskränkes, vare ej bindande.

Har arbetsgivare i strid mot denna lag skilt arbetstagare från anställningen eller minskat de därmed förenade förmånerna, är åtgärden ogill samt arbetsgivaren skyldig ersätta av densamma uppkommen skada. Vid bedömande om och i vad mån skada uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarens intresse av arbetsavtalets upprätthållande och övriga sådana omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det med hänsyn till arbetsgivarens ringa skuld, arbetstagarens förhållande i avseende å tvistens uppkomst, skadans storlek eller omständigheterna i övrigt finnes skäligt, må skadeståndets belopp nedsättas; fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet må ock äga rum.

5 §

Arbetstagare, som vill göra gällande anspråk enligt denna lag, skall dels därom underrätta arbetsgivaren inom två månader från det arbetstagaren, i strid mot denna lag, skilts från sin anställning eller fått vidkännas minskning i de därmed förenade förmånerna, dels ock anhängiggöra sin talan inom två år från samma tidpunkt. Underlåtes det, är arbetstagaren sin rätt förlustig.

Föreslagen lydelse

4 §

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

5 §

Sker uppsägning eller avskedande i strid mot denna lag, skall åtgärden på yrkande av arbetstagaren förklaras ogiltig. Beträffande tvist om giltigheten av uppsägning eller avskedande gälla 34–37 §§, 39 § samt 41 § första och andra styckena lagen (1973:000) om anställningsskydd.

6 §

Åsidosätter arbetsgivaren sina förpliktelser enligt denna lag skall han utge ersättning för uppkommen skada. Härvid äga 38 § tredje och fjärde styckena samt 40 § första och tredje styckena lagen (1973:000) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
6 §	7 §
Mål, som avse tillämpningen av denna lag, upptagas och avgöras av allmän domstol; dock att mål beträffande arbetstagare, vilkas arbetsavtal regleras av kollektivavtal, skola anhängiggöras vid arbetsdomstolen.	*Mål om tillämpning av denna lag handläggas enligt lagen (1974: 000) om rättegången i arbetstvister. I sådant mål äga 41 § tredje stycket och 42 § tredje stycket lagen (1973:000) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.*
I fråga om anhängiggörande och utförande hos arbetsdomstolen av talan jämlikt denna lag skall gälla vad i 13 § lagen om arbetsdomstol stadgas, ändock att målet ej är sådant som i sistnämnda lag sägs.	

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Har uppsägning eller avskedande skett före ikraftträdandet, gäller dock äldre bestämmelser.

Förslag till
Lag om ändring i lagen (1972:650) om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare

Härigenom förordnas i fråga om lagen (1972:650) om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare,

dels att 6 a § samt 7 och 9 §§ skall ha nedan angivna lydelse,

dels att 8 § skall upphöra att gälla.

Nuvarande lydelse

6 a §

Förklaring, varigenom arbetstagare frånsäger sig rätt enligt denna lag i annat avseende än i 2 § sägs, *samt uppsägning som sker endast av det skälet att arbetstagaren begär eller utnyttjar sin rätt enligt denna lag,* är ogiltig.

Föreslagen lydelse

6 a §

Förklaring, varigenom arbetstagare frånsäger sig rätt enligt denna lag i annat avseende än i 2 § sägs, är ogiltig.

Sker uppsägning eller avskedande endast av det skälet att arbetstagaren begär eller utnyttjar sin rätt enligt denna lag, skall åtgärden på yrkande av arbetstagaren förklaras ogiltig. Beträffande tvist om giltigheten av uppsägning eller avskedande gäller 34–37 §§, 39 § samt 41 § första och andra styckena lagen (1973:000) om anställningsskydd.

7 §

Arbetsgivare, som ej iakttager vad som föreskrivs i denna lag, skall ersätta arbetstagaren uppkommen skada.

7 §

Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt denna lag skall han utge ersättning för uppkommen skada. Härvid äger 38 § tred-

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
Vid bedömande om och i vad mån skada uppstått skall hänsyn tagas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.	*je och fjärde styckena samt 40 § första och tredje styckena lagen (1973:000) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.*
Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, får skadeståndets belopp nedsättas. Fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet kan också äga rum.	
8 §	
Arbetstagare, som vill fordra skadestånd enligt denna lag, skall underrätta arbetsgivaren om sitt anspråk inom fyra månader efter det att skadan inträffade samt anhängiggöra sin talan senast två år efter skadans uppkomst.	(Utgår)
Iakttager arbetstagare ej vad som föreskrives i första stycket är talan förlorad.	
9 §	9 §
Mål om tillämpning av denna lag *prövas, om ej annat följer av tredje stycket, av arbetsdomstolen, om anställningsavtalet regleras av kollektivavtal, och i annat fall av allmän domstol. Sådant mål får dock genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän.*	Mål om tillämpning av denna lag *handlägges enligt lagen (1974: 000) om rättegången i arbetstvister. I sådant mål äger 41 § tredje stycket lagen (1973:000) om anställningsskydd motsvarande tilllämpning.*
I fråga om talans väckande och utförande hos arbetsdomstolen gäller 13 § lagen (1928:254) om arbetsdomstol även om målet ej är sådant som avses i den lagen.	
Fråga som avses i 1 § andra stycket 1 och 2 *prövas* i den ordning Konungen bestämmer.	*Utan hinder av första stycket prövas fråga,* som avses i 1 § andra stycket 1 och 2, i den ordning Konungen bestämmer.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Har uppsägning eller avskedande skett före ikraftträdandet, gäller dock äldre bestämmelser.

Förslag till
Lag om ändring i förmånsrättslagen (1970:979)

Härigenom förordnas att 11 § förmånsrättslagen (1970:979) skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

11 §

Allmän förmånsrätt följer därefter med arbetstagares fordran på sådan lön eller annan ersättning på grund av anställningen som ej förfallit till betalning tidigare än ett år innan konkursansökningen gjordes och på sådan lön eller ersättning under skälig uppsägningstid, högst sex månader, som överstiger inkomst vilken arbetstagaren under tid som lönen eller ersättningen avser förvärvat eller uppenbarligen borde ha kunnat förvärva i annan anställning, *genom uppdrag eller genom egen förvärvsverksamhet.* Har lönefordran som förfallit tidigare än ett år innan konkursansökningen gjordes varit föremål för tvist, gäller förmånsrätten, om talan väckts eller sådan förhandling som föreskrives i kollektivavtal begärts inom sex månader från förfallodagen och konkursansökningen följt inom sex månader från det att tvisten blivit slutligt avgjord. I fråga om semesterlön eller semesterersättning

Föreslagen lydelse

Allmän förmånsrätt följer därefter med arbetstagares fordran på sådan lön eller annan ersättning på grund av anställningen som ej förfallit till betalning tidigare än ett år innan konkursansökningen gjordes och på sådan lön eller ersättning under skälig uppsägningstid, högst sex månader, som överstiger inkomst vilken arbetstagaren under den tid som lönen eller ersättningen avser förvärvat eller uppenbarligen borde ha kunnat förvärva i annan anställning *som han skäligen bort godtaga. Allmän förmånsrätt följer även med fordran på skadestånd som utgått enligt 39 § lagen (1973:000) om anställningsskydd.* Har lönefordran som förfallit tidigare än ett år innan konkursansökningen gjordes varit föremål för tvist, gäller förmånsrätten, om talan väckts eller sådan förhandling som föreskrives i kollektivavtal begärts inom sex månader från förfallodagen och konkursansökningen följt inom sex

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
som är intjänad innan konkursansökningen gjordes, gäller förmånsrätten vad som står inne för det löpande och de närmast föregående två kvalifikationsåren.	månader från det att tvisten blivit slutligt avgjord. I fråga om semesterlön eller semesterersättning som är intjänad innan konkursansökningen gjordes, gäller förmånsrätten vad som står inne för det löpande och de närmast föregående två kvalifikationsåren.

Förmånsrätt enligt första stycket följer även med fordran på pension vilken tillkommer arbetstagare eller dennes efterlevande för högst ett år innan konkursansökningen gjordes och nästföljande sex månader. Förmånsrätten gäller även i fråga om pension, som intjänats hos föregående arbetsgivare, om gäldenären övertagit ansvaret för pensionen under de betingelser som anges i 23 och 26 §§ lagen (1967:531) om tryggande av pensionsutfästelse m. m.

Om gäldenären är näringsidkare, skall arbetstagare, som själv eller jämte närstående ägde väsentlig andel i företaget och som hade väsentligt inflytande över dess verksamhet, eller hans efterlevande ej ha förmånsrätt enligt denna paragraf för lön eller pension. Vad som sagts nu gäller även om gäldenären är juridisk person utan att vara näringsidkare.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Förslag till
Lag om ändring i lagen (1970:741) om statlig lönegaranti vid konkurs

Härigenom förordnas att 2 § lagen (1970:741) om statlig lönegaranti vid konkurs skall ha nedan angiven lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
2 §	
Betalning enligt garantin utgår för sådan fordran på lön eller annan ersättning som har förmånsrätt enligt 11 § förmånsrättslagen (1970:979) och för fordran på pension som har förmånsrätt enligt 11 eller 12 § samma lag.	
Har arbetstagare på grund av fordran som avses i första stycket ansökt om gäldenärs försättande i konkurs, utgår betalning även för kostnaden härför och, om konkursen avskrivits enligt 185 § konkurslagen (1921:225), för kostnad som arbetstagaren ålagts att utge enligt 188 § samma lag.	
Beträffande fordran med förmånsrätt enligt 11 § förmånsrättslagen gäller garantin för varje arbetstagare högst ett belopp som motsvarar fem gånger det vid tiden för konkursbeslutet gällande basbeloppet enligt 1 kap. 6 § lagen (1962:381) om allmän försäkring.	Beträffande fordran med förmånsrätt enligt 11 § förmånsrättslagen gäller garantin för varje arbetstagare högst ett belopp som motsvarar fem gånger det vid tiden för konkursbeslutet gällande basbeloppet enligt 1 kap. 6 § lagen (1962:381) om allmän försäkring. *I fråga om skadestånd som utgått enligt 39 § lagen (1973:000) om anställningsskydd gäller dock, utöver vad nu sagts, garantin för varje arbetstagare högst ett belopp som motsvarar tio gånger basbeloppet, om skadeståndet utgör tolv månadslöner, femton*

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	gånger basbeloppet, om skadeståndet utgör 18 månadslöner, och tjugo gånger basbeloppet, om skadeståndet utgör 24 månadslöner.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Förslag till
Lag om ändring i arbetarskyddslagen (1949:1)

Härigenom förordnas i fråga om arbetarskyddslagen (1949:1), att 40 a § fjärde stycket och 42–44 §§ skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
40 a § fjärde stycket	40 a § fjärde stycket
Skyddsombud skall beredas erforderlig ledighet med bibehållna anställningsförmåner för att fullgöra sina uppgifter.	*Skyddsombud har rätt att taga den ledighet som fordras för uppdraget. Vid sådan ledighet har skyddsombudet rätt till bibehållna anställningsförmåner. Om anställningsförmån enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid jämställas tid som nu sägs.*
42 §	42 §
Skyddsombud må icke hindras att fullgöra *sina uppgifter. Arbetstagaren må ej på den grund att han utsetts till skyddsombud eller i anledning av hans verksamhet som skyddsombud tillskyndas försämrade arbetsförhållanden, ej heller må arbetsgivare av sådan orsak skilja honom från anställningen eller försämra hans anställningsvillkor.*	Skyddsombud må icke hindras att fullgöra *sitt uppdrag. Skyddsombud må ej i anledning av uppdraget tillskyndas försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor.*
Bryter arbetsgivare eller arbetstagare mot vad i första stycket stadgats, är han skyldig ersätta	*Uppkommer tvist om skyddsombuds arbetsförhållanden eller anställningsvillkor, må dessa icke ändras förrän tvisten slutligt prövats.*
	Vill skyddsombud göra gällande att viss åtgärd strider mot första stycket, skall han underrätta ar-

Nuvarande lydelse

därav uppkommen skada. Vid bedömande om och i vad mån skada uppstått skall hänsyn tagas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Om det med hänsyn till den skadevållandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande i avseende å tvisten, skadans storlek i jämförelse med den skadevållandes tillgångar eller till omständigheterna i övrigt finnes skäligt, må skadeståndets belopp nedsättas; fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet må ock äga rum. Äro flera ansvariga för skada, skall skadeståndsskyldigheten dem emellan fördelas efter vad som prövas skäligt med hänsyn till den större eller mindre skuld, som finnes ligga envar till last, samt till omständigheterna i övrigt.

Avtalsuppsägning eller annan dylik rättshandling, som sker i strid mot vad i första stycket är stadgat, är ogill.

Skyddsombud, som gör gällande att han uppsagts från sin anställning eller tillskyndats försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor med anledning av uppdraget att vara skyddsombud, har rätt att kvarstå i anställningen under oförändrade arbetsförhållanden och anställningsvillkor till dess frågan slutligt prövats. På yrkande av arbetsgivaren kan domstol förordna att vad nu sagts ej skall äga tillämpning.

Har skyddsombud efter det att anställningen upphört väckt talan om att anställningsförhållandet skall bestå med hänsyn till innehållet i tredje stycket, kan domstol på yrkande förordna att skyddsombudet skall äga återgå i

Föreslagen lydelse

betsgivaren härom inom två veckor efter det att han fick kännedom om åtgärden. Har inom två veckor efter det att sådan underrättelse lämnades förhandling rörande tvistefrågan påkallats enligt lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom två veckor efter det att underrättelse lämnades.

Iakttages ej vad som föreskrives i tredje stycket, är talan förlorad och skall vad i andra stycket sägs ej längre äga tillämpning.

Nuvarande lydelse

arbetet för tiden intill dess laga kraft ägande dom eller beslut föreligger. För den tid förordnande gäller har skyddsombudet rätt att åtnjuta sina tidigare arbetsförhållanden och anställningsvillkor.

43 §

Talan på grund av 42 § skall väckas inom sex månader från avslutandet av den åtgärd, varpå anspråket grundas. Försummas det, är talan förlorad.

44 §

Mål, som avse tillämpningen av 42 §, upptagas och avgöras av arbetsdomstolen; dock skall talan mot arbetstagare väckas vid allmän domstol.

Fackförening eller annan liknande förening av arbetstagare äger vid arbetsdomstolen väcka och utföra talan för medlem i föreningen; och må denne ej själv kära, med mindre han visar, att föreningen undandrager sig att ta-

Föreslagen lydelse

43 §

Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt 40 a § fjärde stycket eller 42 § första stycket skall han utge, förutom lön och andra anställningsförmåner vartill skyddsombud på grund av lagen kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada. Även arbetstagare som bryter mot vad i 42 § första stycket sägs är skyldig att utge skadestånd.

I fråga om skadestånd som avses i första stycket äga 38 § tredje och fjärde styckena samt 40 § lagen (1973:000) om anställningsskydd motsvarande tillämpning. Har uppsägning eller avskedande av skyddsombud förklarats ogiltigt, skall vid tillämpning av 39 § samma lag skadestånd utgå med ytterligare hälften av där angivet belopp.

44 §

Mål om tillämpning av 42 och 43 §§ prövas av arbetsdomstolen; dock skall talan mot arbetstagare prövas av allmän domstol. Sådant mål skall handläggas skyndsamt. Tvist får genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän.

Rör tvist förhållande som avses i 42 § första stycket kan arbetsdomstolen meddela förordnande i tvistefrågan för tiden intill dess tvisten slutligt prövats. Domstolen

Nuvarande lydelse

la å hans vägnar. Vad som finnes stadgat om part med hänsyn till jävsförhållande, personlig inställelse, hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som röra bevisningen skall ock gälla den för vilken förening kärar.

Föreslagen lydelse

kan för sådan tid även förordna, att 42 § andra stycket icke längre skall äga tillämpning. Yrkande om förordnande som nu avses får ej bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig över yrkandet.

I fråga om talans väckande och utförande inför arbetsdomstolen gäller vad därom stadgas i lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister. Rätt som där sägs tillkommer även annan arbetstagarorganisation som avses med denna lag.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Förslag till
Kungörelse om ändring i kungörelsen (1972:302) om statsbidrag till nedläggningshotade företag

Kungl. Maj:t har funnit gott förordna, att 3 § kungörelsen (1972:302) om statsbidrag till nedläggningshotade företag skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	3 §
Bidrag utgår under högst sex månader. Om särskilda skäl föreligger, kan Kungl. Maj:t medge att bidrag får utgå under längre tid, dock högst tolv månader.	
Bidrag utgår icke under varseltid som gäller för företaget enligt överenskommelse med arbetsmarknadsstyrelsen. Om särskilda skäl föreligger, kan styrelsen medge att bidrag får utgå även under sådan varseltid eller del därav.	Bidrag utgår icke under varseltid som gäller för företaget *enligt lagen (1973:000) om vissa anställningsfrämjande åtgärder eller* enligt överenskommelse med arbetsmarknadsstyrelsen. Om särskilda skäl föreligger, kan styrelsen medge att bidrag får utgå även under sådan varseltid eller del därav.

Denna kungörelse träder i kraft den 1 juli 1974.

Förslag till
Lag om ändring i statstjänstemannalagen (1965:274)

Härigenom förordnas i fråga om statstjänstemannalagen (1965:274), att 7, 30 och 41 §§ skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
7 §	
Ordinarie domartjänst tillsättes med fullmakt. Annan ordinarie tjänst tillsättes med fullmakt eller konstitutorial eller, om särskilda skäl föreligga, med förordnande. Övriga tjänster tillsättes med förordnande.	
Förordnande meddelas för bestämd tid eller tills vidare. Förordnande tills vidare må meddelas att gälla längst till viss tidpunkt.	
	Förordnande må meddelas för bestämd tid eller tills vidare längst till viss tidpunkt endast om det föranledes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller om anställningen gäller provtjänstgöring, praktikarbete eller vikariat.
30 §	
Tjänsteman som är förordnad tills vidare må efter *skriftlig* uppsägning skiljas från tjänsten. Den som är förordnad för tillfällig anställning må dock med omedelbar verkan skiljas från tjänsten, om anställningen ej varat mer än tre månader i följd.	Tjänsteman som är förordnad tills vidare må efter uppsägning skiljas från tjänsten. Den som är förordnad för tillfällig anställning må dock med omedelbar verkan skiljas från tjänsten, om anställningen ej varat mer än tre månader i följd.
Uppsägning må ske endast om tjänstemannen visat bristande	*Vid uppsägning enligt första stycket gälla i fråga om grund för*

Nuvarande lydelse

lämplighet för tjänsten eller det finns anledning att draga in denna eller uppsägningen av annat skäl är påkallad från allmän synpunkt.

Uppsäges tjänsteman och önskar arbetstagarförening som tjänstemannen tillhör överläggning i saken, skall begäran därom framställas utan dröjsmål. Sker detta, må tjänstemannen ej skiljas från tjänsten förrän överläggningen ägt rum, även om uppsägningstiden gått ut.

Föreslagen lydelse

uppsägning och förfarandet vid uppsägning samt om varsel och överläggning 7–10 §§ och 29–32 §§ lagen (1973:000) om anställningsskydd.

41 §

Ytterligare föreskrifter för tillämpningen av denna lag meddelas av Konungen eller myndighet som Konungen bestämmer.

Konungen äger föreskriva att bestämmelserna i 7 § tredje stycket och 30 § andra stycket icke skola gälla viss anställning samt eljest meddela bestämmelser som avvika från vad där sägs.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Har uppsägning skett före ikraftträdandet, tillämpas alltjämt 30 § tredje stycket i dess äldre lydelse.

Skyldighet att lämna varsel föreligger ej enligt 30 § andra stycket i dess nya lydelse, om denna innebär att varslet skulle ha lämnats före ikraftträdandet.

Förslag till
Kungörelse om ändring i stadgan (1965:602) om vissa tjänstemän hos kommuner m. fl.

Härigenom förordnas i fråga om stadgan (1965:602) om vissa tjänstemän hos kommuner m. fl., att 10 och 36 §§ skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
10 §	
Tjänst som icke är ordinarie tjänst tillsättes med förordnande för bestämd tid eller tills vidare. Förordnande tills vidare må meddelas att gälla längst till viss tidpunkt.	
	Förordnande må meddelas för bestämd tid eller tills vidare längst till viss tidpunkt endast om det föranledes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller om anställningen gäller provtjänstgöring, praktikarbete eller vikariat.
36 §	
Tjänsteman som är förordnad tills vidare må efter *skriftlig* uppsägning skiljas från tjänsten. Den som är förordnad för tillfällig anställning må dock med omedelbar verkan skiljas från tjänsten, om anställningen ej varat mer än tre månader i följd.	Tjänsteman som är förordnad tills vidare må efter uppsägning skiljas från tjänsten. Den som är förordnad för tillfällig anställning må dock med omedelbar verkan skiljas från tjänsten, om anställningen ej varat mer än tre månader i följd.
Uppsägning må ske endast om tjänstemannen visat bristande	*Vid uppsägning enligt första stycket gälla i fråga om grund för*

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
lämplighet för tjänsten eller det finns anledning att draga in denna eller uppsägningen av annat skäl är påkallad från allmän synpunkt.	*uppsägning och förfarandet vid uppsägning samt om varsel och överläggning 7–10 §§ och 29–32 §§ lagen (1973:000) om anställningsskydd.*
Uppsäges tjänsteman och önskar arbetstagarförening som tjänstemannen tillhör överläggning i saken, skall begäran därom framställas utan dröjsmål. Sker detta, må tjänstemannen ej skiljas från tjänsten förrän överläggningen ägt rum, även om uppsägningstiden gått ut.	

Denna kungörelse träder i kraft den 1 juli 1974.

Har uppsägning skett före ikraftträdandet, tillämpas alltjämt 36 § tredje stycket i dess äldre lydelse.

Skyldighet att lämna varsel föreligger ej enligt 36 § andra stycket i dess nya lydelse, om denna innebär att varslet skulle ha lämnats före ikraftträdandet.

Förslag till
Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

Härigenom förordnas som följer.

1 § Med facklig förtroendeman avses i denna lag arbetstagare i allmän eller enskild tjänst som handlägger frågor vilka enligt lag eller kollektivavtal ankommer på fackliga företrädare eller eljest ankommer på arbetstagarorganisation i denna dess egenskap. Förtroendemannen skall ha erhållit sitt uppdrag av arbetstagarorganisation som slutit kollektivavtal för arbetsplatsen eller, om sådant avtal icke finns, av arbetstagarorganisation som brukar sluta kollektivavtal för branschen.

Lagen vinner tillämpning på facklig förtroendeman så snart vederbörande arbetstagarorganisation skriftligen underrättat hans arbetsgivare om det fackliga uppdraget.

2 § Har i lag meddelats bestämmelse som avviker från denna lag, gäller den bestämmelsen. Även avvikande bestämmelse i annan författning än lag gäller, om den rör arbetstagare, vars avlöningsförmåner fastställes under medverkan av Konungen eller myndighet som Konungen bestämmer, eller arbetstagare hos riksdagen eller dess verk.

Avtal som innebär att facklig förtroendemans rättigheter enligt denna lag inskränkes är ogiltigt i den delen. Avvikelse får dock göras från 4 § andra och tredje styckena samt 6 och 7 §§ 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.

3 § Facklig förtroendeman får ej av sin arbetsgivare hindras att fullgöra sitt uppdrag.

4 § Facklig förtroendeman får ej i anledning av sitt uppdrag tillskyndas försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor.

Uppkommer fråga om ändring av facklig förtroendemans arbetsförhållanden eller anställningsvillkor skall arbetsgivaren varsla den berörda arbetstagarorganisationen minst två veckor i förväg. Föreligger hinder att varsla inom föreskriven tid, skall varsel i stället lämnas så snart det kan

ske. Skyldighet att varsla föreligger ej vid sådan ändring som utgör ett normalt led i förtroendemannens arbete och icke försämrar hans möjligheter att fullgöra det fackliga uppdraget.

Den berörda arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den tilltänkta åtgärden. Sådan överläggning skall påkallas senast en vecka efter det att varsel lämnades. Har överläggning påkallats får arbetsgivaren icke vidtaga den åtgärd varslet gäller förrän tillfälle till överläggning har lämnats.

5 § Uppkommer tvist om facklig förtroendemans arbetsförhållanden eller anställningsvillkor, får dessa icke ändras förrän tvisten slutligt prövats.

Vill facklig förtroendeman eller den berörda arbetstagarorganisationen göra gällande att viss åtgärd strider mot 4 § första stycket, skall arbetsgivaren underrättas härom inom två veckor efter det att varsel om åtgärden lämnades enligt 4 § andra stycket. Har inom två veckor efter det att sådan underrättelse lämnades förhandling rörande tvistefrågan påkallats enligt lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom två veckor efter det att underrättelse lämnades.

Iakttages ej vad som föreskrives i andra stycket, är talan förlorad och skall vad i första stycket sägs ej längre äga tillämpning.

6 § Facklig förtroendeman har rätt att efter anmälan taga den ledighet som fordras för handläggning av fråga, som avser den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Skulle ledighetens omfattning eller förläggning i visst fall utgöra hinder för arbetets behöriga gång, kan arbetsgivaren påkalla överläggning med den berörda arbetstagarorganisationen. Ledigheten bestäms därefter av organisationen.

Facklig förtroendeman får ej vägras skälig ledighet för fackliga uppgifter utanför arbetsplatsen. Han har rätt till ledighet för deltagande i förhandling, om ej synnerliga skäl föranleder annat.

7 § Vid ledighet som fordras för handläggning av fråga, som avser den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, har facklig förtroendeman rätt till bibehållna anställningsförmåner. Om anställningsförmån enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid jämställas tid som nu sägs.

8 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering skall facklig förtroendeman, utan hinder av 22 § lagen (1973:000) om anställningsskydd, ges företräde till fortsatt arbete, om det fordras för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Kan förtroendemannen endast efter omplacering beredas fortsatt arbete, gäller som förutsättning för att han skall ges företräde att han har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Sker uppsägning i strid mot första stycket, skall uppsägningen på

yrkande av förtroendemannen eller den berörda arbetstagarorganisationen förklaras ogiltig. Härvid äger 34 § andra och tredje styckena, 36, 37, 39 och 41 §§ lagen (1973:000) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.

9 § Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt denna lag skall han utge, förutom lön och andra anställningsförmåner vartill facklig förtroendeman på grund av lagen kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada.

I fråga om skadestånd som avses i första stycket äger 38 § tredje och fjärde styckena samt 40 § lagen (1973:000) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.

Har uppsägning eller avskedande av facklig förtroendeman förklarats ogiltigt, skall vid tillämpning av 39 § lagen (1973:000) om anställningsskydd skadestånd utgå med ytterligare hälften av där angivet belopp.

10 § Mål om tillämpning av denna lag prövas av arbetsdomstolen. Sådant mål skall handläggas skyndsamt. Tvist får genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän.

Rör tvist förhållande som avses i 1 § första stycket, 3, 6 eller 7 § kan arbetsdomstolen meddela förordnande i tvistefrågan för tiden intill dess tvisten slutligt prövats. Domstolen kan för sådan tid även förordna, att 5 § första stycket icke längre skall äga tillämpning. Yrkande om förordnande som nu avses får ej bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig över yrkandet.

I fråga om talans väckande och utförande inför arbetsdomstolen gäller vad därom stadgas i lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister. Rätt som där sägs tillkommer även annan arbetstagarorganisation som avses med denna lag.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Skyldighet att lämna varsel föreligger ej enligt 4 § andra stycket, om detta innebär att varslet skulle ha lämnats före ikraftträdandet.

1 Utredningsarbetet

1.1 Det fortsatta utredningsuppdraget

Utredningens undersökning av anställningstryggheten omfattar hela den svenska arbetsmarknaden. Det förut framlagda förslaget till bl a lag om anställningsskydd (SOU 1973:7) innehåller inte något undantag för offentliga tjänstemän. Lagförslaget omfattar arbetstagare, oavsett om de är anställda i allmän eller enskild tjänst. Genom en särskild bestämmelse har dock öppnats möjlighet att lagreglera vissa frågor i särskild ordning. Detta har skett främst med tanke på den statligt reglerade sektorn, där det enligt utredningens mening kan vara erforderligt med särskilda lösningar. Som en utgångspunkt anser utredningen dock böra gälla, att det offentliga anställningsskyddet bör anpassas till de principer som läggs fast för arbetsmarknaden i övrigt. De nya reglerna får dock inte tas till intäkt för en försämring av den redan befintliga tryggheten på det offentliga området.

Då det gäller utredningens fortsatta behandling av anställningsskyddet på den offentliga sektorn bör här noteras de uttalanden med anledning av dessa utredningens principiella ståndpunktstaganden, som görs av föredragande departementschefen i propositionen (prop 1973:129) med förslag till lag om anställningsskydd. Departementschefen anför (s 201 f) bland annat.

"För egen del anser jag det självklart att staten måste vara beredd att ta på sig samma ansvar för sina anställda som enligt det nu framlagda förslaget till lag om anställningsskydd skall åvila övriga arbetsgivare. Det stora flertalet offentliganställda tjänstemän är visserligen genom särskild författningsreglering tillförsäkrade ett anställningsskydd som kan sägas generellt sett vara bättre än det som följer av detta lagförslag. På vissa av de punkter, där denna författningsreglering inte skänker ett lika långtgående skydd, tillämpas vidare i praktiken en ordning liknande den som gäller enligt den föreslagna lagen. Något hinder i stort sett torde därför inte möta mot att låta lagen bli tillämplig även på offentligt anställda. I likhet med utredningen anser jag därför att huvudregeln bör vara att lagen skall gälla även för arbetstagare i offentlig verksamhet.

Den offentliga verksamheten syftar till att ta till vara medborgarnas intressen, sedda i stort. Härav följer att det är ett medborgerligt intresse att all utövning av offentlig verksamhet utan ovidkommande hänsyn uppfyller vad verksamheten kräver. Detta är en av anledningarna till stadgandet i regeringsformen om att både förtjänst och skicklighet, men å

andra sidan inga andra omständigheter, skall beaktas vid tjänstetillsättning. Detta grundlagstadgande torde, såsom också antagits vid tillkomsten av 1971 års lag om anställningsskydd, utgöra ett hinder mot regler om företrädesrätt till ny anställning såvitt gäller den offentliga sektorn. Härvidlag är dock att märka att grundlagstadgandet jämkats i det framlagda förslaget till ny regeringsform i syfte att även andra sakliga grunder än de nu angivna, t ex arbetsmarknadspolitiska och lokaliseringspolitiska hänsyn, skall kunna vägas in vid bedömningen (prop 1973:90 s 406). Genomförs det förslaget kommer något hinder i grundlag således inte att finnas mot att sådana regler om företrädesrätt till ny anställning, som jag i det föregående förordat, införs även på det offentliga området. Den nya grundlagsbestämmelsen träder dock i kraft först den 1 januari 1975 eller ett halvår efter det att den nu föreslagna lagstiftningen enligt min mening bör träda i kraft.

Det kan för den offentliga sektorns del i vissa fall på grund av den offentliga verksamhetens särskilda natur föreligga behov av andra lösningar av anställningsskyddet än som valts i den nu föreslagna lagen. När det gäller privat verksamhet kan detta tillgodoses i viss utsträckning genom reglering i kollektivavtal. På grund av avtalsförbudet i statstjänstemannalagen och kommunaltjänstemannalagen står den vägen inte öppen för de statligt reglerade tjänsternas del. Undantag från de dispositiva lagstadgandena måste alltså göras antingen i de särskilda författningar, som reglerar anställningsvillkoren för de offentliga tjänstemännen, eller i själva lagen om anställningsskydd.

En utväg skulle givetvis kunna vara att ändra statstjänstemannalagens och kommunaltjänstemannalagens regler om det avtalsbara området. Det ingår emellertid i arbetsrättskommitténs och förhandlingsutredningens uppdrag att undersöka i vad mån avtalsförbudet bör bibehållas även i fortsättningen. Enligt min mening bör detta utredningsarbete inte föregripas. Jag är därför inte beredd att nu överväga några ändringar i detta avtalsförbud.

Det är således oundvikligt med en viss särreglering för offentliga tjänstemän. Jag vill påpeka att avvikelser i vissa fall kan behöva göras även från de bestämmelser av tvingande natur, som den föreslagna lagen om anställningsskydd innehåller. I likhet med utredningen anser jag att den särreglering som således kan vara påkallad inte lämpligen bör tas in i en allmän lagstiftning om anställningsskydd. På grund av de disparata förhållanden som kan råda inom det vidsträckta område, för vilket staten står som arbetsgivare eller där staten eljest reglerar de anställdas avlöningsförmåner, har jag förståelse för den av utredningen och vissa remissinstanser framförda synpunkten att avvikelse från lagstiftningen kan behöva göras även genom annan författning. Jag godtar därför förslaget att avvikelse skall kunna göras genom annan författning än lag. Utredningsförslaget bör dock på den punkten jämkas så att det klart framgår att detta endast gäller i fråga om statligt reglerade tjänster.

Redan nu tillämpas i praktiken den ordningen att personalorganisationerna bereds tillfälle att framföra synpunkter under utarbetandet av administrativa författningar som rör de offentligt anställda. Jag utgår från att denna praxis skall bestå. Det finns anledning att anta att erforderliga avvikelser från lagen som regel kommer att kunna ske med personalorganisationernas samtycke. Mot bakgrund av att avvikelserna i enlighet med vad jag förut anförde inte får leda till att offentliga tjänstemän i gemen får en sämre anställningstrygghet än privat anställda synes det mig med fog kunna hävdas att den särreglering som måste ske i administrativ ordning inte kan anses innebära någon obefogad inskränkning av de offentliga tjänstemännens rätt till lagstadgat skydd för anställningen."

En annan fråga som utredningen har i uppdrag att pröva är om lagfästa långa uppsägningstider är ett tillräckligt medel för att öka tryggheten i anställningen, i synnerhet för äldre arbetstagare, eller om det därutöver behövs någon form av avgångsersättning, som till skillnad mot lön under uppsägningstid inte förenas med skyldighet att stå till arbetsgivarens förfogande. Om ett särskilt skydd i denna form anses lämpligt, bör utredningen enligt direktiven även undersöka i vad mån avgångsersättningen skall ökas stegvis allt efter arbetstagarens tilltagande levnadsålder.

I fråga om fackliga företrädares ställning uttalar utredningen i huvudbetänkandet (SOU 1973:7 s 149), att det bl a med hänsyn till det ökade ansvar som under senare år lagts eller kommer att läggas på arbetstagarnas förtroendemän finns i och för sig fog för kravet på ett utvidgat anställningsskydd för sådana arbetstagare. Utredningen finner det dock mindre lämpligt att i en allmän skyddslagstiftning införa särskilda regler endast för en viss grupp av arbetstagare. I propositionen med förslag till lag om anställningsskydd uttalar med anledning härav föredragande departementschefen (prop 1973:129 s 127), att han anser det finnas ett klart behov av särskilda skyddsregler för fackliga förtroendemän, regler som ger ett effektivt skydd mot trakasserier av olika slag och som garanterar förtroendemännen den rörelsefrihet på arbetsplatserna som är nödvändig för att de skall kunna fullgöra sitt uppdrag. Departementschefen erinrar vidare om de särskilda regler som föreslagits (prop 1973:130) om skyddsombudens anställningstrygghet och uttalar, att det bör få ankomma på utredningen att i sitt fortsatta arbete överväga frågan om förstärkt anställningsskydd även för fackliga förtroendemän. I anslutning till den föreslagna 15 § i lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder uttalar departementschefen vidare (prop 1973:129 s 304) – i samband med frågan om ett förstärkt anställningsskydd för den som företräder arbetstagarorganisation i frågor om anställningsfrämjande åtgärder – att utredningen har att i sitt fortsatta arbete överväga hur dessa skyddsbestämmelser skall samordnas med de motsvarande bestämmelser som lagen om anställningsskydd innehåller. Departementschefen nämner, att ett par remissinstanser har dragit upp frågan om ekonomisk ersättning för sammanträdestid e d åt den som företräder arbetstagarorganisation samt uttalar att denna fråga torde komma att övervägas av utredningen i dess fortsatta arbete.

I propositionen med förslag till åtgärder för bättre arbetsmiljö uttalas även (prop 1973:130 s 161) att det torde ankomma på utredningen att under sitt fortsatta arbete närmare överväga frågan om samordning mellan bestämmelserna i en generell lagstiftning om anställningsskydd och annan arbetsrättslig lagstiftning. I fråga om exempelvis utseende av skyddsombud, skyddsombuds uppgifter och befogenheter, ledighet för uppdraget samt anställningstrygghet görs vidare (s 153–162, 199–205) uttalanden av intresse för utredningens överväganden om fackliga förtroendemäns ställning.

1.2 Utredningsarbetets bedrivande

I det föreliggande betänkandet behandlas först anpassningen av allmän arbetsrättslig lagstiftning till lagen om anställningsskydd (kapitel 2). Härefter berörs den motsvarande anpassningen av reglerna för den offentliga sektorn (kapitel 3). Fackliga förtroendemäns ställning på arbetsplatsen behandlas i ett följande avsnitt (kapitel 4). Slutligen redovisas frågan om lagfäst avgångsersättning (kapitel 5).

Under arbetet med utredningens huvudbetänkande (SOU 1973:7) har utredningens sekreterare haft ett stort antal överläggningar med företrädare för berörda organisationer och myndigheter samt andra som berörs av utredningens arbete. Dessa överläggningar har även avsett frågor som behandlas i det nu föreliggande betänkandet. Härefter har utredningens sekretariat haft förnyade kontakter med huvudorganisationerna på arbetsmarknaden samt med företrädare för organisationer av särskilt intresse för det fortsatta utredningsarbetet. Visst samråd har även ägt rum med företrädare för en inom utbildningsdepartementet verksam arbetsgrupp som bereder frågan angående arbetstagares rätt till ledighet för utbildning samt med sekretariatet inom arbetsrättskommittén.

Inom utredningens sekretariat har Lunning svarat för frågorna om anställningsskyddet på den offentliga sektorn samt fackliga förtroendemäns ställning på arbetsplatsen medan Zethraeus omhänderhaft det huvudsakliga arbetet med följdändringar i annan arbetsrättslig lagstiftning samt frågan om lagfäst avgångsersättning. Därjämte har Lunning handlagt vissa övergripande frågor samt svarat för samordningen av arbetet.

1.3 Återstående utredningsarbete

Av utredningsuppdraget kvarstår frågorna om domstolsorganisationen i arbetstvister och det processuella förfarandet i sådana mål (SOU 1973:7 s 27 f och 164 f samt prop 1973:129 s 189 f). Dessa kommer att behandlas i utredningens slutbetänkande, som beräknas kunna överlämnas omkring årsskiftet 1973/74.

2 Följdändringar i allmän arbetsrättslig lagstiftning

2.1 Arbetsfredslagstiftningen

2.1.1 *Lagen (1928:253) om kollektivavtal*

Enligt 3 § första stycket förslaget till lag om anställningsskydd är avtal, som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks, ogiltigt i den delen. Lagen är alltså i princip tvingande. I vissa frågor får dock enligt 3 § andra stycket avvikelse från lagens bestämmelser 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. Avvikelse från lagens bestämmelser kan vidare ske genom avtal – kollektivavtal eller annat avtal – i den mån arbetstagaren härigenom tillförsäkras bättre förmåner än som föreskrivs i lagen (prop 1973:129 s 193 och 234; jfr SOU 1973:7 s 168 och 171). Hinder möter inte heller mot avtal som innebär att arbetstagaren tar på sig längre gående förpliktelser gentemot arbetsgivaren än som följer av lagen (prop 1973:129 s 234; jfr SOU 1973:7 s 137 f och 171).

Av det anförda framgår att vissa frågor som regleras i lagen om anställningsskydd kan komma att regleras genom kollektivavtal i stället för genom denna lag. Det är vidare möjligt att i kollektivavtal hänvisa till eller återge lagens bestämmelser – också de som är tvingande. Frågorna anses då reglerade även genom kollektivavtal. Om en kollektivavtalspart åsidosätter en sådan kollektivavtalsbestämmelse, uppkommer frågan vilka skadeståndsbestämmelser som skall tillämpas, de som återfinns i lagen om anställningsskydd eller de som föreskrivs i kollektivavtalslagen för brott mot kollektivavtal. Frågan berördes under remissbehandlingen av förslaget till lag om anställningsskydd, men departementschefen avböjde att göra något uttalande med hänsyn till att utredningen torde komma att behandla frågan i sitt fortsatta arbete (prop 1973:129 s 284).

I lagen om anställningsskydd återfinns en bestämmelse om skyldighet för arbetsgivare, som åsidosätter sina förpliktelser enligt lagen, att ersätta skada som kan ha uppkommit för arbetstagaren eller dennes organisation. Lagen innehåller även en bestämmelse om skyldighet för arbetsgivare, som åsidosätter domstols förklaring om ogiltighet av uppsägning eller avskedande, att till arbetstagaren utge ett i lagen fixerat skadestånd.

Dessa skadeståndsbestämmelser är tvingande till arbetstagarens förmån. Avvikelse härifrån kan alltså ske genom avtal endast om arbetstagaren härigenom erhåller förmånligare skadeståndsvillkor. Däremot föreligger inte på grund av lagen om anställningsskydd något hinder mot att avtala om andra skadeståndsbestämmelser såvitt angår en arbetstagarorganisations rätt till skadestånd. I lagen återfinns vidare en bestämmelse om skyldighet för arbetstagare, som underlåter att iaktta den i lagen föreskrivna uppsägningstiden, att utge skadestånd till arbetsgivaren. Bestämmelsen torde inte lägga hinder i vägen för avtalsvillkor, varigenom arbetstagaren tar på sig ett längre gående skadeståndsansvar än som följer av bestämmelsen (jfr prop 1973:129 s 283).

I kollektivavtalslagen föreskrivs skyldighet för arbetsgivare, arbetstagare eller förening, som åsidosätter sina förpliktelser enligt kollektivavtal, att gälda därav uppkommen skada. Skadeståndsbestämmelserna i denna lag är dispositiva och kan alltså ersättas av andra regler i kollektivavtalet.

Skadeståndsbestämmelserna i lagen om anställningsskydd har utformats efter mönster av kollektivavtalslagens skadeståndsbestämmelser. Lagarna företer emellertid skiljaktigheter i vissa hänseenden. Sålunda är den av skadeståndsansvaret omfattade personkretsen något vidare i kollektivavtalslagen än i lagen om anställningsskydd. Ansvaret för kollektivavtalsbrott åvilar nämligen de avtalsslutande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna. Därutöver gäller ansvaret enskild arbetsgivare eller arbetstagare, som bryter mot avtalet. Lagen om anställningsskydd stadgar däremot ansvar endast för de enskilda parterna i tjänsteavtalet. När det gäller beloppsmässiga begränsningar i ansvaret föreligger vissa betydelsefulla skillnader mellan de båda lagarna. Enligt kollektivavtalslagen kan sålunda enskild arbetstagare inte ådömas skadestånd med högre belopp än tvåhundra kronor, medan arbetstagarens skadeståndsansvar enligt lagen om anställningsskydd i princip är obegränsat, låt vara att skadeståndsskyldighet endast gäller i fråga om underlåtenhet att iaktta uppsägningstid enligt lagen. Vidare är enligt lagen om anställningsskydd arbetsgivares skyldighet att ersätta skada som hänför sig till tid efter anställningens upphörande begränsad till vissa i lagen fixerade belopp. Sådan ansvarsbegränsning saknas i kollektivavtalslagen. Ansvarsbegränsning gäller enligt lagen om anställningsskydd också för det fall arbetsgivaren åsidosätter domstols förklaring om ogiltighet av uppsägning eller avskedande. Även i fråga om den rättsliga behandlingen av anspråk på lön och andra anställningsförmåner för icke arbetad tid föreligger vissa skillnader mellan de båda lagarna. Vid tillämpning av kollektivavtalslagen behandlas ifrågavarande anspråk såsom skadestånd, vilket innebär att de i princip kan bli föremål för jämkning. En annan sak är att jämkning av skadestånd för förlorad arbetsförtjänst enligt arbetsdomstolens praxis torde komma i fråga endast i undantagsfall (AD 1935 nr 17, 1943 nr 57, 1945 nr 16, 1948 nr 21, 1971 nr 25 och 1973 nr 31). Enligt lagen om anställningsskydd skall däremot lön och andra anställningsförmåner utgå vid sidan av skadestånd och kan inte bli föremål för jämkning. Slutligen skiljer sig de båda lagarna åt såtillvida som kollektivavtalslagen saknar särskilda

preskriptionsregler medan sådana regler finns i lagen om anställningsskydd samt vidare därigenom, att lagen om anställningsskydd saknar särskilda regler om ansvarets fördelning mellan flera skadevållare medan kollektivavtalslagen i detta hänseende innehåller en regel om att skadan skall fördelas efter den större eller mindre skuld som prövas ligga envar till last.

Har frågor som avses med lagen om anställningsskydd reglerats även i kollektivavtal kan teoretiskt givetvis det fall uppstå, att såväl den lagens skadeståndsbestämmelser som motsvarande bestämmelser i kollektivavtalslagen samtidigt är tillämpliga på ett skadefall. Självklart är, att ett sådant sammanträffande av de två regelsystemen inte kan ge den skadelidande dubbel ersättning för uppkommen skada. Emellertid torde en tolkning av det föreliggande avtalet i allmänhet ge vid handen, att endast den ena lagens skadeståndsbestämmelser – och då normalt bestämmelserna i lagen om anställningsskydd – skall tillämpas. I princip synes det nämligen böra antas, att avtalet i avsaknad av uttryckliga bestämmelser om motsatsen innebär att endast de sistnämnda bestämmelserna skall tillämpas vid brott mot sådana avtalsbestämmelser som har sitt ursprung i lagen om anställningsskydd. Är det härvid fråga om en avtalsreglering av en tvingande bestämmelse i lagen om anställningsskydd är dessutom givet att man inte med bindande verkan kan utesluta tillämpning av skadeståndsreglerna i lagen om anställningsskydd på brott mot den tvingande bestämmelsen.

Det faktum att påföljdsbestämmelserna i lagen om anställningsskydd sålunda har påtaglig beröring med motsvarande regler i kollektivavtalslagen, har utredningen inte i något fall funnit böra föranleda ändring i kollektivavtalslagen. I de – måhända teoretiska – fall då båda lagarnas skadeståndsbestämmelser i och för sig kan vara tillämpliga ankommer ytterst på den skadelidande att utforma sitt yrkande och genom hänvisning till viss lag bestämma grunden för talan, och han är härvid oförhindrad att bestämma sin talan på det för honom i skadeståndshänseende mest fördelaktiga sättet.

2.1.2 *Lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt*

Förslaget till lag om anställningsskydd har beröringspunkter även med lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt. Också när det gäller denna lag är det främst påföljdssystemet som här är av intresse. Skadeståndsreglerna i lagen om anställningsskydd kan nämligen komma i konkurrens med de särskilda skadeståndsregler som finns i lagen om förenings- och förhandlingsrätt. Inte heller här torde emellertid i något fall lagen om anställningsskydd skapa sådana konfliktsituationer som bör föranleda lagändring. Det kan dock förekomma att exempelvis en uppsägning kan bli att bedöma enligt såväl lagen om förenings- och förhandlingsrätt som enligt lagen om anställningsskydd (se t ex avsnitt 4.3.3).

Enligt 3 § första stycket lagen om förenings- och förhandlingsrätt förstås med föreningsrätt en rätt för arbetsgivare och arbetstagare att

tillhöra förening, utnyttja medlemskap i förening samt verka för förening eller för bildandet av sådan. Den på detta sätt definierade föreningsrätten skall enligt 3 § andra stycket i lagen lämnas okränkt. Kränkning av föreningsrätten föreligger enligt 3 § tredje stycket om på arbetsgivar- eller arbetstagarsidan åtgärd vidtas mot någon på andra sidan för att förmå denne att inte utnyttja sin föreningsrätt, liksom eljest om åtgärd på endera sidan vidtas till skada för någon på andra sidan för att denne utnyttjat sin rätt. Den som vidtagit en föreningsrättskränkande åtgärd är enligt 20 § skyldig att ersätta skada som uppkommit genom förfarandet. Ersättning skall enligt 23 § utgå också för personligt lidande samt för intrång i den kränktes (föreningens) intresse av att ostört bedriva sin verksamhet (ideell skada). Sådan ersättningsskyldighet åvilar också enligt 22 § förening på arbetsgivar- eller arbetstagarsidan, som erhåller kännedom om att medlem vidtar föreningsrättskränkande åtgärd som faller inom föreningens verksamhetsområde men underlåter att där så kan ske hindra medlemmen från att fortsätta det olovliga förfarandet eller underlåter att förebygga skada av det.

Den vanligaste föreningsrättskränkande åtgärden från arbetsgivarens sida är i regel arbetsgivarens uppsägning av en arbetstagare. Självfallet måste flertalet sådana uppsägningar anses också ha vidtagits utan saklig grund enligt lagen om anställningsskydd. En sådan uppsägning kan alltså samtidigt föranleda tillämpning av lagen om förenings- och förhandlingsrätt och lagen om anställningsskydd. Vilken lag som i det enskilda fallet kan bli att tillämpa beror dock enligt allmänna processregler av hur talan bestämmes. Om som grund för talan åberopas endast den ena lagen, är domstolen naturligtvis bunden därav. Yrkar exempelvis arbetstagaren skadestånd under påstående att uppsägningen inte är sakligt grundad, blir skadeståndsreglerna i lagen om anställningsskydd tillämpliga. Påstås däremot att uppsägningen skett i föreningsrättskränkande syfte, torde skadeståndsfrågan böra bedömas med tillämpning av skadeståndsreglerna i lagen om förenings- och förhandlingsrätt. Bestämmelser om skydd mot sakligt ogrundade uppsägningar finns även i flertalet kollektivavtal (SOU 1973:7 s 97 ff). Motsvarande regler finns också i de författningar som rör offentliganställda tjänstemän. Också när det gäller dessa regler om skydd mot sakligt ogrundade uppsägningar kan en samtidig tillämpning av reglerna om skyddet för föreningsrätten bli aktuell. Detta synes inte ha vållat några svårigheter i rättstillämpningen. Skulle en samtidig tillämpning av flera lagars skadeståndsbestämmelser yrkas, är till en början att märka, att ekonomisk skada inte gärna kan ersättas mer än fullt ut och att härigenom en samtidig tillämpning har en naturlig begränsning. Har samma gärning – exempelvis en uppsägning – inneburit olika skadefall av vilka något omfattas endast av den ena lagen och något endast av den andra, kan det emellertid bli aktuellt att döma ut skadestånd enligt båda lagarna samtidigt. Så är fallet exempelvis i fråga om den skada som består i att själva föreningsrätten kränkts, en skada för vilken ersättning närmast utgår endast enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt. Såsom framgått av det föregående stadgar lagen om förenings- och förhandlingsrätt skadeståndsansvar i vissa fall även för organisation vars medlem gjort

sig skyldig till föreningsrättskränkning mot någon på motsidan, ett ansvar som givetvis inte kan utkrävas enligt lagen om anställningsskydd.

Det är således tydligt, att en samtidig tillämpning av lagen om anställningsskydd och lagen om förenings- och förhandlingsrätt i vissa situationer är både lämplig och nödvändig. Att de båda lagarna efter ordalagen – men ej i praktiken – är samtidigt tillämpliga vad avser den uppsagdes egna ekonomiska skada kan visserligen till synes vålla problem. Såsom nyss antytts ankommer emellertid på den skadelidande att vid bestämmande av talan avgöra vilken lag han vill åberopa. Generellt ger denna iakttagelse enligt utredningens mening inte fog för att exempelvis bryta ut uppsägningsfallen ur lagen om förenings- och förhandlingsrätt för att låta dem exklusivt bedömas enligt lagen om anställningsskydd. Inte heller finns på grund av nyssnämnda förhållanden anledning att på annat sätt genom ändring av lagen om förenings- och förhandlingsrätt eliminera valsituationen. Det blev då fråga om ingrepp på föreningsrättsskyddets område med följdverkningar där som inte utan ingående analyser kan överblickas och som enligt utredningens uppfattning i varje fall inte bör ske i form av en följdändring till lagen om anställningsskydd.

Avslutningsvis vill utredningen peka på en annan fråga som uppkommer i detta sammanhang. Enligt 3 § femte stycket lagen om förenings- och förhandlingsrätt skall vad i övrigt i paragrafen stadgats om föreningsrätten inte utgöra hinder för intagande av föreskrift i avtal att arbetsledare inte får vara medlem i förening, som avser tillvaratagande av honom underställd personals intressen gentemot arbetsgivaren. Inte heller skall paragrafen äga tillämpning på åtgärd som grundas på sådan föreskrift. Vid tillämpning av lagen om anställningsskydd torde i praktiken saklig grund få anses föreligga för uppsägning som sker av den anledningen att en arbetsledare vägrat att följa en sådan avtalsbestämmelse som nu avses. En fråga för sig är om detta är en lämplig ordning. Svaret på denna fråga är beroende av om det nyss berörda särskilda stadgandet rörande arbetsledare bör behållas eller inte. Denna prövning torde komma att utföras av arbetsrättskommittén.

2.1.3 *Skadeståndslagen (1972:217)*

Enligt 4 kap 1 § skadeståndslagen är arbetstagare, som genom fel eller försummelse i tjänsten vållar skada, skyldig att ersätta skadan endast i den mån synnerliga skäl föreligger med hänsyn till handlingens beskaffenhet, arbetstagarens ställning, den skadelidandes intresse och övriga omständigheter. Denna begränsning i arbetstagarens skadeståndsansvar gäller också i förhållande till hans arbetsgivare, alltså i ett rent kontraktsrättsligt förhållande (se t ex Karlgren, Skadeståndsrätt, 5:e uppl 1972, s 131). I 1 § skadeståndslagen anges emellertid att lagens bestämmelser om skadestånd skall tillämpas endast om annat inte är särskilt föreskrivet eller föranleds av avtal eller i övrigt följer av regler om skadestånd i avtalsförhållanden. 4 kap 1 § skadeståndlagen är alltså i princip inte tillämplig i den mån avtalsbestämmelser eller stadganden i speciallag innebär att fullt skadestånd skall utgå eller, då jämkning skall ske,

bedömandet skall göras enligt grunder som inte överensstämmer med dem som anges i 4 kap 1 § skadeståndslagen (prop 1972:5 s 639). Bestämmelsen i 8 § kollektivavtalslagen utesluter sålunda direkt tillämpning av regeln i skadeståndslagen. Motsvarande gäller skadeståndsbestämmelserna i lagen om förenings- och förhandlingsrätt.

Enligt 38 § andra stycket lagen om anställningsskydd skall arbetstagare som underlåter att iaktta uppsägningstid enligt 11 § första stycket ersätta arbetsgivaren uppkommen skada. Någon begränsning av arbetstagarens skadeståndsansvar stadgas inte. Med hänsyn till svårigheterna för en arbetsgivare att bevisa omfattningen av skada, som kan ha uppstått genom att en arbetstagare lämnat anställningen utan att iaktta uppsägningstid, föreskrivs i kollektivavtal vanligen vissa schabloner för beräkning av skadeståndets storlek. I allmänhet innebär dessa att arbetstagaren i skadestånd skall utge ett belopp motsvarande den lön han själv skulle ha erhållit under den del av uppsägningstiden som han inte iakttagit, såvida inte arbetsgivaren kan bevisa att skadan varit större. Sådana schablonregler i kollektivavtal torde inte vara otillåtna enligt lagen om anställningsskydd (jfr prop 1973:129 s 283). Utredningen har tidigare påpekat att den s k tvåhundrakronorsregeln i kollektivavtalslagen kan bli tillämplig på skadeståndsskyldighet av ifrågavarande art. Så blir exempelvis fallet om arbetstagarens skyldighet att iaktta uppsägningstid med uteslutande av lagen om anställningsskydd gjorts till kollektivavtalsinnehåll och särskilda skadeståndsregler saknas i kollektivavtalet. Föreligger emellertid inte något av nu nämnda fall av begränsningar av arbetstagarens skadeståndsskyldighet torde arbetstagaren i princip vara skyldig att fullt ut ersätta den ekonomiska skada som arbetsgivaren kan visa att kontraktsbrottet givit upphov till. Bestämmelsen i 38 § andra stycket lagen om anställningsskydd utesluter i enlighet med vad ovan anförts tillämpning av 4 kap 1 § skadeståndslagen. I förarbetena till skadeståndslagen har emellertid uttalats att de grundsatser som kommit till uttryck i lagen kan komma att öva inflytande på tillämpningen av speciallagstiftningen på det arbetsrättsliga området. Sålunda kan 4 kap 1 § skadeståndslagen komma att i rättstillämpningen tilläggas betydelse såväl när det gäller att bedöma innehållet i en arbetstagares ansvar i kontraktsförhållanden som vid tillämpning av annorlunda formulerade jämkningsregler i lag. Utredningen har endast velat peka på dessa förhållanden, till vilka det ytterst ankommer på rättstillämpningen att ta ställning. Utredningen har inte funnit förhållandena ge anledning att föreslå följdändringar.

2.1.4 *Lagen (1936:320) om skydd mot vräkning vid arbetskonflikter*

I 1 § lagen om skydd mot vräkning vid arbetskonflikter stadgas att arbetsgivares yrkande om att arbetstagare skall vräkas från tjänstebostad i visst fall inte får bifallas, även om arbetstagaren i och för sig är skyldig att avflytta från lägenheten. Det fall som avses är då arbetstagaren deltar i strejk vid arbetsgivarens företag eller är föremål för lockout från arbetsgivarens sida. Först efter tre månader från det arbetstagaren i

anledning av konflikten upphörde med arbetet får vräkningsyrkandet för sådant fall bifallas.

I 2 § anges vissa undantag från skyddet mot vräkning under de tre första månaderna av en arbetskonflikt. Undantag görs där bland annat för det fall att arbetsavtalet ingåtts för bestämd tid utan att viss uppsägningstid avtalats eller skall anses avtalad samt den i arbetsavtalet stadgade tiden gått till ända. Syftet med lagen är att ge arbetstagare med tjänstebostad som blir indragen i arbetskonflikt ett visst rådrum för att kunna ordna sin bostadsfråga på annat sätt. Arbetstagaren skall inte behöva räkna med att genast i samband med en konflikt bli vräkt från bostaden innan han hunnit ordna ersättningsbostad. Arbetstagarsidan skulle eljest i arbetsstridens inledningsskede och i förhandlingarna dessförinnan komma i underläge i förhållande till arbetsgivarsidan.

Det senast sagda ägde större giltighet förr, då det var vanligt att arbetsgivaren tillhandahöll arbetstagaren bostad. Numera förekommer detta huvudsakligen endast för fastighetsarbetare och lantarbetare. Sedan år 1968 är hyreslagstiftningen tillämplig även på tjänstebostad. Rätten till förlängning av hyresavtal gäller dock inte arbetstagare med s k egentliga tjänstebostäder, d v s bostäder som är nödvändiga för att innehavaren av tjänsten skall kunna fullgöra denna på ett riktigt sätt. Även vissa andra begränsningar i besittningsskyddet gäller för innehavare av tjänstebostad.

I fråga om arbetstagare som anställts för viss tid har lagstiftaren inte ansett det erforderligt med skydd mot vräkning vid arbetskonflikter längre än tills anställningstiden gått till ända. Skulle denna tid sammanfalla med tidpunkten för konfliktens början möter av den nu berörda anledningen inte hinder mot vräkning. Lagstiftaren har menat, att arbetstagaren i dessa fall varit medveten om att anställningen och därmed även hyresförhållandet skulle upphöra viss dag och därför sannolikt redan ordnat sin bostadsfråga på annat håll.

I lagen om anställningsskydd har ett annat synsätt kommit till uttryck i fråga om visstidsanställningar. Lagen utgår från att åtskilliga visstidsanställningar normalt inte upphör i samband med den bestämda tidens utgång utan tvärtom fortsätter – ofta i form av en ny visstidsanställning. Lagen stadgar därför i vissa fall skyldighet för arbetsgivaren att underrätta arbetstagaren minst en månad före den bestämda tidens utgång, om arbetsgivaren vill att en visstidsanställning skall upphöra vid denna tidpunkt. Arbetstagare, som har anställts för viss tid, viss säsong eller visst arbete och som på grund av arbetsbrist inte fått fortsatt anställning, har också enligt lagen om anställningsskydd företrädesrätt till ny anställning under ett år från anställningens upphörande.

Enligt utredningens uppfattning bör motsvarande synsätt avspeglas också i lagen om skydd mot vräkning vid arbetskonflikter. Undantagsregeln i 2 § b) lagen om skydd mot vräkning vid arbetskonflikter bör därför ändras. Utredningen har stannat för att föreslå den ändringen av undantagsregeln att densamma ej skall gälla i fråga om anställningar för viss tid eller visst arbete beträffande vilka arbetsgivaren åsidosatt skyldighet att lämna underrättelse enligt 15 § lagen om anställningsskydd. Motsvarande begränsning synes däremot inte vara erforderlig för säsong-

anställningar. Utredningen har funnit det nödvändigt att föreslå en övergångsbestämmelse till lagändringen. Övergångsbestämmelsen innebär, att äldre bestämmelser skall tillämpas även i fråga om sådana anställningar för viss tid eller visst arbete vilka upphört efter den dag då lagändringen trätt i kraft, men arbetsgivaren enligt punkt 4 i övergångsbestämmelserna till lagen om anställningsskydd saknade skyldighet att lämna underrättelse enligt 15 § samma lag.

2.2 Lagar för särskilda yrkesgrupper

2.2.1 *Sjömanslagen (1973:282)*

Den till den 1 juli 1973 gällande sjömanslagen (1952:530) innehöll de väsentligaste reglerna om sjömännens rättigheter och skyldigheter i tjänsten. Lagen reglerade bl a frågor om avtalets ingående och upphörande (SOU 1973:7 s 92 f). Kollektivavtalen inom området kom emellertid att få en allt större betydelse för de ombordanställdas anställningsförhållanden. Utvecklingen ledde till att allt fler frågor kom att avgöras med stöd av kollektivavtal och lagens bestämmelser fick mindre praktisk användning. Kollektivavtalen som i dag omfattar praktiskt taget hela sjöfartsnäringen reglerar t ex uppsägningstider men saknar bestämmelser om skydd mot sakligt ogrundade uppsägningar motsvarande t ex det mellan SAF och LO träffade huvudavtalet.

Den från den 1 juli 1973 gällande sjömanslagen (1973:282) bygger på tanken att förhållanden som rör anställningsavtalet i princip inte skall regleras av sjömanslagen utan i kollektivavtal och att en arbetstagare inom sjöfarten i fråga om anställningstrygghet m m skall vara jämställd med arbetstagare till lands. I samband med ikraftträdandet av den nya sjömanslagen gjordes också lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare tillämplig på ombordsanställda arbetstagare, vilket tidigare inte varit fallet. I motsats till 1952 års sjömanslag anses i den nya sjömanslagen sjömannens anställningsavtal i princip inte vara bundet till arbete på bestämt fartyg. Den nya sjömanslagen har med hänsyn härtill begränsats till regler om socialt grundskydd och bestämmelser om tjänsteförhållanden vilka har betydelse för säkerheten ombord. Anställningsförhållandet i övrigt lämnas utanför lagen, som därför inte har några bestämmelser som t ex reglerar på vilken grund anställningsavtalet får sägas upp. De säkerhetsintressen som den gamla sjömanslagens regler om avskedande kunde sägas tillgodose tillvaratas i den nya sjömanslagen genom en befogenhet för befälhavaren att skilja en sjöman från befattningen ombord utan att anställningsförhållandet därigenom upphör. En motsvarande rätt har redaren i förhållande till befälhavaren. De omständigheter som medger befälhavaren rätt att skilja sjömannen från befattningen ombord motsvarar de situationer som enligt den gamla sjömanslagen gav befälhavaren rätt att avskeda sjömannen.

I propositionen med förslag till lag om anställningsskydd uttalade departementschefen (prop 1973:129 s 196), att det enligt hans mening

inte finns några hinder mot att låta sjömän omfattas av den nya lagen om anställningsskydd men att förbehåll måste göras för de särskilda bestämmelser om avstängning från tjänsten m m som har förts in i sjömanslagen av hänsyn till sjösäkerheten. Enligt 2 § lagen om anställningsskydd skall sjömanslagens avvikande regler gälla i stället för motsvarande bestämmelser i lagen om anställningsskydd. Mot bakgrund av målsättningen att sjömän i fråga om anställningsskydd m m skall vara jämställda med arbetstagare till lands har utredningen därför övervägt om det finns anledning att behålla de nämnda bestämmelserna i sjömanslagen även efter det att lagen om anställningsskydd har trätt i kraft eller om denna lag i dessa hänseenden i stället bör gälla även på sjöfartens område. Dessa överväganden redovisas i det följande.

Uppsägningshamn m m. Enligt 5 § sjömanslagen (SmL) gäller beträffande sjöman som är anställd för bestämd tid vilken utgår medan fartyget befinner sig till sjöss, att anställningsavtalet består till dess fartyget ankommit till hamn. Avtalet upphör dock inte i utländsk hamn som fartyget anlöper av vissa i lagen angivna särskilda anledningar. Bestämmelsen är dispositiv med hänsyn till den förut berörda utgångspunkten att frågor som hänger samman med anställningsavtalets ingående och upphörande i princip bör vara avtalsreglerade. I fråga om rätt att träffa avtal om anställning för bestämd tid – en fråga som inte regleras i SmL – torde lagen om anställningsskydd bli gällande även för sjömän. Enligt denna lag upphör visstidsanställning utan föregående uppsägning vid den bestämda tidens utgång, om inte annat har avtalats. Genom hänvisningen i 2 § lagen om anställningsskydd torde emellertid den dispositiva bestämmelsen i 5 § SmL bli tillämplig. Detta bör enligt utredningens mening godtas, eftersom SmL:s regel synes vara bättre anpassad till förhållandena till sjöss. I sammanhanget bör dock observeras att den skyldighet att lämna underrättelse som följer av 15 § lagen om anställningsskydd också gäller i fråga om visstidsanställda sjömän. Detta påkallar enligt utredningens mening inte några samordningsregler.

I 6 § SmL finns vissa regler om uppsägningshamn, som avses träda i tillämpning så snart parterna ingått anställningsavtal som saknar föreskrift om avtalets upphörande, något som endast torde kunna äga rum utanför kollektivavtalsområdet. Bestämmelsen innebär att anställningsavtalet i avsaknad av avtalsbestämmelse vid uppsägning från arbetsgivarens sida får frånträdas endast i hamn, som är belägen i det land där sjömannen har sin hemort, eller på orten där han ingick anställningsavtalet. Någon egentlig konkurrens med lagen om anställningsskydd uppkommer enligt utredningens uppfattning inte.

Arbetstagarens hävningsrätt m m. I 7–11 §§ SmL regleras olika fall där sjömannen har rätt att i förtid bli fri från tidsbestämt avtal eller omedelbart bli fri från anställningen. Ehuru formellt en konkurrenssituation kan sägas föreligga mellan dessa bestämmelser och reglerna i lagen om anställningsskydd om skyldighet att iaktta uppsägningstid samt arbetstagares hävningsrätt m m, är sådan konkurrens utesluten på grund av hänvisningen i 2 § denna lag. SmL:s regler i nämnda hänseenden är enligt utredningens uppfattning ändamålsenligt anpassade till sjöfarts-

näringens speciella förhållanden.

Skiljande från befattningen. I 16–18 §§ SmL finns regler om skiljande från befattningen av befälhavare och sjöman. Såsom tidigare nämnts är de situationer, när sådan åtgärd får vidtas, i det närmaste identiska med dem då enligt den gamla sjömanslagen avskedande fick äga rum. Reglerna om skiljande från befattningen ombord motiveras av sjösäkerhetssynpunkter. I en särskild bestämmelse (19 §) framhålls att sjömans anställningsavtal inte upphör genom att han skiljs från befattning på fartyg. Skiljande från befattningen kan under i SmL angivna – eller eljest med hänsyn till arbetsrättsliga grundsatser godtagna – förutsättningar ske även utan samband med uppsägning eller avskedande.

Enligt lagen om anställningsskydd (34 § andra stycket) får arbetsgivare som sagt upp en arbetstagare inte av den anledning som föranlett uppsägningen avstänga arbetstagaren från arbete annat än om särskilda skäl föreligger. Med särskilda skäl avses enligt lagen om anställningsskydd bl a sådana fall då det framstår som mer eller mindre uppenbart att arbetsgivaren haft rätt i sin bedömning och att saklig grund för uppsägning alltså föreligger. Situationer kan uppkomma när en arbetsgivare har behov av att omedelbart kunna stänga av arbetstagaren från tjänsten. Arbetstagaren kan t ex på grund av sitt beteende utgöra en fara på arbetsplatsen. Han kan också tänkas inta en sådan framskjuten ställning i arbetsgivarens verksamhet att ett olämpligt uppträdande inverkar skadligt på förtroendet mellan arbetsgivaren och hans kundkrets. Enligt paragrafens tredje stycke kan domstol för tiden intill dess lagakraftägande dom eller beslut föreligger förordna att pågående avstängning från arbetet skall upphöra. I lagen om anställningsskydd regleras endast avstängning i vissa uppsägningssituationer. Lagen tar däremot inte ställning till frågan om arbetsgivarens rätt i övrigt att, exempelvis såsom disciplinpåföljd, skilja arbetstagaren från arbetet. Huruvida en sådan rätt existerar i det enskilda fallet torde få bedömas mot bakgrund av avtalsinnehåll och övriga arbetsrättsliga grundsatser samt praxis inom yrket.

Reglerna om skiljande från befattningen i SmL synes vara generösare gentemot arbetsgivaren än regeln i lagen om anställningsskydd beträffande avstängning från arbete i samband med uppsägning. Någon egentlig konkurrens mellan reglerna uppkommer inte. Hänvisningen i 2 § lagen om anställningsskydd ger klart vid handen att reglerna i SmL inom sitt område skall tillämpas i alla konkurrenssituationer. Fråga uppkommer emellertid om det synsätt på avstängning under uppsägningstid som kommit till uttryck i lagen om anställningsskydd bör slå igenom även på sjöfartsnäringens område. Enligt utredningens mening har dock de skäl som åberopats till stöd för de angivna reglerna i SmL (se bl a prop 1973:40 s 153) så stor tyngd att reglerna även i samband med uppsägning bör gälla framför bestämmelserna i lagen om anställningsskydd om avstängning under uppsägningstid. Utredningen vill emellertid påpeka, att SmL inte tillhandahåller sjömannen någon möjlighet att få ett beslut om avstängning upphävt. Enligt utredningens uppfattning skulle en regel härom dock knappast få någon praktisk betydelse. De praktiska svårigheter som i många fall uppställer sig vid verkställandet av ett beslut om omedelbart

återinsättande av sjömannen i hans befattning på fartyget torde ofta göra en sådan regel illusorisk.

Den rätt till lön och andra anställningsförmåner, som enligt lagen om anställningsskydd kan tillkomma arbetstagaren i vissa fall då han avstängts från arbete, bör däremot enligt utredningens mening även tillkomma sjöman som i motsvarande fall skiljts från sin befattning. Någon uttrycklig lagregel härom torde dock inte vara erforderlig. Eftersom SmL inte reglerar denna fråga får reglerna i lagen om anställningsskydd om lön och andra anställningsförmåner under uppsägnings- och permitteringstid anses vara direkt tillämpliga även i de fall då sjöman under sådan tid skiljts från sin befattning enligt SmL.

Fartygsnämnd m m. Om sjöman visat sig oduglig eller väsentligt åsidosatt sina förpliktelser i tjänsten eller begått vissa brott och fråga därför uppkommer att skilja sjömannen från befattningen på fartyget eller säga upp hans anställningsavtal, skall enligt 22 § SmL undersökning av de omständigheter som åberopas till stöd för åtgärden ske inom en s k fartygsnämnd. I andra fall av skiljande från befattningen eller uppsägning kan arbetstagaren begära nämndens medverkan. Fartygsnämnden består av befälhavaren som ordförande och ytterligare tre ledamöter. Av sistnämnda ledamöter skall en tillhöra befälet och två representera den övriga personalen ombord. Innan undersökningen har avslutats, får sjömannen inte skiljas från befattningen eller sägas upp. Dessa regler bör ses i belysning av reglerna i lagen om anställningsskydd angående varsel och överläggning. Någon konkurrenssituation torde dock inte föreligga utan de dispositiva reglerna om varsel m m i lagen om anställningsskydd torde mycket väl kunna kumuleras med ovannämnda regler i SmL. Att det i lagen om anställningsskydd reglerade varsel- och överläggningssystemet skulle helt ersättas av SmL:s system med undersökning i fartygsnämnd är däremot inte utredningens avsikt. Den fackliga organisationen skulle då gå miste om rätten till varsel och överläggning. Dessutom gäller att fartygsnämnd skall inrättas endast på fartyg med minst åtta anställda och att förutsättningar saknas för fartygsnämnds medverkan i fall då uppsägning blir aktuell först sedan sjömannen lämnat sin befattning ombord och t ex i land avvaktar arbete på nytt fartyg. Även regeln om att undersökning inte är obligatorisk i andra uppsägningsfall än sådana som gäller uppsägning av sjöman på grund av oduglighet eller vissa fall av misskötsel talar mot en sådan lösning. Å andra sidan kan det inte heller komma i fråga att i uppsägningsfallen avskaffa förfarandet med undersökning i fartygsnämnd för att låta enbart varsel- och överläggningsreglerna i lagen om anställningsskydd äga tillämpning. Departementschefen har i propositionen med förslag till den nya sjömanslagen framhållit, att det är viktigt – såväl för sjömannen och hans organisation som för arbetsgivaren – att nu berörda frågor blir utredda snarast möjligt. Detta sker snabbast på fartyget. Det kan vidare vara fördelaktigt för sjömannen att få saken diskuterad och eventuellt utredd inom nämnden. En sådan utredning torde också bli av stort värde, om frågans avgörande hänskjuts till partsorganisationernas eller domstols prövning. På anförda skäl nöjer sig utredningen med att konstatera, att ifråga-

varande regler i lagen om anställningsskydd och SmL bör kunna tillämpas vid sidan av varandra. Erforderlig anpassning bör kunna ske genom kollektivavtal.

Fri hemresa vid vissa fall av uppsägning. Enligt 31 § SmL har sjöman rätt till fri resa med underhåll till sin hemort, om arbetsgivaren eller sjömannen har sagt upp anställningsavtalet på grund av sjukdom eller skada som avses i 17 § SmL. Detsamma gäller om arbetsgivare eller arbetstagare sagt upp anställningsavtalet på grund av havandeskap, som utgör hinder för befattningens utövande. Rätt till fri hemresa föreligger dock inte, om kvinnan förtigit sitt tillstånd när hon ingick anställningsavtalet.

Utredningen vill i klarhetens intresse framhålla, att dessa bestämmelser inte får uppfattas som om arbetsgivaren skulle ha en ovillkorlig rätt att säga upp anställningsavtalet i de fall som nu nämnts. Som förut sagts tar SmL inte ställning till frågan, när det kan vara tillåtet för en arbetsgivare att säga upp ett anställningsavtal. Av lagen (1945:844) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m m (jfr avsnitt 2.3) och av förarbetena till lagen om anställningsskydd (prop 1973:129 s 126) framgår vidare att arbetsgivarens möjligheter att säga upp en arbetstagare i de fall som anges i 31 § SmL är mycket begränsade. Detta stadgande utsäger således inte mer än att arbetstagaren tillförsäkras rätt till fri hemresa för det fall att anställningsavtalet av anledning som nämns i paragrafen rent faktiskt har blivit uppsagt antingen av arbetstagaren själv eller – med rätt eller orätt – av arbetsgivaren.

2.2.2 *Lagen (1970:943) om arbetstid m m i husligt arbete*

Arbetsvillkoren för husligt anställda har i väsentliga hänseenden varit föremål för särskild lagreglering alltsedan år 1944, då den fram till år 1970 gällande hembiträdeslagen (1944:461) tillkom. Det centrala innehållet i lagen utgjordes av regler om de anställdas arbetstid. Lagen innehöll emellertid även regler om bl a anställningsavtalets ingående och upphörande. Hembiträdeslagen har numera ersatts av lagen om arbetstid m m i husligt arbete, som även den – såsom framgår av rubriken – huvudsakligen är en arbetstidslag. Den innehåller emellertid även regler om andra frågor än arbetstid, t ex om uppsägning av anställningsavtal. Lagen är tillämplig på arbete som arbetstagare utför i arbetsgivarens hushåll. Med undantag för en bestämmelse om rätt till tjänstgöringsintyg äger lagens bestämmelser i princip tillämpning även på korttids- och deltidsanställningar och t o m på helt tillfälliga anställningar, exempelvis sådana som rör en enstaka dag. Lagen gäller dock inte arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj.

Från lagen om anställningsskydd har undantagits bl a arbetstagare som är anställd för arbete i arbetsgivarens hushåll. I propositionen med förslag till denna lag (prop 1973:129) förklarade departementschefen att de husligt anställda uppenbarligen måste vara tillförsäkrade ett visst mått av anställningstrygghet men att de intog en så speciell ställning i förhållande till arbetsgivaren att skyddet inte kunde utformas på samma sätt som för

andra arbetstagargrupper. Enligt departementschefens mening var det därför lämpligast att de husligt anställda lämnades utanför lagen om anställningsskydd och att deras anställningsförhållanden även i fortsättningen reglerades i lagen om arbetstid m m i husligt arbete. Departementschefen tillade, att frågan i vad mån denna lag behövde ändras fick övervägas av utredningen i dess fortsatta arbete.

Lagen om arbetstid m m i husligt arbete innehåller inga särskilda regler om anställningar som ingåtts för bestämd tid; det förutsätts att sådana anställningar upphör vid den bestämda tidens utgång, om annat inte överenskommits. De flesta anställningsavtal i husligt arbete gäller emellertid tills vidare. I 12 § anges att sådan anställning upphör efter uppsägning från endera sidan. Uppsägningstiden är lika för båda parter och uppgår till 14 dagar. Uppsägning kan ske till vilken dag som helst i månaden eller veckan. Med undantag för bestämmelsen om uppsägningstidens längd är lagen tvingande gentemot arbetsgivaren. Lagen innehåller inte några bestämmelser som begränsar arbetsgivarens rätt att säga upp en anställd. Däremot regleras i 12 § andra stycket arbetsgivarens rätt att avskeda en anställd utan uppsägningstid. Sådan rätt föreligger, om arbetstagaren väsentligen åsidosätter sina skyldigheter mot arbetsgivaren. Samma rätt att säga upp anställningsavtalet med omedelbar verkan tillkommer arbetstagaren, om arbetsgivaren eller någon medlem av arbetsgivarens hushåll väsentligen åsidosätter sina skyldigheter mot arbetstagaren. Rätt att omedelbart säga upp anställningsavtalet föreligger emellertid inte, om till grund för uppsägningen åberopas uteslutande förhållande som parten känt till mer än en vecka före uppsägningen. Enligt 20 § är arbetsgivare eller arbetstagare som åsidosätter sina skyldigheter enligt anställningsavtalet eller lagen skadeståndsskyldig gentemot motparten. Skadeståndet kan avse både ekonomisk och ideell skada. Skadestånd med anledning av person- eller sakskada skall dock bestämmas med tillämpning av allmänna skadeståndsregler (skadeståndslagen). Skadeståndet kan jämkas, eventuellt helt bortfalla, med hänsyn till den skadevållandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande med avseende på tvistens uppkomst och övriga omständigheter. Rätten till skadestånd preskriberas om talan inte anhängiggjorts inom sex månader från det att skadan inträffade.

De nu genomgångna bestämmelserna i lagen om arbetstid m m i husligt arbete har motsvarigheter i lagen om anställningsskydd. Full överensstämmelse föreligger emellertid inte på alla punkter. Vidare innehåller lagen om anställningsskydd åtskilliga bestämmelser, till vilka någon motsvarighet inte finns i lagen om arbetstid m m i husligt arbete. Det är därför nödvändigt att undersöka hur de båda regelsystemen skall anpassas till varandra. Det är därvid inte – såsom beträffande övriga lagar som gäller för särskilda yrkesgrupper – fråga om att enbart undersöka om särskilda från lagen om anställningsskydd avvikande bestämmelser behövs för de husligt anställda. Dessutom måste undersökas i vad mån de bestämmelser som lagen om anställningsskydd i övrigt innehåller bör tas in även i lagen om arbetstid m m i husligt arbete. I det följande kommer en sådan undersökning att göras.

Grund för uppsägning. Enligt 7 § lagen om anställningsskydd skall

uppsägning från arbetsgivarens sida vara sakligt grundad. Som förut nämnts innehåller lagen om arbetstid m m i husligt arbete inte någon motsvarande bestämmelse.

Frågan om det på det husliga arbetets område finns anledning att införa ett krav på saklig grund för uppsägning diskuterades av utredningen angående hembiträdeslagstiftningen. Även om en regel enligt vilken uppsägning av en arbetstagare måste vara objektivt godtagbar skulle vinna erkännande på arbetsmarknaden i övrigt var det emellertid enligt utredningen inte givet att motsvarande skulle gälla på det husliga arbetets område. En arbetsgivare borde nämligen, när det gäller en arbetstagare som utför sitt arbete i hans hem och står i nära personlig kontakt med honom och hans familj, rimligen ha ganska stor frihet att bestämma om anställningen skall bestå eller inte. I proposition med förslag till lag om arbetstid m m i husligt arbete (prop 1970:150) anmärkte departementschefen att frågan om ökad anställningstrygghet på arbetsmarknaden i dess helhet var under utredning av särskilt tillkallade sakkunniga, som enligt sina direktiv bland annat hade att allsidigt pröva frågan om skyddet mot obefogad uppsägning. När resultatet av detta utredningsarbete förelåg fick man enligt departementschefen närmare pröva frågan om lagstiftningsåtgärder avseende det husliga arbetets område.

Vid övervägande av frågan, om en regel om saklig grund för uppsägning bör tas in i lagen om arbetstid m m i husligt arbete, bör enligt utredningens mening till en början beaktas följande uppgifter om arbetsgivarna och arbetstagarna på det husliga arbetets område.

År 1930 uppgick antalet förvärvsarbetande i husligt arbete med minst halv normal arbetstid till 238 000. Enligt 1965 års folkräkning hade antalet minskat till omkring 49 000. Enligt 1970 års folk- och bostadsräkning (FoB 1970) var antalet arbetstagare endast ca 20 000. År 1964 gjordes en enkätundersökning av utredningen rörande hembiträdeslagstiftningen. Antalet husligt anställda uppgick då till 51 000. Därvid medräknades enbart arbetstagare med minst 25 timmars arbetsvecka hos samme arbetsgivare. Omkring 30 procent av dessa var medlemmar i arbetsgivarens familj eller sammanbodde med arbetsgivaren under äktenskapsliknande förhållanden. Av återstoden, ca 35 000 personer, kunde 29 000 betecknas som hembiträden (inkl barnsköterskor) och drygt 6 000 som hushållerskor (inkl husföreståndarinnor). Gruppen hembiträden bestod enligt undersökningen av övervägande unga arbetstagare. Tre fjärdedelar av dem var under 21 år, och närmare en tredjedel hade ännu inte fyllt 17 år. I gruppen hushållerskor var däremot så gott som alla över 35 år och nästan hälften över 60 år. Enligt FoB 1970 var av de ca 20 200 förvärvsarbetande i husligt arbete omkring 12 700 arbetstagare, eller drygt 60 procent, yngre än 25 år (av dessa var fem sjättedelar yngre än 20 år) medan 5 800, eller knappt 30 procent, var 45 år eller äldre. Endast 1 800, eller knappt 10 procent, av arbetstagare i husligt arbete var i åldrarna mellan 25 och 45 år. Vid den år 1964 företagna enkätundersökningen uppgav sig mer än 80 procent av hembiträdena under 21 år inte ha för avsikt att fortsätta inom yrket. Hushållerskor och hembiträden över

35 år förklarade sig i regel vilja stanna kvar i yrket.

Vid en rundfråga som utredningen angående hembiträdeslagstiftningen gjorde till länsarbetsnämnderna sommaren 1964 framkom att tillgången på arbetskraft inte tillnärmelsevis motsvarade efterfrågan. I praktiskt taget samtliga yttranden anfördes, att hembiträden för heltidsanställning i första hand efterfrågades i hem med barn under skolåldern eller med barn i den lägre skolåldern, där båda makarna hade förvärvsarbete, och att arbetsuppgifterna utgjordes av barnpassning och enklare hushållsgöromål. Även åldringar och sjuka personer angavs vilja ha hjälp av ett heltidsanställt hembiträde. Från flera håll påpekades att det husliga arbetet hade blivit ett typiskt genomgångsyrke och att de sökande huvudsakligen utgjordes av unga flickor, som antingen behövde praktik i hushåll för sin fortsatta utbildning eller tog en hembiträdesplats tills vidare på grund av brist på andra försörjningsmöjligheter.

Utredningen angående hembiträdeslagstiftningen konstaterade att det husliga arbetet i flera avseenden intog en särställning vid jämförelse med andra yrkesområden. Man framhöll att det var svårt att få arbetskraft till husligt arbete. Arbetsplatserna var små och de flesta arbetsgivare hade inte några andra anställda. Många arbetsgivare saknade erfarenhet av rollen som arbetsgivare. Arbetstagarna var genomgående unga och hade i allmänhet inte varit verksamma inom någon annat område av yrkeslivet. Såväl arbetsgivare som arbetstagare var oorganiserade, och några organisationer som kunde bistå dem i deras angelägenheter fanns över huvudtaget inte. Inte heller förelåg några kollektivavtal som kunde sägas ge uttryck åt sedvanan inom branschen.

Orsakerna till minskningen av antalet anställda i husligt arbete är många. Lönsammare arbetsuppgifter och andra arbetstillfällen har öppnats för kvinnliga arbetstagare. De ökade utbildningsmöjligheterna har också bidragit till denna utveckling, liksom utbyggnaden av den kommunala hemservicen och barnstugorna.

De särskilda förhållanden som sålunda råder inom det husliga arbetets område medför att stor försiktighet måste iakttas vid utformandet av regler som på ett eller annat sätt infogar parterna i ett varaktigare förhållande än de själva inom avtalsfrihetens ram har velat åstadkomma. Såsom utredningen angående hembiträdeslagstiftningen anfört bör arbetsgivaren, när det gäller en arbetstagare som utför sitt arbete i arbetsgivarens hem och står i nära personlig kontakt med denne och hans familj, rimligen ha ganska stor frihet att bestämma om anställningen skall bestå eller inte, t ex då han inte längre är i behov av eller har råd att anlita en arbetstagare för husligt arbete. Någon skyldighet för arbetsgivaren att före uppsägning pröva omplacering kan av naturliga skäl inte heller komma i fråga. Gentemot skilda former av misskötsel från arbetstagarens sida bör arbetsgivaren rimligen kunna reagera med uppsägning, även i sådana fall då misskötsamheten inte är fullt så kvalificerad som måste vara fallet för att uppsägning skall tillåtas t ex i ett industriföretag. Det skulle t ex te sig stötande om förvärvsarbetande föräldrar inte kunde säga upp en arbetstagare som misskött vårdnaden om barnen trots att misskötsamheten inte kan påvisas ha fått sådan omfattning att den skulle

kunna åberopas av vilken annan arbetsgivare som helst. För sen inställelse på arbetsplatsen, olovlig utevaro eller onykterhet i arbetet måste rimligen bedömas strängare när arbetsgivaren i sitt arbete står i nära personligt förhållande till arbetsgivaren och hans familj.

Det sagda utesluter inte att i lagen om arbetstid m m i husligt arbete ändå förs in en lagregel om att uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad. En sådan regel skulle dock bli lätt att kringgå genom att arbetsgivaren vid varje uppsägning kunde uppge arbetsbrist som skäl för uppsägningen. Vidare torde de särskilda omständigheter som enligt vad nyss nämnts föreligger på det husliga arbetets område med nödvändighet medföra att begreppet saklig grund i rättstillämpningen måste ges en annan innebörd enligt lagen om arbetstid m m i husligt arbete än enligt lagen om anställningsskydd. En sådan situation, där man i två arbetsrättsliga lagar använder sig av samma uttryck vid regleringen av arbetsgivarens rätt att säga upp anställningsavtalet men där detta uttryck i rättstillämpningen ges olika innebörd, torde från flera synpunkter inte vara lämplig. I lagen om arbetstid m m i husligt arbete skulle visserligen ett annat uttryck än saklig grund kunna användas. Härmed torde dock inte kunna uppnås sådana fördelar från anställningsskyddssynpunkt att rättsläget skulle framstå som väsentligen förändrat i förhållande till vad som gäller i dag. Som förut sagts kvarstår dessutom nästan alltid möjligheten för en arbetsgivare att motivera en uppsägning med att han inte längre har råd eller behov av en husligt anställd.

Utredningen har därför kommit till den uppfattningen att några bestämmelser som reglerar arbetsgivarens rätt att säga upp en husligt anställd inte bör införas. Detta innebär dock inte att utredningen har den uppfattningen, att arbetstagare i husligt arbete bör kunna sägas upp av vilken anledning som helst. Även arbetsgivare på det husliga arbetets område bör låta sitt handlande i förhållande till arbetstagaren styras av de principer som utvecklas på arbetsmarknaden i övrigt, låt vara att utredningen inte velat genom tvingande lagbestämmelser förhindra eller försvåra sådana hänsynstaganden av mera personlig art, av vilka ett särskilt behov kan finnas i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare på det husliga arbetets område. I detta sammanhang vill utredningen också erinra om att den begränsning av en arbetsgivares rätt att säga upp en arbetstagare, som enligt en av arbetsdomstolen antagen rättsgrundsats gäller för det fall uppsägningen företagits i ett syfte som strider mot lag eller goda seder, torde äga tillämpning också i fråga om husligt anställda. Vissa regler som begränsar arbetsgivares uppsägningsrätt finns också i lagstiftning, t ex lagen (1945:844) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m m. Denna gäller även arbetstagare i husligt arbete.

Formkrav vid uppsägning m m. I 8 § lagen om anställningsskydd ges regler om att uppsägning från arbetsgivarens sida skall ske skriftligen. Vidare är arbetsgivaren skyldig att ange anledningen till uppsägningen, om arbetstagaren begär det. Reglerna är till sin natur ordningsföreskrifter och sanktioneras genom skadeståndsbestämmelser. Kravet på att uppsägning från arbetsgivarens sida skall ske skriftligen har införts till undvikan-

de av tvist huruvida en uppsägning har kommit till stånd eller inte. I arbetsdomstolens praxis finns åtskilliga exempel på sådana tvister. Denna synpunkt gör sig gällande även på det husliga arbetets område. Eftersom utredningen stannat för att inte föreslå någon regel om att uppsägning av en husligt anställd skall vara objektivt grundad, bör inte heller införas bestämmelser om att uppsägningsbeskedet skall ange vilken grund arbetsgivaren åberopar för uppsägningen. Utredningen föreslår därför endast att 12 § första stycket lagen om arbetstid m m i husligt arbete tillförs en bestämmelse om att uppsägning från arbetsgivarens sida skall ske skriftligen.

Enligt 10 § lagen om anställningsskydd skall uppsägningsbesked lämnas till arbetstagaren personligen eller, om det inte skäligen kan fordras, sändas till honom i rekommenderat brev under hans vanliga adress. Paragrafens andra stycke innehåller bestämmelser om vid vilken tidpunkt uppsägning skall anses ha skett. Sistnämnda bestämmelser har betydelse bl a för beräkningen av uppsägningstidens längd. Med hänsyn till den nära personliga kontakt som i allmänhet föreligger mellan arbetsgivare och arbetstagare på det husliga arbetets område har utredningen ej funnit skäl föreslå att motsvarande bestämmelser införs i lagen om arbetstid m m i husligt arbete.

Uppsägningstidens längd. I 11 § lagen om anställningsskydd ges bestämmelser om uppsägningstid. Denna är en månad och gäller såväl arbetsgivare som arbetstagare. Arbetsgivaren är dock mestadels skyldig att iaktta en längre uppsägningstid om anställningen varat en tid. Uppsägningstiden varierar, beroende på arbetstagarens ålder, mellan 2 och 6 månader. Enligt lagen om arbetstid m m i husligt arbete gäller en ömsesidig uppsägningstid av 14 dagar, om inte annat avtalats.

Utredningen angående hembiträdeslagstiftningen anförde i fråga om uppsägningstidens längd bl a följande.

> Utredningen har inte funnit skäl att föreslå längre uppsägningstid än den som hembiträdeslagen föreskriver. Anställningarna i husligt arbete är i regel kortvariga och i de flesta fall torde parterna själva inte räkna med att anställningen skall bestå mer än en jämförelsevis begränsad tid, några månader eller något år. Under sådana omständigheter framstår två veckor som en tillräcklig uppsägningstid. – – – Det skulle möjligen kunna ifrågasättas att föreskriva längre uppsägningstid när anställningen har varat längre. Långvariga anställningar är emellertid ganska ovanliga, och utredningen anser därför inte att det finns tillräckliga skäl att föreslå någon sådan särbestämmelse.

Med hänsyn till att den kortaste uppsägningstiden för arbetstagare på arbetsmarknaden i övrigt enligt lagen om anställningsskydd har förlängts till en månad, anser utredningen det befogat att förlänga även uppsägningstiden för de husligt anställda. Även denna uppsägningstid bör gälla ömsesidigt. I sammanhanget kan uppmärksammas att i den 1964 företagna undersökningen om de husligt anställdas arbetsvillkor m m konstaterades att den vanligaste uppsägningstiden visserligen var 14 dagar men att överenskommelser om en månads uppsägningstid förekom nästan lika ofta. Även längre uppsägningstider var vanliga.

De förlängda uppsägningstiderna enligt lagen om anställningsskydd gäller arbetstagare över 25 år. Endast en liten del av de husligt anställda (högst 30 %) faller inom denna grupp. Av dessa skulle drygt hälften vara kvalificerade för sex månaders uppsägningstid enligt lagen om anställningsskydd. Även på detta område bör äldre arbetstagare komma i åtnjutande av längre uppsägningstider. Särskilt gäller det äldre arbetstagare med lång anställningstid hos samme arbetsgivare. Det ligger då nära till hands att även för arbetstagare i husligt arbete förslå regler om uppsägningstid motsvarande bestämmelserna i 11 § andra stycket lagen om anställningsskydd. Häremot talar emellertid flera skäl. Arbetsmarknaden för de husligt anställda har en helt annan karaktär än arbetsmarknaden i övrigt. Efterfrågan på arbetskraft överstiger kraftigt tillgången. Den yrkeskunniga arbetskraften är en liten och eftersökt grupp. Detta torde även gälla äldre arbetstagare. En drastisk förlängning av uppsägningstiderna för de äldre arbetstagarna torde däremot kunna förändra denna arbetsmarknadssituation. Svårigheten att planera ekonomi och hjälpbehov för så lång tid som sex månader kan leda till en minskad benägenhet att anställa de äldre arbetstagare, som skulle omfattas av de förlängda uppsägningstiderna. Utredningen har därför valt att anknyta uppsägningstidens längd till anställningstiden i stället för till arbetstagarens ålder. De längre uppsägningstiderna kommer därigenom att begränsas till anställningar av trotjänarekaraktär, där det föreligger ett rimligt krav på rådrum inför den omställning som anställningens upphörande kan innebära. Utredningen har dock inte ansett det möjligt att föreslå så långa uppsägningstider som sex månader utan har stannat för att föreslå en uppsägningstid på 2 månader om arbetstagaren varit anställd i 5 år och 3 månader om arbetstagaren varit anställd i 10 år eller mera.

Enligt lagen om arbetstid m m i husligt arbete är den nuvarande bestämmelsen om uppsägningstid dispositiv. Även enligt lagen om anställningsskydd är bestämmelserna om uppsägningstidens längd dispositiva, dock endast såtillvida att avtal som innebär avvikelse får träffas endast om stöd härför finns i kollektivavtal som på arbetstagarsidan slutits eller godkänts av organisation som är att anse som huvudorganisation enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt. Sådana organisationer saknas på det husliga arbetets område. Vid valet mellan en tvingande och en dispositiv regel har utredningen stannat för att föreslå att bestämmelsen om uppsägningstid bör vara tvingande på samma sätt som övriga regler i lagen om arbetstid m m i husligt arbete. En överenskommelse, som innebär skyldighet för arbetstagaren att iaktta längre uppsägningstid eller medger rätt för arbetsgivaren att iaktta kortare uppsägningstid än som stadgas i lagen, skall alltså inte vara bindande för arbetstagaren. Bestämmelsernas karaktär av sociala skyddsregler gör det enligt utredningens uppfattning naturligt att de är tvingande till arbetstagarens förmån. Det kan diskuteras huruvida reglerna bör – såsom utredningen föreslår – vara tvingande även på så sätt att arbetstagaren inte genom avtal skall kunna åta sig en skyldighet att iaktta längre uppsägningstid än en månad. Utredningen har emellertid inte ansett en sådan möjlighet vara påkallad av något praktiskt behov. Arbetsgivare, som t ex för en längre utlandsresa

vill försäkra sig om att hemmet står under kontinuerlig tillsyn och omvårdnad av en anställd, har – såsom närmare kommer att utvecklas i det följande – möjlighet att avtala om att anställningen skall gälla för bestämd tid. Långa uppsägningstider för arbetstagare i husligt arbete försvårar dennes möjlighet att utan inkomstförlust erhålla ny anställning. Anställningar inom detta område erbjuds nämligen med kort varsel och så gott som alltid med krav på snart tillträde.

Det ekonomiska skyddet vid uppsägning. I 12–14 §§ lagen om anställningsskydd ges bestämmelser om lön och andra förmåner under uppsägningstiden. Några motsvarande bestämmelser finns inte i lagen om arbetstid m m i husligt arbete. Skäl saknas enligt utredningens uppfattning att i ifrågavarande hänseenden undanta arbetstagare i husligt arbete från vad som sålunda skall gälla för övriga arbetstagare. En särskild ny paragraf härom bör därför införas i lagen. Regeln i 12 § tredje punkten lagen om anställningsskydd om att den närmare beräkningen av förmånerna får grundas på kollektivavtal saknar emellertid betydelse på det husliga arbetets område och bör därför inte tillföras lagen om arbetstid m m i husligt arbete. Inte heller regeln i 14 § första stycket om förbud att under uppsägningstiden förflytta arbetstagaren till annan ort bör enligt utredningens uppfattning införas på det husliga arbetets område. En arbetsgivare skulle eljest t ex vid utflyttning med familjen till lantstället inte kunna nyttiggöra sig arbetstagarens arbete under uppsägningstiden.

Utredningen vill i detta sammanhang påpeka att arbetstagare i husligt arbete ibland såsom anställningsförmån åtnjuter fri bostad. Enligt utredningens mening är det naturligt att arbetstagaren under uppsägningstiden bibehålls vid denna förmån. Arbetstagarens eventuella rätt att mot arbetsgivarens vilja kvarsitta i bostaden under uppsägningstiden – t ex om arbetstagaren skiljts från sina arbetsuppgifter – torde dock få bedömas mot bakgrund av avtalets innehåll och de lagregler som gäller om nyttjanderätt till bostad. Klart är emellertid att värdet av den löneförmånen inte får berövas arbetstagaren under uppsägningstiden. Härvid kan det inte komma i fråga att utan särskilt stöd i avtalet beräkna värdet av förmånen enligt de schabloner som används vid taxering. Den faktiska eller beräknade kostnaden för en likvärdig bostad bör enligt utredningens mening ligga till grund för beräkningen.

Anställning för viss tid eller visst arbete. Enligt 5 § första stycket lagen om anställningsskydd gäller anställning tills vidare om inte annat har avtalats. Motsvarande gäller enligt 12 § första stycket lagen om arbetstid m m i husligt arbete. Enligt lagen om anställningsskydd får avtal om anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete dock träffas endast om det föranleds av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Denna begränsning gäller dock ej om avtalet gäller praktikarbete eller vikariat. Även t ex provanställning kan undantas, men det måste då ske med stöd av kollektivavtal. Motsvarande begränsning i fråga om rätten att träffa avtal om visstidsanställning m m saknas i lagen om arbetstid m m i husligt arbete. De flesta avtal om anställning i husligt arbete gäller dock tills vidare (prop 1970:150 s 55).

Frågan om en motsvarande begränsning i lagen om arbetstid m m i husligt arbete hänger nära samman med frågan om vilka materiella regler som i övrigt bör gälla i fråga om anställningsskyddet för arbetstagare i husligt arbete. Begränsningen av rätten att använda visstidsanställning m m är ett sätt att söka hindra kringgående av reglerna om saklig grund för uppsägning, rätten till uppsägningstid, uppsägningslön, företrädesrätt till fortsatt anställning m m. Huruvida liknande synpunkter gör sig gällande i fråga om husligt anställda blir alltså beroende av vilka materiella regler som i övrigt anses böra införas beträffande deras anställningsskydd. Utredningen har i det föregående inte ansett det lämpligt att föreslå lagregler som begränsar arbetsgivarens rätt att säga upp husligt anställda. Inte heller föreslås i det följande någon företrädesrätt till ny anställning. I linje härmed har utredningen inte heller funnit anledning att begränsa parternas möjligheter att ingå avtal om anställning för bestämd tid. Visserligen torde tillsvidareanställning vara den vanligaste anställningsformen för husligt anställda men fall förekommer dock då en visstidsanställning framstår som mera befogad. Den som är sjuk kan behöva hjälp under viss sjukdomstid. Hjälp med barnpassning kan vara erforderlig under tid då den normalt hemmavarande föräldern erhållit ett tidsbestämt vikariatsarbete. Hjälp i hushållet kan tillfälligt behövas för visst större festarrangemang eller liknande. Även med utgångspunkt från arbetstagarens önskemål och behov kan visstidsanställning i åtskilliga fall motiveras, t ex då arbetstagaren behöver viss tids praktik. Såsom tidigare nämnts saknas möjlighet på detta område att låta rättsutvecklingen styras av kollektivavtal.

Enligt utredningens uppfattning föreligger inte heller behov av att ge reglerna i 15–17 §§ lagen om anställningsskydd angående underrättelse om att anställning för begränsad tid icke kommer att förnyas motsvarande tillämpning på det husliga arbetets område. Då visstidsanställning förekommer på detta område torde det redan från början vara klart mellan parterna att anställningen inte kommer att fortsätta efter den bestämda tidens utgång.

Avskedande. I 18–20 §§ lagen om anställningsskydd ges regler om avskedande. Den grundläggande regeln i 18 § första stycket om förutsättningarna för arbetsgivarens rätt att skrida till avskedande har en motsvarighet i 12 § andra stycket lagen om arbetstid m m i husligt arbete. Utredningen föreslår emellertid att vissa redaktionella jämkningar vidtas i sistnämnda bestämmelse för att uppnå terminologisk överensstämmelse med avskedanderegeln i lagen om anställningsskydd. Dessutom bör stadgandet överflyttas till en ny särskild paragraf.

I 18 § andra stycket lagen om anställningsskydd stadgas att avskedande inte får grundas enbart på omständighet som arbetsgivaren har känt till mer än en månad före avskedandet. En bestämmelse av motsvarande innehåll finns i 12 § tredje stycket lagen om arbetstid m m i husligt arbete men den gäller även i fråga om arbetstagarens rätt att med omedelbar verkan lämna anställningen och stadgar en väsentligt kortare "preskriptionstid", nämligen en vecka. Utredningen anser att den reglering som i detta hänseende finns i lagen om arbetstid m m i husligt arbete

inte bör frångås med hänsyn till de särskilda förhållanden som gäller för anställningarna i fråga. Vissa formella justeringar bör dock göras.

I 19 § lagen om anställningsskydd stadgas att avskedande skall ske skriftligen och att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran är skyldig att uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet. Arbetsgivaren skall i beskedet även ange vad arbetstagaren har att iaktta, om han vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt. Bestämmelserna saknar motsvarighet i lagen om arbetstid m m i husligt arbete men bör, med undantag för regeln om "fullföljdshänvisning", ges tillämpning även på sistnämnda område. I fråga om skriftlighetskravet äger samma skäl som anförts beträffande skriftlighetskrav vid uppsägning giltighet. I fråga om skyldigheten för arbetsgivaren att på begäran uppge grunden för avskedandet hänvisas till vad därom anförts i förslaget till lag om anställningsskydd (prop 1973:129 s 130). Det bör emellertid observeras att innebörden av att ett avskedande är ogiltigt inte på det nu aktuella området kan bli annan än att arbetstagaren får rätt att åtnjuta uppsägningstid samt erhålla skadestånd för den kränkning som det ogrundade avskedandet kan anses innebära. Bestämmelsen om skyldighet för arbetsgivaren att i besked om avskedande ange vad arbetstagaren har att iaktta, om han vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt, saknar därför aktualitet på det husliga arbetets område. Reglerna om skriftligt avskedande och skyldighet att på begäran skriftligen uppge anledningen till åtgärden bör enligt utredningens mening tillföras lagen om arbetstid m m i husligt arbete som en särskild paragraf.

I 20 § lagen om anställningsskydd återfinns bestämmelser om hur arbetsgivaren skall överlämna ett besked om avskedande och vid vilken tidpunkt avskedande skall anses ha ägt rum. Bestämmelserna, som saknar motsvarighet i lagen om arbetstid m m i husligt arbete, överensstämmer med vad som i 10 § lagen om anställningsskydd föreskrivits beträffande uppsägning. Bestämmelserna bör enligt utredningens mening inte gälla på det husliga arbetets område. I fråga om skälen härför hänvisar utredningen till vad som förut anförts beträffande formkravet vid uppsägning.

Permittering. I 21 § lagen om anställningsskydd ges vissa regler om lön och andra förmåner under permittering. Dessa regler har enligt utredningens uppfattning inte något intresse för arbetstagare anställda i husligt arbete. Permittering av husligt anställda torde nämligen inte förekomma och permittering bör enligt utredningens mening inte heller få användas på detta område.

Turordning vid uppsägning och permittering. 22–24 §§ lagen om anställningsskydd innehåller vissa bestämmelser om turordning vid uppsägning och permittering. Anledning saknas att göra dessa bestämmelser tillämpliga på arbetstagare sysselsatta i husligt arbete. Visserligen förekom det enligt den i det föregående nämnda undersökningen från 1964 hushåll med två eller tre anställda. De var dock så få att de inte kunde särredovisas. Redan med hänsyn till det ringa antal fall, i vilka turordningsregler över huvudtaget skulle kunna tillämpas, bör dessa regler lämnas utanför tillämpningsområdet för lagen om arbetstid m m i husligt arbete. De skäl som anförts mot införande av en regel om att uppsägning

skall vara sakligt grundad gör sig vidare gällande också i detta sammanhang. Ett införande av sådana regler torde nämligen också innebära att krav uppställs på att uppsägningar med frångående av turordningen skall vara grundade på objektivt godtagbara skäl (jfr AD 1934 nr 84, 1936 nr 22, 1943 nr 116, 1944 nr 7 och 1969 nr 3).

Företrädesrätt till ny anställning. I 25–28 §§ lagen om anställningsskydd ges regler om företrädesrätt till ny anställning. Sådana regler saknas i lagen om arbetstid m m i husligt arbete. Det är enligt utredningens uppfattning ej heller motiverat att göra ifrågavarande regler tillämpliga på husligt arbete. Bestämmelserna har nämligen sin huvudsakliga funktion i kombination med regler om saklig grund för uppsägning och turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Skulle regler om företrädesrätt till ny anställning införas för arbetstagare i husligt arbete torde detta i själva verket också innebära ett införande av en regel om saklig grund för uppsägning.

Varsel och överläggning. 29–32 §§ lagen om anställningsskydd innehåller bestämmelser om varsel och överläggning. Bestämmelserna saknar i huvudsak intresse i fråga om husligt arbete. Varsel skall enligt reglerna regelmässigt lämnas till den kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisationen, och sådan saknas på det husliga arbetets område. Finns ingen arbetstagarorganisation skall visserligen underrättelse lämnas till den berörde arbetstagaren då fråga uppkommer om uppsägning på grund av arbetstagarens personliga förhållanden och då fråga uppkommer om avskedande. Det förra fallet är av intresse huvudsakligen i ett regelsystem där saklig grund fordras för uppsägning. Den senare bestämmelsen innebär att underrättelse skall lämnas så snart det kan ske. En sådan regel torde inte fylla någon funktion på det husliga arbetets område.

Anställningsskyddet vid tvist m m. I 34–37 §§ lagen om anställningsskydd ges regler angående tvist om giltigheten av uppsägning eller avskedande. Reglerna har intresse endast i ett system där objektivt ogrundade uppsägningar kan förklaras ogiltiga. Utredningen anser därför att reglerna inte bör göras tillämpliga i fråga om arbetstagare i husligt arbete.

38–40 §§ lagen om anställningsskydd innehåller regler om skadestånd m m. Reglerna har i stor utsträckning sin motsvarighet i 20–21 §§ lagen om arbetstid m m i husligt arbete. Fullständig överensstämmelse mellan de båda lagarnas skadeståndsregler föreligger dock inte.

I fråga om det skadeståndsgrundande beteendet är lagen om anställningsskydd i några avseenden snävare än lagen om arbetstid m m i husligt arbete. Enligt den förra lagen ådrar sig en arbetsgivare skadeståndsskyldighet om han åsidosätter sina förpliktelser enligt lagen, medan en arbetstagare blir skadeståndsskyldig endast om han underlåter att iaktta uppsägningstid. Enligt den senare lagen blir såväl arbetsgivare som arbetstagare skadeståndsskyldig om han åsidosätter sina skyldigheter inte bara enligt lagen utan även enligt anställningsavtalet. Skillnaden torde dock vara mer formell än saklig. Skadeståndsskyldighet för brott mot anställningsavtalet torde även utan stöd av lag kunna åläggas envar av avtalskontrahenterna enligt allmänna grundsatser om skadestånd i avtals-

förhållanden.

I fråga om ersättningsskyldighetens omfattning innehåller de båda lagarna regler av i huvudsak samma sakliga innebörd. Ersättning kan utgå för såväl ekonomisk som ideell skada. Lagen om anställningsskydd anger visserligen särskilt att skadestånd kan utgå för kränkning av en arbetstagarorganisations intresse av att lagens bestämmelser iakttas i förhållande till organisationens medlemmar medan en motsvarande bestämmelse saknas i lagen om arbetstid m m i husligt arbete. Som tidigare nämnts finns emellertid inom den sistnämnda lagens tillämpningsområde ingen arbetstagarorganisation, varför en sådan bestämmelse där skulle sakna praktisk betydelse. En annan skillnad, som däremot kan få en viss betydelse är att lagen om anställningsskydd anger skyldighet för arbetsgivaren att "förutom lön och andra anställningsförmåner vartill arbetstagare på grund av lagen kan vara berättigad" utge skadestånd, medan enligt lagen om arbetstid m m i husligt arbete sådana förmåner, såvitt avser icke åtnjuten uppsägningstid, förutses ingå i skadeståndet. Att lön och andra anställningsförmåner i lagen om anställningsskydd angetts skola utgå vid sidan av skadestånd innebär att anställningsförmånerna inte kan bli föremål för jämkning (prop 1973:129 s 283). Enligt utredningens uppfattning bör detsamma gälla på det husliga arbetets område. Utredningen föreslår därför en motsvarande ändring i 20 § lagen om arbetstid m m i husligt arbete. Slutligen föreligger den skillnaden mellan de båda lagarna, att skadestånd enligt 38 § lagen om anställningsskydd inte får bestämmas till högre belopp än som anges i 39 § samma lag såvitt gäller ersättning för skada som avser tid efter anställningens upphörande. Någon motsvarande begränsning av skadeståndsbeloppen återfinns inte i lagen om arbetstid m m i husligt arbete. Den angivna begränsningen torde emellertid ha betydelse endast i det fall att uppsägningsrätten begränsats genom krav på saklig grund eller genom att viss turordning skall iakttas. Eftersom regler av detta innehåll inte uppställts i lagen om arbetstid m m i husligt arbete, synes anledning inte föreligga att överföra bestämmelsen till denna lag. I fråga om jämkning av skadestånd innehåller de båda lagarna i sak överensstämmande regler.

De båda lagarnas regler om preskription av rätten att föra talan om skadestånd innehåller vissa skillnader. Dessa är i huvudsak betingade av organisations- och förhandlingssystemet inom anställningsskyddslagens område. Det torde därför inte vara motiverat att införa någon följdändring i lagen om arbetstid m m i husligt arbete.

Förfarandet vid tvist. Frågan om införande av regler om rättegången i anställningstvister på det husliga arbetets område bör anstå till utredningens slutbetänkande. Den nuvarande ordningen, vilken i princip innebär att anställningstvister inom området enbart prövas av allmän domstol, även i sista instans, bör alltså tills vidare gälla.

Övergångsbestämmelser. De ovan föreslagna lagändringarna bör enligt utredningens mening träda i kraft samtidigt med lagen om anställningsskydd, d v s den 1 juli 1974. Utredningen har inte funnit anledning föreslå andra övergångsbestämmelser än den, att uppsägning som skett dessförinnan skall bedömas enligt äldre bestämmelser. Att uppsägnings-

tiden utlöper först efter det de nya bestämmelserna trätt i kraft skall alltså inte föranleda att dessa skall tillämpas på anställningsförhållandet. Denna princip överensstämmer med vad som föreslagits angående ikraftträdandet av lagen om anställningsskydd (prop 1973:129 s 204; jfr Ds In 1973:4).

2.2.3 *Lagen (1914:45) om kommission, handelsagentur och handelsresande (kommissionslagen)*

I 1 § kommissionslagen erinras om att lagens bestämmelser i princip endast gäller då annat inte följer av avtal, handelsbruk eller annan sedvänja. Paragrafen erinrar emellertid också om att det finns undantag från denna princip och att vissa av lagens bestämmelser enligt uttryckligt stadgande är tvingande. I 86 § kommissionslagen ges vissa regler om förhållandet mellan i huvudmannens tjänst anställd handelsresande och huvudmannen. I första stycket framhålls i fråga om en anställd handelsresandes rättigheter och skyldigheter mot huvudmannen att det dem emellan ingångna avtalet och gällande handelsbruk skall lända till efterrättelse. Enligt andra stycket får sådan handelsresande i princip inte skiljas från sin anställning eller själv lämna anställningen utan föregående uppsägning. Omedelbart avskedande respektive frånträdande av anställningen får dock ske, om anställningsavtalet ger sådan rätt eller giltig anledning föreligger. I andra stycket föreskrivs vidare att parterna på ömse sidor är skyldiga att iaktta en uppsägningstid av tre månader. I samband med tillkomsten av lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare, den s k äldrelagen, tillfogades en tvingande bestämmelse av innebörd att det sagda inte skall gälla i den mån annat följer av äldrelagen.

Undantag från lagen om anställningsskydd bör enligt utredningens uppfattning i princip inte gälla handelsresande som är att anse som arbetstagare. Den dispositiva bestämmelsen om avskedande respektive omedelbart frånträdande av anställningen i 86 § andra stycket kommissionslagen bör därför utgå. Härigenom kommer frågan om förutsättningarna för avskedande av en anställd handelsresande att i likhet med vad som gäller för flertalet övriga arbetstagare bli exklusivt reglerad genom de tvingande bestämmelserna i 18 § lagen om anställningsskydd.

Även de uppsägningstider, vilka enligt 11 § lagen om anställningsskydd skall iakttas vid uppsägning från arbetsgivarens sida, bör enligt utredningens mening gälla till förmån för en anställd handelsresande. Från dessa uppsägningstider bör enligt utredningens uppfattning också i fråga om handelsresande kunna träffas avvikelse, men endast på sätt som sägs i 3 § lagen om anställningsskydd. En ändring av endast 86 § andra stycket tredje punkten kommissionslagen torde emellertid inte vara tillräckligt för att uppnå detta. Enligt 2 § lagen om anställningsskydd skall den lagen inte gälla om i annan lag finns bestämmelser med avvikande innehåll och i 86 § första stycket kommissionslagen stadgas att paragrafen är dispositiv. Utredningen föreslår därför att 86 § första stycket kommissionslagen utgår och att i 1 § tas in en erinran om att avtal om avvikelse från 86 §

får göras endast i den ordning som stadgas i 3 § lagen om anställningsskydd. Den sålunda föreslagna följdändringen nödvändiggör att 86 § tredje och fjärde styckena kommissionslagen får utmönstras ur paragrafen. Utredningen föreslår att de i stället får utgöra en ny paragraf, 86 a §.

Utredningen har inte velat avskaffa den särskilda regel om tre månaders ömsesidig uppsägningstid som finns i 86 § kommissionslagen. Denna anses vara ett uttryck för rådande praxis. Det bör emellertid observeras att bestämmelsen genom de av utredningen föreslagna följdändringarna blir tvingande i samma utsträckning som de regler om uppsägningstid vilka stadgas i 11 § lagen om anställningsskydd. Enligt ett av kommissionslagstiftningssakkunniga i december 1970 angivet betänkande (SOU 1970:69 s 43) föreslogs för övrigt att ifrågavarande bestämmelse skulle göras tvingande, dock med undantag för en prövotid av sex månader. När det gäller frågan om möjligheter bör finnas att anställa arbetstagare på prov hänvisar utredningen till vad departementschefen uttalat härom i propositionen till lagen om anställningsskydd (prop 1973:129 s 146). Utredningen vill understryka att den aktuella bestämmelsen om uppsägningstid inte är avsedd att vara tvingande på annat sätt än motsvarande bestämmelser i lagen om anställningsskydd. Avtal skall sålunda även utan stöd av förbundsavtal kunna träffas om för arbetsgivaren längre uppsägningstider. Hinder möter inte heller mot att arbetstagaren åtar sig att iaktta längre uppsägningstid än enligt lagen. Av 86 § bör dock tydligare, än vad för närvarande är fallet i fråga om hänvisningen till äldrelagen, framgå att uppsägningstiderna i lagen om anställningsskydd skall tillämpas endast i den mån de är förmånligare för arbetstagaren än kommissionslagens regel om tre månaders uppsägningstid. Utredningens förslag har utformats i enlighet härmed.

Kommissionslagen saknar regler om skyldighet att ersätta skada i anledning av att uppsägningstiden enligt 86 § inte iakttas. I fråga om sådan skadeståndsskyldighet torde gälla allmänna regler om arbetsgivares och arbetstagares skyldighet att ersätta skada i anledning av kontraktsbrott. Detta torde kunna utläsas ur bl a paragrafens nuvarande första stycke. Utredningen anser emellertid att ifrågavarande kontraktsbrott – särskilt som bestämmelsen om uppsägningstid föreslås bli tvingande – bör bedömas efter samma regler som gäller vid underlåtenhet att iaktta uppsägningstid enligt lagen om anställningsskydd. Möjlighet bör således finnas att erhålla ersättning även för s k ideell skada samt att ta hänsyn till arbetstagarorganisations intresse av att lagen iakttas i förhållande till organisationens medlemmar. Även när det gäller preskription av talerätten anser utredningen att det är av värde att enhetliga regler tillämpas i så stor utsträckning som möjligt. Utredningen föreslår därför att 86 § tillförs ett nytt stycke av innehåll att part som underlåter att iaktta uppsägningstid enligt paragrafen skall ersätta motparten uppkommen skada varvid 38 § tredje och fjärde styckena samt 40 § lagen om anställningsskydd skall äga motsvarande tillämpning.

Kommissionslagen saknar särskilda regler om forum i anledning av tvist. Detta torde innebära att de vanliga forumreglerna i 10 kap rättegångsbalken skall tillämpas. Enligt lagen om anställningsskydd skall däremot

mål om tillämpning av lagen prövas av allmän domstol endast om tvisten rör oorganiserad arbetsgivare. I annat fall skall tvisten prövas av arbetsdomstolen. Sådana avvikelser i fråga om behörig domstol är enligt utredningens uppfattning inte tillfredsställande. Utredningen föreslår därför att en särskild forumbestämmelse tas in i 86 § kommissionslagen, varigenom görs en hänvisning till den lag om rättegången i arbetstvister, som utredningen kommer att presentera i sitt slutbetänkande. Genom en hänvisning till 41 § tredje stycket lagen om anställningsskydd blir den där intagna särskilda regeln om fördelning av rättegångskostnaderna tillämplig även på tvister om uppsägningstid enligt förevarande stadgande i kommissionslagen.

De av utredningen föreslagna följdändringarna i kommissionslagen bör träda i kraft samtidigt med lagen om anställningsskydd. Utredningen har inte funnit anledning att föreslå några särskilda övergångsbestämmelser i anledning av de följdändringarna. I tillämpningsfrågor bör de motsvarande lösningarna i lagen om anställningsskydd (prop 1973:129 s 204) kunna tjäna som förebild.

2.3 Lagar om uppsägningsförbud i vissa fall

Lagen (1939:727) om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m m, lagen (1945:844) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m m samt lagen (1972:650) om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare innehåller bestämmelser som begränsar en arbetsgivares rätt att säga upp hos honom anställda arbetstagare. Bestämmelserna innebär förbud för arbetsgivare att på vissa angivna grunder säga upp arbetstagare. Samtliga dessa grunder torde i och för sig kunna hänföras till sådana uppsägningsanledningar som inte bör godtas som saklig grund för uppsägning enligt lagen om anställningsskydd. Utredningen har emellertid inte funnit detta ge anledning att föreslå ett avskaffande av de särskilda uppsägningsförbuden.

Med undantag för lagen om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare innehåller de ifrågavarande lagarna inte några begränsningar i tillämpningsområdet. Lagarna gäller i princip samtliga arbetstagare. Lagen om anställningsskydd föreslås däremot inte gälla exempelvis arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning, arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj eller arbetstagare som är anställd för arbete i arbetsgivarens hushåll. Ett avskaffande av de särskilda uppsägningsförbuden skulle därför försvaga det existerande anställningsskyddet för bl a dessa arbetstagarkategorier. Detta skulle strida mot de syften som ligger bakom dessa uppsägningsförbud.

Lagarna anger vidare vissa förutsättningar för det särskilda uppsägningsskyddet, vilka inte går att förena med lagen om anställningsskydd. Enligt lagen om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av värnpliktstjänstgöring m m är det sålunda inför s k första tjänstgöring

tillåtet att vid anställningens ingående avtala om att anställningen skall upphöra vid tjänstgöringens början. Bestämmelsen har ansetts nödvändig för att inte arbetsgivarnas benägenhet att anställa unga arbetstagare före deras första värnpliktstjänstgöring skall avta. Har sådan visstidsanställning som nu nämnts inte överenskommits och vill arbetstagaren återinträda i arbetet efter den första värnpliktstjänstgöringen, måste han på förfrågan underrätta arbetsgivaren härom. Gör han inte det, gäller inte uppsägningsförbudet i fråga om honom. Det har ansetts att såväl arbetsgivaren som den som anställs i den värnpliktiges ställe har ett berättigat intresse att vid tjänstgöringens början få reda på om arbetstagaren har för avsikt att återinträda i arbetet. Slutligen stadgas att arbetsgivaren, om tjänstgöringen pågått mer än tre månader, inte är skyldig att låta arbetstagaren återinträda i arbetet tidigare än två veckor från det att arbetsgivaren mottog meddelande från arbetstagaren om vilken dag arbetstagaren kan återinträda i arbetet eller från det arbetstagaren utan föregående meddelande inställer sig hos arbetsgivaren. Anledningen är att arbetsgivaren bör få möjlighet att säga upp den vikarie som kan ha anställts i den värnpliktiges ställe.

Enligt lagen om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap gäller lagens bestämmelser om förbud att skilja kvinnlig arbetstagare från anställningen på grund av havandeskap eller barnsbörd endast under förutsättning att arbetstagaren sedan minst ett år haft stadigvarande anställning hos arbetsgivaren. Motivet för karenstiden är främst att förhindra, att en gravid kvinna med fördöljande av sitt havandeskap söker anställning för att sedermera kunna göra gällande de rättigheter lagen tillförsäkrar henne. Samma karenstid gäller för arbetstagares rätt att med bibehållen anställning vara ledig från arbetet i samband med havandeskap eller barns födelse. Denna rätt gäller från den 1 januari 1974 (SFS 1973:474) både manlig och kvinnlig arbetstagare. Rätten till sådan ledighet är emellertid begränsad och gäller i allmänhet under högst sex månader. Förbudet mot uppsägning gäller inte heller om arbetstagaren är borta från arbetet i mer än två perioder eller om arbetstagaren underlåter att på förfrågan underrätta arbetsgivaren om att arbetstagaren önskar återinträda i arbetet efter bortovaron. Arbetsgivaren är inte heller skyldig att låta återinträde ske tidigare än tre veckor från det han mottagit meddelande om den dag, då återinträdandet kan äga rum, eller från det arbetstagaren utan föregående meddelande inställt sig hos honom. I stort sett motsvarande regler gäller i fråga om arbetstagares rätt att med bibehållen anställningstrygghet avhålla sig från arbete i samband med mottagande av adoptiv- eller fosterbarn.

Enligt lagen om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare gäller åtskilliga inskränkningar i lagens tillämpningsområde. De viktigaste begränsningarna är att lagen i princip endast gäller utländsk arbetstagare som kan anses sakna tillfredsställande kunskaper i svenska språket och att såväl rätten till ledighet som rätten till lön under ledigheten är begränsad till viss tid. Uppsägningsförbudet är anknutet till dessa begränsningar.

Enligt utredningens uppfattning kan de nu redovisade begränsningarna

i de särskilda lagarna inte utan olägenhet avvaras. Utredningen anser det därför uteslutet att helt utmönstra den särskilda lagstiftningen. Eftersom lagen om anställningsskydd inte omfattar samtliga de arbetstagare för vilka uppsägningsskyddet i de särskilda lagarna gäller anser utredningen det inte heller vara möjligt att arbeta in de särskilda reglerna i lagen om anställningsskydd. Ej heller finns det anledning att sammanföra bestämmelserna i de särskilda lagarna till en ny särskild lag om förbud mot uppsägning i vissa fall. De olika lagarna reglerar så skilda företeelser att flertalet bestämmelser i så fall skulle behöva överföras oförändrade.

En samordning är dock önskvärd i fråga om de särskilda lagarnas sanktionsbestämmelser m m. Genom lagen om anställningsskydd införs ett generellt anställningsskydd innebärande bl a att en sakligt ogrundad uppsägning på yrkande av arbetstagaren skall förklaras ogiltig av domstol. Uppkommer tvist om giltigheten av en uppsägning, upphör inte anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten slutligt prövats. Arbetstagaren får inte heller på grund av den omständighet som föranlett uppsägningen avstänga arbetstagaren från arbete annat än om särskilda skäl föreligger. Domstol kan interimistiskt förordna att en pågående avstängning från arbetet skall upphöra. Också avskedande som skett under sådana omständigheter att inte ens saklig grund för uppsägning förelegat skall på yrkande av arbetstagaren förklaras ogiltigt. I detta fall kan domstol interimistiskt förordna att anställningen skall bestå utan hinder av avskedandet. Arbetstagaren får då inte avstängas från arbete på grund av avskedandet. Har uppsägning eller avskedande förklarats ogiltigt får arbetstagaren inte heller i fortsättningen avstängas från arbete. Arbetsgivare som åsidosätter sina förpliktelser enligt lagen om anställningsskydd blir skyldig att utge skadestånd vid sidan av lön och andra anställningsförmåner som tillkommer arbetstagaren. Skadeståndsskyldighet kan uppkomma även gentemot arbetstagarens organisation. Arbetsgivare som åsidosätter domstols ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande skall förpliktas utge ett särskilt normerat skadestånd.

De särskilda lagarna om uppsägningsförbud m m innehåller visserligen regler om att uppsägning som skett i strid mot bestämmelserna i respektive lag är ogiltig. Regler saknas emellertid om att anställningen vid tvist om uppsägningens giltighet skall bestå till dess tvisten slutligt prövats. Vidare saknas regler om förbud mot avstängning från arbete och om interimistisk förklaring att pågående avstängning från arbetet skall upphöra eller att anställningen skall bestå vid tvist om avskedande. Inte heller finns regler om skadestånd till arbetstagarorganisation eller om normerat skadestånd vid underlåtenhet att följa domstols förklaring om ogiltighet av uppsägning eller avskedande. Enligt de särskilda lagarna utgör vidare arbetstagarens anspråk på lön och andra anställningsförmåner med anledning av lagstridig uppsägning skadestånd, vilket torde innebära att sådana förmåner kan bli föremål för jämkning. Slutligen skiljer sig reglerna i fråga om preskriptionsfrister m m från motsvarande regler i lagen om anställningsskydd.

Det är enligt utredningens mening naturligt att den ordning som genomförs genom lagen om anställningsskydd så långt möjligt reglerar

följderna av varje obehörig uppsägning eller obehörigt avskedande. Reglerna i de särskilda lagarna bör därför omarbetas så att de överensstämmer med motsvarande bestämmelser i lagen om anställningsskydd (jfr InU 1973:36 s 29 f). Enligt utredningens mening bör det ske genom att hänvisning görs till motsvarande bestämmelser i lagen om anställningsskydd.

För att uppnå överensstämmelse med den i lagen om anställningsskydd genomförda distinktionen mellan begreppen uppsägning och avskedande föreslår utredningen också vissa redaktionella jämkningar i rubrikerna till lagen om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m m och lagen om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m m samt motsvarande ändringar i vissa av de inledande paragraferna i respektive lag. Även i övrigt har i de särskilda lagarna vidtagits redaktionella jämkningar för att uppnå bättre anpassning till terminologi och systematik i lagen om anställningsskydd. Ändringarna leder till att en ny paragraf bör införas i lagen om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m m (2 a §) och i lagen om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m m (7 §). En paragraf i lagen om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare (8 §) har av liknande skäl utgått.

Frågan om anställningstrygghet för den som önskar ta ledigt från sitt arbete vid inledningen av ett adoptionsförhållande har enligt utredningens mening fått en tillfredsställande lösning genom de ändringar som med verkan från den 1 januari 1974 gjorts i lagen om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m m. Utredningen finner därför inte anledning att på grund av sina ursprungliga direktiv föreslå några ändringar i den delen.

Utredningen föreslår att följdändringarna träder i kraft samtidigt med lagen om anställningsskydd, d v s den 1 juli 1974. I fråga om uppsägning eller avskedande som ägt rum dessförinnan föreslås dock att de nuvarande bestämmelserna alltjämt skall gälla.

2.4 Arbetarskyddslagen (1949:1) och lagen (1973:000) om vissa anställningsfrämjande åtgärder

Arbetarskyddslagen ger i 42 § första stycket vissa regler om skydd mot uppsägning eller avskedande av skyddsombud. Arbetsgivaren har inte rätt att skilja en arbetstagare från anställningen på grund av att han utsetts till skyddsombud eller i anledning av hans verksamhet som skyddsombud. Lagrummet ger också skydd mot att en arbetstagare tillskyndas försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor i anledning av uppdrag som skyddsombud. I 42 § andra stycket intas regler om skadestånd. I paragrafens tredje stycke slås fast att en sådan rättsstridig handling som nu berörts är ogill. Bestämmelser om talan upptas i 43 och 44 §§ arbetarskyddslagen.

Motsvarande regler skall enligt 15 § i den föreslagna lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder gälla den som företräder arbetstagarorganisation i frågor som avses i den lagen (prop 1973:129 s 303 f). Stadgandet är avsett att ersätta den tidigare regeln i 6 § andra stycket lagen (1971:202) om vissa åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden.

Genom lagen (1973:000) om ändring i arbetarskyddslagen (prop 1973:130 och SoU 1973:25) tillkommer ytterligare regler, som här är av intresse, nämligen stadgandet i 40 a § fjärde stycket om ledighet för uppdraget som skyddsombud samt reglerna i 42 § fjärde och femte styckena om rätt för skyddsombud att vid tvist om uppsägning, ändrade anställningsvillkor m m stå kvar i anställningen på oförändrade villkor samt vissa därtill knutna processuella föreskrifter. Det har förutsatts (prop 1973:130 s 161) att en samordning kan behöva ske mellan dessa regler och bestämmelserna i bl a lagen om anställningsskydd. Genom att utredningen nu även föreslår regler om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (kapitel 4) uppkommer behov av anpassning även till dessa regler.

Vid bedömande av vilken samordning som kan göras bör uppmärksammas att lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen kommer att omfatta endast skyddsombud som utsetts av den arbetstagarorganisation som slutit eller brukar sluta kollektivavtal för arbetsplatsen eller branschen. Enligt regeln i 40 § andra stycket arbetarskyddslagen skall skyddsombud däremot kunna utses även på arbetsplatser där sådan arbetstagarorganisation ej finnes. Inte heller enligt lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder uppställs ett formellt krav på att organisationen skall ha kollektivavtal med arbetsgivaren eller vara representativ för branschen, blott att organisationen företräder de anställda på arbetsplatsen (prop 1973:129 s 303 f). Reglerna i arbetarskyddslagen och lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder kan således få ett något vidare tillämpningsområde än de motsvarande reglerna i lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Beträffande reglerna om uppsägning m m föreligger däremot inte någon olikhet mellan de aktuella lagarnas giltighetsområde.

Då fråga är om uppsägning eller avskedande av en facklig förtroendeman, däribland skyddsombud, bör enligt utredningens mening inte uppställas regler som redan gäller enligt den allmänna lagen om anställningsskydd. Sådana regler har därför inte upptagits i utredningens förslag rörande fackliga förtroendemän (se avsnitt 4.4.1) och bör inte heller förekomma i arbetarskyddslagen, sedan lagen om anställningsskydd trätt i kraft. Reglerna härom i 42 § första, tredje, fjärde och femte styckena arbetarskyddslagen bör därför enligt utredningens mening utmönstras för att ersättas av de motsvarande reglerna i lagen om anställningsskydd. Det medför att även skadeståndsreglerna och de processuella bestämmelserna i 43 och 44 §§ arbetarskyddslagen förlorar giltighet i uppsägnings- eller avskedandefallen. I stället inträder de motsvarande reglerna i 34–42 §§ lagen om anställningsskydd, dock med det tillägget att skadestånd vid obehörig uppsägning eller avskedande av skyddsombud skall utgå med

förhöjt belopp i förhållande till 39 § lagen om anställningsskydd. I denna fråga hänvisas till redogörelsen i avsnitt 4.6.1. I sammanhanget bör uppmärksammas, att även andra regler i lagen om anställningsskydd blir tillämpliga i nu berörda fall. Uppsägning av ett skyddsombud skall exempelvis föregås av varsel.

De nya reglerna i 40 a § fjärde stycket och 42 § fjärde och femte styckena arbetarskyddslagen – avseende rätt till ledighet och skydd för oförändrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor – kan däremot inte utgå, eftersom lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen som nämnts inte berör alla de arbetstagare som här kan komma i fråga. Däremot bör enligt utredningens mening reglerna omarbetas, så att de stämmer överens med de motsvarande stadgandena i lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

Vad först gäller ledighet för uppdrag som skyddsombud bör 40 a § fjärde stycket få en lydelse, varav klart framgår att det är skyddsombudet som bestämmer ledighetens omfattning och förläggning (se avsnitt 4.3.2). I fråga om rätten att bibehålla anställningsförmåner bör tillfogas ett stadgande, varigenom ledighet för sådant uppdrag jämställs med arbetad tid, t ex vid tillämpning av semesterlagen. Bestämmelsen bör vidare sanktioneras genom stadgande om skadestånd. Den gällande skadeståndsregeln i 42 § arbetarskyddslagen avser nämligen inte överträdelse av stadgandet om rätt till ledighet på betald arbetstid. Däremot finner utredningen inte anledning att göra bestämmelsen dispositiv eller att införa regler om anmälningsskyldighet för skyddsombudet och överläggningsrätt för arbetsgivaren på sätt föreslås i 2 § andra stycket och 6 § första stycket lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (se avsnitt 4.5.1). Dessa regler tar sikte på arbetsplatser med lokal facklig representation. Hinder torde dock inte möta på grund av arbetarskyddslagen, att parterna på sådana arbetsplatser inför regler om t ex samråd beträffande omfattningen och förläggningen av ledigheten för skyddsverksamheten som överensstämmer med vad som föreslås för övriga fackliga förtroendemän (prop 1973:130 s 160).

I 40 a § tredje stycket ges en allmän regel om att arbetsgivare och arbetstagare gemensamt svarar för att skyddsombud får erforderlig utbildning. I förarbetena uttalas (prop 1973:130 s 177; jfr SoU 1973:25 s 52) att detta bör innebära att utbildning av ett skyddsombud skall få ske på betald arbetstid, exempelvis genom att skyddsombudet bereds erforderlig ledighet att med bibehållna anställningsförmåner deltaga i en kurs i arbetsmiljöfrågor. Samtidigt uttalas dock, att denna fråga i avvaktan på vidare erfarenheter inte bör regleras i lag. Med anledning härav vill utredningen framhålla att även om således någon lagfäst rättighet inte föreligger enligt arbetarskyddslagen för skyddsombud att deltaga i utbildning på betald arbetstid, en sådan rätt kan föreligga enligt 6 och 7 §§ i den föreslagna lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (se avsnitt 4.5.2).

Beträffande skyddet mot otillbörliga ändringar av arbetsförhållandena eller anställningsvillkoren bör till en början uppmärksammas, att arbetarskyddslagen inte har någon motsvarighet till reglerna om varsel och

överläggning i 4 § andra och tredje styckena i lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Dessa regler avser arbetsplatser med lokal facklig representation och omfattar även skyddsombud, som har erhållit sitt uppdrag av den avtalsslutande organisationen. Det torde dock inte komma i fråga att utsträcka dessa regler till arbetsplatser utan sådan representation (jfr prop 1973:129 s 173).

I fråga om regler som vid tvist skall garantera skyddsombudet bibehållna anställningsvillkor i avbidan på tvistens slutliga prövning föreligger skillnader mellan den gällande lydelsen av arbetarskyddslagen (42 § fjärde stycket) och lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (5 och 10 §§). Skillnader finns även i fråga om skadeståndsreglerna (42 § andra stycket arbetarskyddslagen resp 9 § lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen). Detsamma gäller reglerna om talan och rättegången (42 § fjärde stycket samt 43 och 44 §§ arbetarskyddslagen resp 5 och 10 §§ lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen). För att få till stånd en enhetlig rättstillämpning föreslår utredningen att arbetarskyddslagens regler i huvudsak utformas med lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen som förebild. Utredningen hänvisar till redogörelsen i kapitel 4. Tvister arbetstagare emellan bör dock alltjämt handläggas vid allmän domstol.

Av det föregående har framgått att reglerna i den av utredningen föreslagna lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen i vissa fall är förmånligare för arbetstagarparten än motsvarande regler i arbetarskyddslagen. Detta gäller exempelvis bestämmelserna i 4 § andra och tredje styckena om rätt till varsel och överläggning, vilka saknar motsvarighet i arbetarskyddslagen. Rätten till bibehållen lön vid viss utbildning för uppdraget lagfästs i 7 §, medan någon sådan regel tills vidare inte intagits i arbetarskyddslagen. Regler saknas i arbetarskyddslagen om särskild företrädesrätt till fortsatt arbete vid driftsinskränkning (8 §). En facklig förtroendeman föreslås enligt den nya lagen bli befriad från skadestånd om han skulle felaktigt begagna sin rätt att ta ledighet, vilket inte torde vara fallet med den motsvarande regeln i arbetarskyddslagen. Dessa förmånligare regler i lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen blir självfallet tillämpliga även på skyddsombud, om villkoren enligt den nya lagens 1 § är uppfyllda.

Det sagda äger motsvarande tillämpning beträffande 15 § lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder. I det övervägande antalet fall fordras ej någon särskild lagändring, eftersom lagrummet endast hänvisar till de nu behandlade stadgandena i 42–44 §§ arbetarskyddslagen. Utredningen menar dock att den i 40 a § fjärde stycket arbetarskyddslagen inskrivna principen om betald ledighet m m bör gälla även företrädare i anpassningsgrupper etc. Denna fråga torde få uppmärksammas i det pågående lagstiftningsarbetet (jfr prop 1973:129 s 304).

2.5 Lagstiftning om löneskydd

2.5.1 *Förmånsrättslagen (1970:979)*

Vid utmätning eller konkurs har borgenärer inbördes rätt till betalning i den ordning som stadgas i förmånsrättslagen (1970:979). Förmånsrätten kan vara särskild eller allmän. Särskild förmånsrätt gäller vid utmätning och konkurs samt avser viss egendom. Allmän förmånsrätt gäller endast vid konkurs och avser all egendom som ingår i gäldenärens konkursbo. Den viktigaste allmänna förmånsrätten är den, som enligt 11 § förmånsrättslagen följer med arbetstagares fordran på sådan lön eller annan ersättning på grund av anställningen som ej förfallit till betalning tidigare än ett år innan konkursansökningen gjordes och på sådan lön eller ersättning under skälig uppsägningstid, högst sex månader, som överstiger inkomst vilken arbetstagaren under tid som lönen eller ersättningen avser förvärvat eller uppenbarligen borde ha kunnat förvärva i annan anställning, genom uppdrag eller genom förvärvsverksamhet. Har lönefordran som förfallit tidigare än ett år innan konkursansökningen gjordes varit föremål för tvist, gäller förmånsrätten om talan väckts eller sådan förhandling som föreskrivs i kollektivavtal begärts inom sex månader från förfallodagen och konkursansökningen följt inom sex månader från det att tvisten blivit slutligt avgjord. I fråga om semesterlön eller semesterersättning som är intjänad innan konkursansökningen gjordes, gäller förmånsrätten vad som står inne för det löpande och de närmast föregående två kvalifikationsåren.

Fordran med allmän förmånsrätt skall i första hand uttas ur egendom som inte är föremål för särskild förmånsrätt. Förslår inte denna egendom uttas bl a fordran med allmän förmånsrätt enligt 11 § ur egendom vari särskild förmånsrätt gäller före bl a fordran för vilken utmätning gjorts men efter de flesta fordringar för vilka panträtt gäller.

I detta sammanhang är det främst regeln i 11 § om arbetstagares förmånsrätt för lön under uppsägningstid som är av intresse. Enligt denna regel torde allmän förmånsrätt i arbetsgivares egendom utan vidare följa med arbetstagares fordran på lön under uppsägningstid som tillkommer arbetstagaren enligt lagen om anställningsskydd, eftersom sådan uppsägningstid under alla förhållanden torde få anses skälig (prop 1973:129 s 36). Förmånsrätten för uppsägningslön är emellertid begränsad till vad arbetstagaren under uppsägningstiden inte förvärvat eller uppenbarligen borde ha kunnat förvärva i annan anställning, genom uppdrag eller genom egen förvärvsverksamhet. Bestämmelsen innebär dock inte att arbetstagaren berövas eventuell rätt att av arbetsgivaren utfå lön också för sådan del av uppsägningstiden under vilken arbetstagaren uppbär inkomst från ny anställning. Den innebär endast att sådan lönefordran är oprioriterad i konkursen. Bestämmelsen om begränsning av förmånsrätten infördes år 1971 (SFS 1971:1043) och utformades med ledning av avräkningsregeln i den då just antagna lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare (prop 1971:178 s 33). I förslaget till lag om anställningsskydd har dock intagits en avräkningsregel (13 §), vilken fått en något annorlunda utformning än motsvarande regel i den s k äldrelagen. Den

nya avräkningsregeln synes vara mera begränsad än äldrelagens. Sålunda anför departementschefen (prop 1973:129 s 142), att avräkning bör kunna ske endast för vad arbetstagaren har förtjänat i annan anställning och således inte, som enligt 1971 års lag, för den inkomst som han kan ha uppburit från uppdrag eller förvärvsverksamhet som egen företagare. Enligt 5 § tredje stycket äldrelagen äger arbetsgivare också avräkna bland annat ålderspension enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, i den mån förmånen avser samma tid som lönen och arbetstagaren blivit berättigad till förmånen efter uppsägningen. Förmånsrättslagen saknar emellertid uttryckligt stadgande om sådan avräkning. I propositionen med förslag till ändringar i förmånsrättslagen uttalar emellertid föredragande statsrådet (prop 1971:176 s 34) beträffande frågan om avdrag skall göras med sociala och andra förmånsbelopp, att ledning kan hämtas i 5 § tredje stycket äldrelagen och förarbetena till nämnda lag. I propositionen med förslag till lag om anställningsskydd säger sig emellertid föredragande departementschefen ha kommit till den uppfattningen att avräkning, till skillnad mot vad som är fallet i äldrelagen, inte bör få ske för ålderspension enligt lagen om allmän försäkring.

Begränsningsregeln i förmånsrättslagen har, såsom nämnts i det föregående, utformats helt efter mönster av regeln om avräkning i äldrelagen. Äldrelagen skall enligt propositionen 1973:129 ersättas av lagen om anställningsskydd. Sistnämnda lag innehåller en mera begränsad avräkningsregel. Enligt utredningens uppfattning bör då också förmånsrättslagens begränsningsregel ändras till överensstämmelse med avräkningsregeln i lagen om anställningsskydd.

I 39 § lagen om anställningsskydd föreskrivs att anställningsförhållandet skall anses upplöst om arbetsgivare åsidosätter domstols förklaring om ogiltighet av uppsägning eller avskedande. Arbetstagaren är därvid berättigad till ett särskilt angivet skadestånd, som enligt propositionen skall variera mellan 12 och 24 månadslöner beroende på hur länge arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren. Utredningen anser det tveksamt huruvida fordran på sådant skadestånd är förenad med förmånsrätt enligt 11 § förmånsrättslagen i dess gällande lydelse. Det torde visserligen stå klart att förmånsrätten för lön också avser skadestånd på grund av inkomstbortfall medan däremot s k ideella skadestånd icke omfattas av förmånsrätten (SOU 1969:5 s 152 samt prop 1970:142 s 131). Även om nu ifrågavarande skadestånd skulle anses vara av huvudsakligen ekonomisk natur kan det dock vara tveksamt om skadestånd avseende framtida inkomstbortfall skall i förmånsrättshänseende beaktas i vidare mån än vad som ryms inom bestämmelsen om förmånsrätt för lön under skälig uppsägningstid, högst sex månader. Utredningen anser emellertid att det s k löneprivilegiet helt bör gälla sådant skadestånd som kan komma att fastställas med tillämpning av 39 § lagen om anställningsskydd. Skadeståndsregeln kan eljest komma att urholkas från trygghetssynpunkt. För att undanröja den tvekan som antytts i det föregående föreslår utredningen därför, att 11 § förmånsrättslagen tillförs ett stadgande enligt vilket allmän förmånsrätt skall följa även med arbetstagares fordran på sådant skadestånd som fastställts enligt 39 § lagen om

anställningsskydd. Detta får även vissa konsekvenser för den statliga lönegarantin vid konkurs.

2.5.2 *Lagen (1970:741) om statlig lönegaranti vid konkurs*

För betalning av arbetstagares fordran hos arbetsgivare som försatts i konkurs svarar staten enligt lagen (1970:741) om statlig lönegaranti vid konkurs. Betalning enligt garantin utgår för sådan fordran på lön eller annan ersättning som har förmånsrätt enligt 11 § förmånsrättslagen samt för vissa kostnader i samband med arbetsgivarens försättande i konkurs. Med lönefordran jämställs enligt 11 § förmånsrättslagen bl a skadestånd som arbetsgivaren skall utge till arbetstagaren på grund av obehörigt avskedande eller tjänsteavtals hävande (SOU 1969:5 s 152 och prop 1970:142 s 136). Beträffande fordran med förmånsrätt enligt 11 § förmånsrättslagen gäller garantin för varje arbetstagare dock högst ett belopp som motsvarar fem gånger det vid konkursbeslutet gällande basbeloppet enligt lagen om allmän försäkring. Basbeloppet är för närvarande 7 900 kr.

I samband med tillkomsten av äldrelagen höjdes ersättningsnivån i lönegarantilagen från tre till fyra basbelopp. I den promemoria om den äldre arbetskraftens anställningstrygghet som låg till grund för äldrelagarna ansågs (Ds In 1971:1 s 90), att en sådan höjning skulle vara tillräcklig för att lönegarantin skulle täcka förutom innestående lön och semesterersättning även lön under sex månaders uppsägningstid. Departementschefen anslöt sig till denna uppfattning (prop 1971:107 s 115).

Genom en lagändring i slutet av år 1971 omkastades företrädesordningen i konkurs så att inteckningar i fast egendom fick företräde framför löne- och pensionsfordringar (prop 1971:178). I samband härmed höjdes ersättningsnivån enligt lönegarantilagen från fyra till fem basbelopp.

De i lagen om anställningsskydd föreslagna uppsägningstiderna påkallar enligt utredningens uppfattning inte några följdändringar i lagen om statlig lönegaranti vid konkurs. Ersättningsnivån har för äldrelagens vidkommande bedömts vara tillräcklig och genom lagen om anställningsskydd föreslås i princip inte längre uppsägningstider än vad äldrelagen innehåller.

När det däremot gäller rätt till skadestånd på grund av uppsägning eller avskedande i strid mot lagen förhåller det sig något annorlunda. Till viss del kan sådant skadestånd avse själva kränkningen (ideell skada) och torde då enligt gällande rätt inte medföra förmånsrätt eller omfattas av lönegarantin. Till den del skadeståndet avser kompensation för inkomstbortfall gäller emellertid förmånsrätten och lönegarantin (SOU 1969:5 s 152 och prop 1970:142 s 131). I fråga om ersättning för lön och andra anställningsförmåner under icke åtnjuten uppsägningstid gäller som förut nämnts en begränsning såtillvida att förmånsrätten och lönegarantin endast gäller fordran avseende skälig uppsägningstid, högst sex månader. Före konkursansökningen förfallna fordringar på skadestånd för mistad lön får inte heller vara för gamla. Förmånsrätt och lönegaranti följer

sålunda med visst undantag endast om fordringen inte förfallit till betalning tidigare än ett år innan konkursansökningen gjordes.

Det är vidare tveksamt om nu berörda fordringar gäller med förmånsrätt utan begränsning i fråga om fordringens karaktär av ersättning för framtida inkomstförlust. Enligt utredningens mening ligger det nära till hands att hävda, att skadestånd för framtida inkomstförlust inte är förenad med förmånsrätt i vidare mån än som följer av regeln om förmånsrätt för uppsägningslön, d v s för högst sex månader. Det kan i detta sammanhang anmärkas att en sådan begränsning uttryckligen stadgats i fråga om förmånsrätt enligt 11 § andra stycket förmånsrättslagen för fordran på framtida pension.

Såsom utredningen förut anfört (avsnitt 2.5.1) bör emellertid det särskilda skadestånd, som enligt 39 § lagen om anställningsskydd kan ådömas arbetsgivare som underlåter att följa domstols förklaring om ogiltighet av uppsägning eller avskedande utgå med förmånsrätt samt omfattas av lönegarantin. Utredningen har därför i det föregående föreslagit att ett uttryckligt stadgande om förmånsrätt för nu avsedda skadeståndsfordringar tas in i 11 § förmånsrättslagen. Utredningens förslag i denna del får till följd att ersättningsnivån enligt 2 § tredje stycket lagen om statlig lönegaranti vid konkurs måste omprövas.

Såsom nämnts gäller i fråga om fordran med förmånsrätt enligt 11 § förmånsrättslagen den statliga lönegarantin för varje arbetstagare högst ett belopp som motsvarar fem gånger det vid tiden för konkursbeslutet gällande basbeloppet enligt 1 kap 6 § lagen (1962:381) om allmän försäkring. Ersättning enligt lönegarantin kan alltså utgå med f n högst 39 500 kr. Beloppet har som tidigare nämnts ansetts täcka de flesta lönefordringar i konkurs, även då ersättning skall utgå för lön och andra anställningsförmåner under en uppsägningstid av sex månader. Det nu ifrågavarande skadeståndet enligt 39 § lagen om anställningsskydd utgör emellertid 12 månadslöner om arbetstagaren sammanlagt har varit anställd mindre än tio år hos arbetsgivaren, 18 månadslöner om anställningstiden varit minst tio år och 24 månadslöner om den varit minst tjugo år. Ersättningsnivån enligt lönegarantilagen bör därför i motsvarande mån höjas. Relationen mellan antalet förmånsberättigade månadslöner och ersättningsnivån bör dock behållas, varför ersättningsnivån bör differentieras med hänsyn till storleken av utdömt skadestånd. Å andra sidan bör den särskilda ersättningsnivån för skadestånd enligt 39 § lagen om anställningsskydd inte konsumeras av andra förmånsberättigade lönefordringar, t ex uppsägningslön. Sådana fordringar bör i stället kunna utgå parallellt därmed, alltjämt dock inom ramen för nuvarande fem basbelopp.

På grund av det anförda föreslår utredningen i fråga om skadestånd enligt 39 § lagen om anställningsskydd, att lönegarantin för varje arbetstagare skall gälla högst ett belopp som motsvarar tio basbelopp om skadeståndet motsvarar 12 månadslöner, femton basbelopp om det motsvarar 18 månadslöner och tjugo basbelopp om det motsvarar 24 månadslöner. Utredningen föreslår vidare, att nuvarande bestämmelser om ersättning enligt lönegarantin skall vara opåverkade av förslaget.

Enligt utredningens bedömning kommer lönegarantin att endast i mycket ringa omfattning tas i anspråk för de skadestånd, varom nu är fråga. Förslaget torde därför inte få någon avgörande betydelse när det gäller finansieringen av lönegarantin.

Utredningen föreslår att ändringarna träder i kraft den 1 juli 1974. Utredningen har inte ansett det erforderligt med några särskilda övergångsbestämmelser i anledning av förslaget.

2.6 Semesterlagstiftningen

Semesterns längd ett visst år bestäms enligt lagen (1963:114) om semester med hänsyn till omfattningen av det arbete, som arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört under kvalifikationsåret, d v s i allmänhet det föregående året. Endast tid, under vilken arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning, räknas i princip som semestergrundande. Från denna princip har emellertid gjorts vissa avsteg i lagen, i det att som arbetad dag räknas även dag, då arbetstagaren varit frånvarande från arbetet på grund av semester, sjukdom, havandeskap och barnsbörd samt viss militärtjänstgöring och tjänstgöring i civilförsvaret (s k privilegierad frånvaro). Reglerna om privilegierad frånvaro som semestergrundande lider emellertid bl a den inskränkningen att frånvarotiden inte får räknas som arbetad tid då det är uppenbart att arbetstagaren, även om han inte varit frånvarande av privilegierad anledning, inte skulle ha kunnat beredas arbete hos arbetsgivaren. Detta gäller dock inte om orsaken till att arbetstagaren inte kunnat beredas arbete är driftsuppehåll för samtidig semester. För övrigt gäller inte heller inskränkningen av naturliga skäl frånvaro på grund av semester.

Lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete innehåller i princip motsvarande reglering.

Ett fall som vållat tvekan är huruvida en arbetstagare, som skiljs från sin anställning utan att få åtnjuta honom enligt avtal eller eljest tillkommande uppsägningstid, skall få räkna uppsägningstiden – under vilken han således inte utför något arbete för arbetsgivarens räkning – såsom semestergrundande. Enligt arbetsdomstolens dom 1955 nr 31 äger han emellertid göra detta. I denna dom uttalade arbetsdomstolen, att det inte kan antagas att semesterlagstiftningen grundats på uppfattningen att en arbetsgivare genom att förvägra arbetstagaren att utföra arbete under uppsägningstiden skulle kunna betaga arbetstagaren möjligheten att under denna tid intjäna semester, en uppfattning som skulle strida mot vad som eljest gäller enligt allmänna rättsregler för tjänsteavtalet.

Den av arbetsdomstolen antagna principen har kommit till uttryck bl a i 12 § lagen om anställningsskydd, som stadgar att arbetstagare har rätt till lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden även om arbetsgivaren inte erbjuder honom arbete. Enligt andra stycket i samma lagrum skall, om anställningsförmån enligt lag utgår endast för arbetad tid, med sådan tid jämställas tid under vilken arbetstagaren enligt första stycket är berättigad till lön och andra anställningsförmåner.

Enligt 21 § lagen om anställningsskydd har arbetstagare, som under anställningstiden har varit permitterad mer än två veckor i följd eller sammanlagt mer än trettio dagar under samma kalenderår, 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. Om anställningsförmån enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall enligt lagrummets sista stycke med sådan tid likställas tid under vilken arbetstagaren enligt första stycket är berättigad till lön och andra anställningsförmåner.

Under remissbehandlingen av de nu ifrågavarande lagreglerna ifrågasatte SAF om de kunde införas utan motsvarande ändringar i semesterlagen. Departementschefen ansåg emellertid sådan ändring inte vara nödvändig (prop 1973:129 s 250; jfr även s 259).

Någon ändring i semesterlagen torde inte heller enligt utredningens uppfattning vara erforderlig i den mån stadgandena i 12 och 21 §§ lagen om anställningsskydd tar sikte på en situation, där arbetstagaren under hela den tid han inte erbjuds arbete står till arbetsgivarens förfogande. För uppsägningsfallens del torde semesterlagen nämligen såsom arbetsdomstolen i ovannämnda dom funnit (jfr även AD 1942 nr 56, 1945 nr 35 (minoriteten) och 1973 nr 31 samt NJA 1943 s 625 (hovrättens dom) och 1948 s 118 ävensom SvJT 1965 rf s 52) inte bygga på uppfattningen att arbetsgivaren genom att förvägra en arbetstagare möjlighet att under uppsägningstid utföra arbete skulle kunna betaga arbetstagaren möjlighet att intjäna semesterförmån hos honom. Stadgandet i 12 § lagen om anställningsskydd torde därför inte från denna utgångspunkt stå i strid med semesterlagen. Skulle arbetstagaren däremot, t ex på grund av sjukdom, inte stå till arbetsgivarens förfogande under uppsägningstiden är förhållandet ett annat. Till denna fråga återkommer utredningen i det följande.

I fråga om bestämmelsen i 21 § tredje stycket lagen om anställningsskydd ligger det enligt utredningens uppfattning något annorlunda till än i det förut berörda uppsägningsfallet. I 7 § tredje stycket semesterlagen stadgas nämligen uttryckligen att dag under vilken arbetstagaren varit frånvarande från arbetet på grund av sjukdom, havandeskap eller barnsbörd eller viss militär- eller civilförsvarstjänstgöring inte skall jämställas med arbetad dag, om eljest arbete uppenbarligen inte kunnat beredas arbetstagaren en sådan dag. Det enda undantaget är då driftsuppehållet beror på semester. Om exempelvis en arbetstagare som varit permitterad i 14 dagar i följd blir sjuk på den 15:e permitteringsdagen och arbetsgivaren alltjämt inte kan bereda honom arbete, synes reglerna i lagen om anställningsskydd inte utan vidare medge honom rätt att för sådan frånvarotid kvalificera sig för semester.

Det sagda innebär emellertid inte att det är ställt utom all diskussion att arbetstagaren i sådant fall skall ha rätt att räkna sjukdomstiden som semesterkvalificerande. Skäl kan anföras för att arbetstagaren inte bör ha sådan rätt. Ifrågavarande regler i lagen om anställningsskydd kan nämligen i princip göras gällande av arbetstagaren endast om han under permitteringstiden står till arbetsgivarens förfogande. I motiveringen till

21 § uttalar departementschefen sålunda (prop 1973:129 s 256 f) att permitteringslön inte utgår till arbetstagare som har tjänstledighet eller är sjuk. Tanken bakom detta är att arbetsgivaren inte skall behöva betala lön till den som inte skulle ha varit berättigad till lön om permitteringen inte hade ägt rum. Skäl kan emellertid anföras även för en motsatt ståndpunkt. Semesterlagstiftningen bärs nämligen upp av principen att frånvaro på grund av sjukdom skall vara semesterkvalificerande. Endast för den händelse det är uppenbart att arbetstagaren även om han varit frisk ej skulle ha kunnat beredas arbete hos arbetsgivaren får frånvarotiden inte räknas som arbetad tid. Sistnämnda situation motsvarar alltså en situation då arbetstagaren, om han varit frisk, skulle ha permitterats. Lagen om anställningsskydd medför emellertid att arbetsgivaren, om arbetstagaren varit frisk, kunde ha saknat rätt att permittera arbetstagaren utan lön och andra anställningsförmåner.

Det kan visserligen vara riktigt att en arbetstagare, som blivit sjuk, inte bör försättas i ett bättre läge p g a permitteringssituationen och få lön under sjukdomen, men han har enligt semesterlagen rätt att räkna sjukdomstiden som semesterkvalificerande och bör därför enligt utredningens uppfattning inte mista denna rätt vid sådan permittering som nu avses. En utväg är att 7 § tredje stycket ändras. Det åsyftade resultatet torde kunna uppnås även genom en ändring av 21 § tredje stycket lagen om anställningsskydd. En sådan ändring skulle enligt utredningens mening vara att föredra från lagteknisk synpunkt. Utredningen har därför genom en särskild skrivelse uppmärksammat riksdagens inrikesutskott på den ifrågavarande problematiken.

En följdändring i semesterlagen som den nyss berörda har vidare den nackdelen att den inte medför rätt för en arbetstagare som under uppsägningstid blir sjuk att i en motsvarande mån räkna sjukdomstiden som semesterkvalificerande. Även denne arbetstagare bör få räkna privilegierad frånvaro under uppsägningstid som semesterkvalificerande tid utan hinder av regeln i semesterlagen om att sådan tid inte skall jämställas, om arbete uppenbarligen icke kunnat beredas arbetstagaren under frånvarotiden.

För att vara bevarad vid rätten till uppsägningslön enligt 12 § lagen om anställningsskydd måste visserligen arbetstagaren stå till arbetsgivarens förfogande om arbetsgivaren påfordrar det. Är arbetstagaren exempelvis till följd av sjukdom förhindrad att arbeta, blir arbetsgivaren inte skyldig att utbetala uppsägningslön. Enligt 7 § andra stycket semesterlagen äger arbetstagaren dock i princip intjäna semesterförmåner under t ex uppsägningstid även om han då är sjuk och alltså varken arbetar eller kan stå till arbetsgivarens förfogande. Som en konsekvens av lagen om anställningsskydd bör arbetstagaren enligt utredningens uppfattning få behålla denna förmån även om arbetsgivaren inte kan erbjuda honom arbete under uppsägningstiden. Detta kan uppnås genom att tillämpning av 7 § tredje stycket semesterlagen utesluts också för det fall frånvaroperioden infaller under uppsägningstid som arbetstagaren äger åtnjuta enligt lagen om anställningsskydd. Lämpligare är dock att 12 § andra stycket lagen om anställningsskydd justeras.

Ändringen av 12 § andra stycket lagen om anställningsskydd skulle kunna göras på följande sätt:

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
Om anställningsförmån enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid likställas *tid under vilken arbetstagaren enligt första stycket är berättigad till lön och andra anställningsförmåner.*	Om anställningsförmån enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid likställas *uppsägningstid enligt denna lag.*

Den motsvarande ändringen av 21 § tredje stycket lagen om anställningsskydd skulle kunna göras enligt följande:

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
Om anställningsförmån enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid likställas tid under vilken arbetstagaren *enligt första stycket är berättigad till lön och andra anställningsförmåner.*	Om anställningsförmån enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid likställas tid under vilken arbetstagaren *varit permitterad mer än två veckor i följd eller sammanlagt mer än trettio dagar under ett kalenderår.*

Skulle det inte anses lämpligt att göra de sålunda antydda ändringarna i lagen om anställningsskydd kan, såsom utredningen antytt i det föregående, samma syfte uppnås genom att 7 § tredje stycket semesterlagen ges följande lydelse:

Dag, under vilken arbetstagaren varit frånvarande från arbetet av anledning, som i andra stycket b)-e) sägs, skall icke jämställas med dag å vilken arbete utförts därest eljest *arbete uppenbarligen icke kunnat beredas arbetstagaren sådan dag. Vad nu sagts gäller dock ej om driftsuppehåll beror på samtidig semester, om frånvaroperioden infaller under uppsägningstid enligt lagen (1973:000) om anställningsskydd eller om arbetstagaren, för det fall han i stället varit permitterad, haft rätt till lön och andra anställningsförmåner enligt samma lag.* Har arbetstagaren varit frånvarande från arbetet av anledning, som i andra stycket b) sägs, och har frånvaron fortgått oavbrutet under två kvalifikationsår, skall därefter infallande dag av frånvaroperioden icke jämställas med dag, å vilken arbete utförts.

Motsvarande ändringar bör då också göras i 1 § tredje stycket 2) lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete. Ändringarna bör träda i kraft samtidigt med lagen om anställningsskydd, d v s den 1 juli 1974.

2.7 Kungörelsen (1972:302) om statsbidrag till nedläggningshotade företag

Till företag som är i konkurs eller i likvidation kan enligt ovannämnda kungörelse utgå statsbidrag för att ge rådrum för överväganden om fortsatt drift eller omplacering av de anställda. Sådant bidrag, som utbetalas av länsarbetsnämnden efter prövning av AMS, utgår enligt huvudregeln under högst sex månader. I princip skall bidrag inte utgå under varseltid som gäller för företaget enligt överenskommelse med AMS. Härmed åsyftas de varselöverenskommelser som i dag gäller för större delen av den privata arbetsmarknaden (se SOU 1973:7 s 221). Om särskilda skäl föreligger kan AMS dock medge att bidrag får utgå även under sådan varseltid eller del därav. Bidraget skall i så fall förenas med återbetalningsskyldighet.

Genom lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder införs en lagstadgad skyldighet att lämna varsel om förestående driftsinskränkningar som berör minst fem arbetstagare (1–6 §§). Dessa lagregler ersätter nuvarande varselöverenskommelser. Detta medför att kungörelsen om statsbidrag till nedläggningshotade företag bör ändras så att bidrag inte utgår under varseltid som gäller för företaget enligt nämnda lag. AMS kan emellertid med stöd av 25 § i denna lag föreskriva undantag för visst fall från dessa varselbestämmelser. I förarbetena till lagen förutsätts att AMS i så fall i stället träffar särskild överenskommelse med berörda parter om andra bestämmelser som bättre passar för branschen (prop 1973:129 s 212 och 308). För vissa företag kan således särskilda varselöverenskommelser komma att gälla även efter lagens ikraftträdande. Undantagsbestämmelsen i kungörelsen om statsbidrag till nedläggningshotade företag bör därför avse även varseltid som kan gälla för företaget enligt överenskommelse med AMS.

3 Den offentliga sektorn

3.1 Allmänna utgångspunkter

Huvudregeln är, att den föreslagna lagen om anställningsskydd skall gälla även arbetstagare i offentlig tjänst. Emellertid har Kungl Maj:t enligt lagens 2 § medgivits rätt att föreskriva undantag när det gäller statligt löneregleradе tjänster. Detta har motiverats av de särskilda förhållanden som kan föreligga på det offentliga tjänstemannaområdet och av att det där rådande avtalsförbudet kan omöjliggöra ett användande av de dispositiva lagreglerna i lagen om anställningsskydd. Undantagsbestämmelsen vilar även på förutsättningen att de berörda tjänstemännen genom en särskild författningsreglering redan är tillförsäkrade ett anställningsskydd som generellt sett kan sägas vara bättre än det som följer av lagförslaget. Det offentliga anställningsskyddet bör dock – enligt vad som uttalas i propositionen – i görligaste mån anpassas till de principer som läggs fast för arbetsmarknaden i övrigt. Lagen om anställningsskydd får å andra sidan inte tas till intäkt för en försämring av den redan befintliga tryggheten på det offentliga området (prop 1973:129 s 128).

Det nu berörda undantagsstadgandet i 2 § lagen om anställningsskydd gäller endast arbetstagare som innehar eller uppehåller statligt löneregleradе tjänst. Därmed avses arbetstagare som antingen har anställning som tjänsteman hos staten eller anställning på vilken kommunaltjänstemannalagen (1965:275) är tillämplig och för vilken avlöningsförmånerna fastställs under medverkan av Kungl Maj:t eller myndighet som Kungl Maj:t bestämmer. På det Kungl Maj:t underställda området omfattas i stort sett alla arbetstagare av undantagsstadgandet. Bortsett från arbetstagare som är lokalanställda utom riket eller sysselsättes inom arkiv- och beredskapsarbete samt några andra mindre arbetstagargrupper skall nämligen arbetstagare hos staten anställas som tjänsteman (SFS 1971:940). Förhållandena är i stort sett desamma i fråga om anställda hos riksdagen och dess verk. Däremot berörs inte arbetstagare inom de statsägda bolagen av undantagsstadgandet. Dessa bolag tillhör nämligen inte det offentligt reglerade området och för dem gäller alltså lagen om anställningsskydd fullt ut. Varken lagen om anställningsskydd eller statstjänstemannaförfattningarna berör arbetstagare som anvisats beredskapsarbete m m (prop 1973:129 s 203 f). Den föreslagna lagen om anställningsskydd gäller inte heller arbetstagare med företagsledande eller

därmed jämförlig ställning (1 § andra stycket). Hit hänförs på den offentliga sektorn bl a verkschefer, överdirektörer, avdelningschefer, rektorer och skolchefer (prop 1973:129 s 230; se dock InU 1973:36 s 28). Dessa tjänstemän omfattas dock – i den mån de är förordnade tills vidare – av exempelvis reglerna om uppsägningsskydd i 30 § statstjänstemannalagen (1965:274) resp 36 § stadgan (1965:602) om vissa tjänstemän hos kommuner m fl (kommunaltjänstemannastadgan).

På den kommunala sektorn är det endast tjänstemän hos kommuner, landstingskommuner, kommunalförbund, församlingar, kyrkliga samfälligheter, skogsvårdsstyrelser, allmänna försäkringskassor och vissa andra allmänna inrättningar som omfattas av undantagsstadgandet i lagen om anställningsskydd, och då under förutsättning att tjänstemannen dessutom är innehavare av en statligt lönereglerad tjänst, på vilken bestämmelserna i kommunaltjänstemannastadgan gjorts tillämpliga. Den största gruppen av dessa tjänstemän utgörs av lärarpersonal inom det kommunala skolväsendet. Vidare kan nämnas kyrkliga befattningshavare såsom församlingspräster och kyrkomusiker.

Kommunalt anställda tjänstemän med kommunalt reglerade anställningsvillkor omfattas däremot inte av undantagsstadgandet i 2 § lagen om anställningsskydd. Här åsyftas även t ex vissa kommunalt anställda lärare såsom förskollärare, musiklärare och vissa yrkeslärare, annan skolpersonal såsom skolvaktmästare och skolsköterskor, kyrkligt anställda såsom församlingssekreterare, kyrkvaktmästare m fl. Ej heller gäller undantagsstadgandet kommunalanställda som inte är tjänstemän. Enligt vad utredningen erfarit torde avtalsförbudet i 2 § kommunaltjänstemannalagen (1965:275) inte heller hindra en tillämpning av de dispositiva reglerna i lagen om anställningsskydd på det rent kommunala området. Utredningen finner därför inte anledning att särskilt behandla dessa arbetstagares ställning. Den följande redogörelsen avser således i huvudsak endast tjänstemän med statligt lönereglerad tjänst.

Sedan gammalt åtnjuter arbetstagare i offentlig tjänst en särskild anställningstrygghet (prop 1973:129 s 197 ff). Detta gäller i stort sett fortfarande. Utvecklingen under det senaste årtiondet visar dock att den statliga förvaltningsorganisationen tenderar att bli mer flexibel än förut. En offentlig tjänsteman kan i likhet med privatanställda arbetstagare komma att drabbas av strukturförändringar eller organisationsomläggningar. Även ett ökat kostnadsmedvetande, såvitt gäller personalsidan, har lett till att man på det statliga området har kommit att närma sig de anställningsförhållanden som gäller på arbetsmarknaden i övrigt. Övertalighetsproblemen har i allmänhet kunnat lösas genom omplacering eller genom naturlig avgång i samband med pensionering etc. Omorganisationer inom den statliga förvaltningen och utlokaliseringar av statliga verk från Stockholmsområdet har emellertid fört med sig att under senare år ökade krav har ställts på den övergripande planeringen och på handläggningen av omplaceringsfrågor (jfr prop 1973:1 bil 2 s 8). Denna utveckling väntas fortsätta under den närmaste tiden. Krigsmakten, statens järnvägar och postverket räknar med ett betydande rationaliseringsbehov på personalsidan. Statsmakterna har uttryckligen åtagit sig att medverka

till att lösa de problem som sålunda kan uppkomma för många statsanställda (jfr prop 1969:1 bil 2 s 11 och 24 f samt prop 1971:29 s 135 ff).

Det primära ansvaret för omplaceringsverksamheten åvilar varje myndighet. År 1971 inrättades dessutom ett särskilt ämbetsverk, statens personalnämnd, med uppgift att svara för den samordnade personaladministrativa verksamheten inom statsförvaltningen. Däri ingår central och regional omplaceringsverksamhet. På basis av uppgifter från myndigheterna utvecklas för närvarande inom personalnämnden ett ADB-baserat personaladministrativt informationssystem. Detta skall utnyttjas för analys och prognoser om personalläget vid myndigheterna och vidare för planering och uppföljning av omplaceringsverksamheten. Personalnämnden har också att lämna myndigheterna anvisningar och biträde för personalplaneringen och vidta åtgärder för att samordna en sådan planering.

Statens åtagande att medverka till att lösa övertalighetsproblemen har ansetts kräva särskilda bestämmelser om tillvägagångssättet vid myndigheternas personalrekrytering. Sådana bestämmelser har tillkommit genom omplaceringskungörelsen (1972:156, omtryckt 1973:380). Kungörelsen gäller, i den mån personalnämnden beslutar, statliga tjänster (utom tjänster hos riksdagen eller dess verk), lärartjänster m fl. Kungörelsens tillämpningsområde skall på detta sätt fortlöpande anpassas efter rådande omplaceringsbehov i samband med att myndighet omlokaliseras eller omorganiseras. Tjänst som enligt personalnämndens beslut sålunda omfattas av kungörelsen får av myndighet kungöras ledig eller tillsättas först efter särskilt medgivande av personalnämnden. Det åligger personalnämnden att om möjligt anvisa myndigheten lämpliga omplaceringssökande till tjänsten. I anslutning till omplaceringskungörelsen har dessutom utfärdats särskilda ämbetsskrivelser och tillämpningsföreskrifter. Av bestämmelserna framgår bl a att myndigheterna skall till personalnämnden anmäla både beslut som kan leda till övertalighet och sådana förekommande överväganden om att lägga ned, inskränka eller rationalisera en verksamhet som kan leda till att tjänsteman blir övertalig. Av bestämmelserna framgår också att de berörda myndigheterna förutsätts samråda om planeringen av fortsatta åtgärder och om personalnämndens medverkan i enskilda omplaceringsfall liksom att detta samråd bör leda till överenskommelse mellan myndigheterna senast nio månader före den dag då tjänsteman kan bli övertalig.

Detta system torde ha starkt bidragit till att antalet uppsägningar inom det statligt löneregleradeområdet under senaste året har kunnat hållas nere. Enligt uppgifter från personalnämnden har sålunda under år 1973 praktiskt taget inga uppsägningar behövt vidtas på grund av arbetsbrist.

Ytterligare ett antal författningar reglerar den statliga personalpolitiken. Som exempel härpå kan nämnas cirkuläret (1970:384) om deltidsarbete, kungörelsen (1973:279) om förbud mot köns- eller åldersdiskriminering vid tillsättning av tjänst m m, cirkuläret (1960:553, ändrat senast 1973:280) angående anställningsvillkor m m för partiellt arbetsföra inom statlig och statsunderstödd verksamhet samt cirkuläret (1972:130) om

anställning av straffade personer m fl inom statlig och statsunderstödd verksamhet. Bl a cirkuläret angående partiellt arbetsföra är f n föremål för översyn.

Regler om bl a varsel till länsarbetsnämnd återfinns i cirkuläret (1969:706) om anmälan av personalinskränkning och personalantagning m m. Enligt cirkuläret skall myndighet så snart det kan ske varsla om planerad eller beslutad uppsägning på grund av personalinskränkning, om uppsägningen omfattar minst fem anställda på samma ort. Myndighet skall vidare till vederbörande arbetsförmedling utan dröjsmål anmäla avsedd antagning av personal. Arbetsförmedlingen skall sedan lämnas tillfälle att anvisa sökande, innan anställning sker. Undantag från skyldigheten att anmäla personalantagning gäller enligt bestämmelserna i cirkuläret för bl a tjänst som kungörs ledig till ansökan eller som tillsätts med arbetstagare som behöver placeras om i samband med omorganisation eller omlokalisering eller av personalvårdsskäl. Enligt cirkuläret skall myndigheten också lämna statens personalnämnd m fl besked om inskränkning eller antagning av personal.

De nu berörda reglerna låter sig i huvudsak väl förena med de bestämmelser som föreslås i lagen (1973:000) om vissa anställningsfrämjande åtgärder. Den där uttalade skyldigheten att förbättra anställningsförhållandena och trygga fortsatt anställning för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga samt att främja nyanställning av sådana arbetstagare gäller liksom varselreglerna även den offentlige arbetsgivaren (prop 1973:129 s 296 resp 289). Möjligen kan det finnas behov av att anpassa t ex varselreglerna till förhållandena på den offentliga sektorn, vilket kan ske med stöd av 25 § lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder, och att t ex se över organisationen för samrådsfunktionerna inom statsförvaltningen. Denna uppgift torde lämpligen få överlämnas åt Kungl Maj:t i samverkan med berörda personalorganisationer.

I detta sammanhang bör även nämnas den samordning som under senare tid har genomförts i fråga om de bestämmelser som meddelats angående ekonomiska förmåner till övertalig statlig personal. Genom 1960 års kungl brev till statskontoret angående föreskrifter om särskilda förmåner för viss övertalig personal vid försvaret, det s k försvarsbrevet, meddelades föreskrifter om årlig ersättning (i princip motsvarande ålderspension) och avskedsersättning (engångsbelopp) åt civila anställningshavare vid försvaret, vilka blivit friställda till följd av organisatoriska åtgärder. Motsvarande bestämmelser har vid enstaka tillfällen genom särskilda beslut av Kungl Maj:t tillämpats även beträffande annan övertalig personal inom statsförvaltningen. Från och med år 1973 gäller däremot gemensamma regler för alla övertaliga tjänstemän inom statens avtalsverks förhandlingsområde genom ett kollektivavtal, det s k trygghetsavtalet, som ingåtts mellan statens avtalsverk och statstjänstemännens huvudorganisationer. Övertalig tjänsteman, som till följd av organisatoriska åtgärder har entledigats och som inte i samband därmed har kunnat beredas annan offentlig anställning, kan erhålla avgångsbidrag eller årlig ersättning. Ersättningsfrågorna prövas av en särskild nämnd, trygghets-

nämnden, vari ingår företrädare för den statlige arbetsgivaren och för statstjänstemännens huvudorganisationer (se vidare avsnitt 5.1.3).

För vissa befattningshavare inom den kommunala sektorn gäller, såsom tidigare anmärkts, en statlig reglering av anställningsvillkoren. Regleringen avser såväl det enskilda anställningsförhållandet som pensionsvillkoren. Befattningshavarna omfattas även av de förut berörda författningarna angående den statliga personalpolitiken och av trygghetsavtalet.

Hittills har i huvudsak berörts endast föreskrifter för den statliga personalpolitiken. Härtill kommer bestämmelserna om själva anställningsförhållandet. För tjänstemän hos staten är det främst statstjänstemannalagen (1965:274) och den därtill knutna statstjänstemannastadgan (1965:601) som är av intresse. För kommunalt anställda tjänstemän med statligt lönereglerade tjänster gäller kommunaltjänstemannalagen (1965:275) och, framför allt, stadgan (1965:602) om vissa tjänstemän hos kommuner m fl (kommunaltjänstemannastadgan). Denna stadga är utformad som en normalstadga för det statligt lönereglerade kommunala tjänstemannaområdet, och dess tillämpning inom skilda delar av detta område beror på vad som föreskrivs därom i andra författningar, t ex skolstadgan (1971:235), prästanställningskungörelsen (1965:729), eller i beslut av Kungl Maj:t. Den grundläggande tjänstemannalagstiftningen kompletteras av ett stort antal författningar i olika ämnen. I fråga om exempelvis ämbetsansvaret finns bestämmelser i brottsbalken (20 kap) och i särskilda disciplinförfattningar för olika kategorier av befattningshavare (se SOU 1972:1). För vissa grupper av tjänstemän gäller dessutom särskilda författningsregler rörande själva anställningsförhållandet. För lärare finns exempelvis regler i den redan berörda skolstadgan, universitetsstadgan (1964:461) och andra liknande författningar samt i ett stort antal ämbetsskrivelser, regleringsbrev etc. För exempelvis församlingspräster gäller – vid sidan av vissa regler i kommunaltjänstemannastadgan – särskilda bestämmelser i 1686 års kyrkolag samt i prästanställningskungörelsen m fl författningar. Bestämmelser rörande kyrkomusiker återfinns i lagen (1947:275) om kyrkomusiker samt kyrkomusikerstadgan (1950:375) osv. I särskilda instruktioner, reglementen etc har för olika delar av statsförvaltningen – de centrala ämbetsverken, affärsverken, länsförvaltningen, utrikesförvaltningen samt olika allmänna inrättningar – lämnats föreskrifter om befattningshavarnas åligganden, förordnandeformer etc.

I förarbetena till lagen om anställningsskydd har uttalats, att den offentligrättsliga regleringen i görligaste mån skall anpassas till de regler som föreslås gälla för arbetsmarknaden i övrigt. En jämförelse mellan lagförslaget och den gällande offentligrättsliga regleringen ger vid handen ett flertal avvikelser. I fråga om t ex turordningar och företrädesrätt till ny anställning föreligger skillnader i sak. Beträffande uppsägning och avskedande rör det sig närmast om formella avvikelser, men tvisteförfarandet och de processuella bestämmelserna är utformade på olika sätt. Uppsägningstidens längd och anställningsförmånerna under uppsägningstiden berörs i stort sett inte av den offentligrättsliga regleringen, varför den allmänna lagstiftningens regler här blir tillämpliga fullt ut, i den mån

avvikelse inte görs med stöd av 2 § lagen om anställningsskydd.

Utredningen har tidigare uttalat (SOU 1973:7 s 136), att det inte kan komma i fråga för utredningen att inventera alla de specialförfattningar som nu berörts. Detta arbete bör lämpligen få ankomma på Kungl Maj:t och utföras i samverkan med berörda arbetstagarorganisationer. Utredningens förslag om anpassning av de offentliga tjänstemannaförfattningarna till det föreliggande lagförslaget har därför begränsats till den grundläggande reglering som skett i statstjänstemannalagen och kommunaltjänstemannastadgan. Detta arbete kompliceras av att det pågår annat lagstiftningsarbete, som berör de aktuella författningsbestämmelserna. Vissa stadganden, som i den föreslagna lagen om anställningsskydd gjorts dispositiva, avser frågor som på den offentliga sektorn f n inte får regleras i avtal på grund av avtalsförbudet i 3 § statstjänstemannalagen och 2 § kommunaltjänstemannalagen. Föredragande departementschefen har i prop 1973:129 (s 202) uttalat, att det inte bör komma i fråga att föregripa de överväganden som sker inom arbetsrättskommittén och förhandlingsutredningen i vad mån detta avtalsförbud bör bibehållas (se närmare härom avsnitt 3.3.1). I detta sammanhang bör anmärkas den betydande utvidgning av det avtalsbara området, som härefter föreslagits i prop 1973:177. Ett motsvarande synsätt i fråga om det fortsatta utredningsarbetet torde få anläggas när det gäller annat pågående lagstiftningsarbete som avser det offentliga anställningsförhållandet. Ämbetsansvarskommitténs förslag till nya regler om ämbetsansvaret (SOU 1972:1) har exempelvis ännu inte lett till lagstiftning, men det finns anledning att räkna med att en reform i huvudsaklig överensstämmelse med kommittéförslaget kommer att genomföras (se prop 1973:90 s 391). I fråga om exempelvis anställningstryggheten för vissa universitetslärare kan fortsatt utredningsarbete väntas (se avsnitt 3.2.1). Utredningen har därför undvikit att lägga fram konkreta lagförslag i ämnen, som omfattas av sådant utredningsarbete. Däremot har utredningen funnit anledning att i det följande närmare beröra förhållandena inom lärarområdet för att belysa den otrygghet som kan hänga samman med vissa offentliga anställningar och de försök som hittills gjorts för att komma till rätta med hithörande problem.

Frågan om bibehållande av besvärsrätten, exempelvis i uppsägningstvister, kommer att behandlas i utredningens slutbetänkande (se dock avsnitt 3.3.9).

3.2 Förhållandena på lärarområdet

3.2.1 *Inledande anmärkningar*

Med den föreliggande redogörelsen vill utredningen som nämnts bl a söka belysa vilka särskilda förhållanden som i förevarande sammanhang kan föreligga inom delar av den offentliga sektorn och hur de där gällande bestämmelserna kan komma att påverka den enskilde tjänstemannens anställningstrygghet. Lärarområdet har valts av den anledningen, att det

på senare år framförts särskilda krav om ökad trygghet i anställningen för dessa arbetstagare.

Medan det tidigare totalt sett har rått lärarbrist i landet föreligger nu överskott på viss lärarpersonal. Förhållandena varierar starkt olika orter emellan. På läraområdet tillämpas i vissa fall mycket korta förordnandetider, för längst ett läsår eller motsvarande. Anställningens fortsatta bestånd görs inte sällan beroende av att ett visst elevunderlag föreligger. Vid sidan av anställningar som ordinarie, extra ordinarie eller extra lärare förekommer i vissa fall mindre fasta anställningsformer, t ex arvodestjänst som timlärare. Genom de tidsbegränsade förordnandeformerna och regler om ledigkungörande (se avsnitt 3.3.8) vid omförordnande löper vissa lärare större risk än andra offentliga tjänstemän att konkurreras ut av annan sökande. Förändringar i elevunderlaget kan medföra att budgetmedel resp statsbidrag inte ställs till förfogande för fortsatt avlönande av tjänsten, varför arbetstagaren sägs upp eller vägras omförordnande. Automatiken i fråga om medelstilldelning har medfört att visstidsanställning kommit att tillämpas i betydande omfattning inom universitetsområdet när det gäller extra tjänster. För icke behöriga lärare med tillsvidareförordnande gäller mycket korta uppsägningstider vid uppsägning av organisatoriska skäl. Särskilda problem har också gjort sig gällande angående omplacering av övertalig lärarpersonal. Erfarenheten tyder på att möjligheterna till omplacering av lärare till statlig verksamhet utanför läraområdet liksom till omplacering mellan skolområdet och universitetssidan är begränsade.

Särskilda utredningar har gjorts för att kartlägga och söka lösa de nu antydda problemen. Längst tycks man ha kommit inom skolområdet. På grundval av en promemoria, som i maj 1969 avgavs av en arbetsgrupp inom utbildningsdepartementet, och efter överläggningar med lärarorganisationerna har framför allt under åren 1969–1970 tillkommit en rad bestämmelser i kungl brev, cirkulär från skolöverstyrelsen etc samt i kollektivavtalen för skolområdet, vilka syftar till att stärka anställningstryggheten för icke ordinarie lärare. Lärarorganisationerna har vidare enats om att rekommendera en särskild turordning, s k rangordning, vid friställning av icke ordinarie lärare osv. På universitetsområdet har det motsvarande arbetet inte avancerat lika långt. Som grundval för fortsatt reformarbete har dock nyligen publicerats en rapport (Ds U 1973:11) angående anställningsförhållandena för icke ordinarie lärare m fl vid universitet och högskolor, vilken utarbetats av en till utbildningsdepartementet knuten arbetsgrupp.

3.2.2 *Förhållandena på skolområdet (grundskolan och gymnasieskolan)*

Bland lärartjänsterna inom grundskolan och gymnasieskolan är andelen ordinarie tjänster mycket hög, även om den tilltagande konkurrensen har lett till att det numera är svårare att vinna ordinarie anställning än förr. Efter ca 1 ½ års tjänst som extra lärare, skall läraren ges extra ordinarie tjänst, om föreskriven behörighet föreligger. Extra ordinarie tjänst tillsätts med tillsvidareförordnande. Extra tjänst (motsv) gäller däremot

för högst ett läsår i sänder (17 kap 47 § skolstadgan).

Det vill synas som om stora delar av lärarkollektivet härigenom skulle vara tillförsäkrade en större anställningstrygghet än tjänstemän i allmänhet. Ett betydande mått av otrygghet föreligger emellertid till följd av skolstadgans bestämmelser om klassanordning. Nedgår elevantalet kan det medföra att en klass måste dras in. För en ordinarie lärare leder detta som regel till att han förflyttas. Övriga lärare kan sägas upp eller går miste förnyat förordnande.

För att undvika uppsägning av extra ordinarie lärare, dvs behöriga lärare med mer än 1½ års tjänstgöring, har Kungl Maj:t utfärdat en rad föreskrifter. Innan en extra ordinarie lärare sägs upp skall skolmyndigheten undersöka om det är möjligt att i samma kommun ta fram tjänsteunderlag vid andra skolenheter med samma skolform (gymnasium, grundskola etc) eller om tjänsteunderlag finns vid skolenhet med annan skolform i kommunen. Måste läraren trots allt sägas upp skall skolmyndigheten undersöka om det finns någon motsvarande icke ordinarie tjänst, som är ledig vid annan skolform i kommunen. Om så är fallet bör läraren förordnas på denna tjänst, vilken sålunda ej skall ledigkungöras. Om han inte heller kan få tjänst i annan skolform i kommunen kan han påkalla ingripande av länsskolnämnden i det län där han senast var anställd, dock endast under förutsättning att han innehaft extra ordinarie lärartjänst under sammanlagt minst två år. Länsskolnämnden har att undersöka, om det inom länet finns någon ledig tjänst som kan erbjudas den uppsagde läraren. Någon formell rätt att göra anspråk på viss tjänst har läraren dock inte. Tilldelas en övertalig lärare en viss tjänst av länsskolnämnden är emellertid kommunen skyldig att utfärda förordnande för honom. Som en sista möjlighet kan en övertalig lärare om särskilda skäl föreligger efter länsskolnämndens medgivande ges förordnande som s k extra ordinarie reservlärare under högst en termin. I anslutning till de ifrågavarande bestämmelserna har skolöverstyrelsen utfärdat anvisningar rörande rapportering av övertalighet och nyanställningsbehov och om samarbete mellan länsskolnämnd och länsarbetsnämnd. Här kan också erinras om skolöverstyrelsens befogenhet att för vissa lärare medge rätt till oavkortad lön under tjänstledighet för yrkesstudier.

Jämsides med dessa särskilda föreskrifter har också vissa förbättringar vidtagits av kollektivavtalens regler angående uppsägningstid för extra ordinarie lärare. Även om anledningen till en uppsägning är att det saknas utrymme för fortsatt tjänstgöring är uppsägningstiden för en extra ordinarie lärare tre månader. Genom särskilda statsbidragsregler, såvitt avser uppsägningslönen, har staten velat garantera att uppsägningsärenden handläggs med sådan varsamhet att uppsägningar inte sker "för säkerhets skull" inför terminsstarten. Vidare utgår flyttningsersättning då en lärare enligt de särskilda föreskrifterna erhåller tjänst på annan ort.

I inte obetydlig utsträckning förekommer inom skolväsendet att lärare saknar föreskriven behörighet för den tjänst som han upprätthåller. Även om en sådan lärare på grund av anställningens varaktighet fått en extra ordinarie anställning, kan han sägas upp under pågående läsår för att ersättas av en behörig lärare.

Vid uppsägning av lärare med sedvanligt tillsvidareförordnande skall enligt rättspraxis (se avsnitt 3.3.8) turordningen vid arbetsbrist inte uppställas efter de befordringsgrunder som gäller vid tillsättning av tjänst utan med hänsynstagande till anställningstidens längd. I fråga om lärare med förordnande för längst en termin eller ett läsår gäller andra regler. För sådan lärare upphör anställningen vid förordnandetidens utgång. Omförordnande äger sedan rum enligt de principer som gäller för tjänstetillsättning, nämligen skolstadgans befordringsgrunder (17 kap 29 §) och skolöverstyrelsens meritvärderingsnormer. Anställningstidens längd kommer därvid i tur först efter undervisningsskicklighet, färdigheter etc. Den förutvarande läraren löper således risk att konkurreras ut från sin tidigare anställning, även om han har en betydande anställningstid. Omförordnande av icke behörig lärare får ske endast om ingen behörig lärare uppträder som sökande.

3.2.3 *Situationen vid universitet och högskolor*

Den kraftiga expansionen av den högre utbildningen under 1960-talet medförde ett stigande behov av lärare. För att undvika låsning av resurser under lång tid anställdes en betydande del av lärarna på extra ordinarie och extra tjänster samtidigt som förordnandetiderna begränsades. För närvarande finns exempelvis drygt 1 000 extra universitetslektorer, omkring 200 extra ordinarie eller extra universitetsadjunkter och ca 3 500 extra ordinarie eller extra assistenter/amanuenser vid universiteten och högskolorna. Vid lärarhögskolorna är sammanlagda antalet extra tjänster omkring 750 stycken. Det finns även andra tidsbegränsade icke ordinarie tjänster, t ex ca 400 tjänster som docent, vidare tjänster som forskarassistent, utländsk lektor osv. Kännetecknande för de nu berörda tjänsterna är alltså att de tillsätts med förordnande för viss tid. Förordnande på extra ordinarie tjänst meddelas vanligen för tre år, och förordnandet får sedan förnyas för ytterligare en treårsperiod utan ledigkungörande. Flertalet förordnanden på extra tjänst gäller för högst ett år i sänder. För docent och forskarassistent, universitetsadjunkt och utländsk lektor gäller i princip, att tjänsten får innehas högst sex år. Syftet är att nå en viss genomströmning av innehavare av dessa tjänster. Innehavet av tjänst som docent eller forskarassistent innebär också ett visst mått av utbildningsstöd för befattningshavaren. Detsamma gäller tjänst som assistent/amanuens. Dessa brukar förordnas för högst ett år i sänder.

För grundläggande utbildning vid filosofisk fakultet disponerar universiteten – utöver de fasta resurserna för tjänster som upptagits i personalförteckning eller som eljest får finnas inrättade enligt beslut av Kungl Maj:t – extra lärarresurser som grundas på antalet studerande inom varje ämnesområde, den s k universitetsautomatiken. Undervisningen vid övriga fakulteter och vid högskolorna bekostas vid sidan av de fasta tjänsterna genom kursanslag. Dessa utbildningar är i huvudsak spärrade. Det medför att man kan i förväg beräkna behovet av lärarresurser, så länge det slutliga antalet sökande överstiger antalet

intagningsplatser. Tilldelningen av lärarresurser dimensioneras alltså efter den av statsmakterna beslutade utbildningskapaciteten eller genom medelsautomatiken för de filosofiska fakulteterna. Anställningstryggheten för de icke ordinarie lärarna är således intimt förknippad med utvecklingen av studerandeantalet.

På senare tid har kritik riktats mot förhållandena för vissa icke ordinarie lärare vid de filosofiska fakulteterna och lärarhögskolorna. Särskilda åtgärder av engångskaraktär har vidtagits av statsmakterna för att mildra verkningarna av att vissa lärare inte har kunnat meddelas förnyade förordnanden. Vid övriga fakulteter och högskolor har några nämnvärda problem hittills inte uppstått, men möjligheten av försämrade förhållanden kan inte uteslutas eftersom minskad efterfrågan på viss utbildning kan medföra ändrad resurstilldelning. Kritiken har främst avsett de särskilda förordnandeformerna och principerna för tilldelning av lärarkrafter. Det har sagts, att förordnanden för bestämd tid har kommit att utnyttjas långt över vad som är motiverat. Sådana förordnanden har också ansetts skapa en särskild beroendeställning för vederbörande lärare, eftersom läraren varje år löper risken att gå miste om nytt förordnande utan att någon saklig grund därför behöver anges. Några omplaceringsåtgärder, varsel etc behöver inte heller vidtas eftersom läraren formellt sett är anställd endast för begränsad tid. Å andra sidan har mot kritiken framhållits att systemet avsetts att vara flexibelt för att undvika stagnation i organisatoriskt hänseende och för att kunna anpassa resurserna till rådande uppfattning angående undervisningens och forskningens omfattning och inriktning. Kravet på pedagogisk skicklighet i undervisningen och önskan att understödja framgångsrika forskningsinsatser har ansetts böra leda till förordnandeformer som inte blockerar tillgängliga tjänster.

3.2.4 *Avslutande synpunkter*

Åtskilliga av problemen kring lärarnas anställningstrygghet torde hänga samman med den tilltagande konkurrensen lärare emellan, såväl inom skolväsendet och universitetsområdet som dessa båda områden inbördes. Den enskilde lärarens situation skiljer sig här i princip inte från vad som på arbetsmarknaden i övrigt gäller för arbetstagare som utsätts för strukturförändringar. Det är i dessa fall som turordningar spelar en avgörande roll. Där det på läraområdet förekommer tidsbegränsade förordnandeformer tillämpas emellertid principer, som innebär att duglighet och lämplighet sätts i första rummet. Därigenom kommer dessa arbetstagares situation att skilja sig från vad som nu läggs fast för arbetsmarknaden i övrigt genom lagen om anställningsskydd. Denna skillnad bör enligt utredningens uppfattning inte upprätthållas annat än då den är motiverad av den offentliga tjänstens särart. Det sagda gäller även regler om kvalifikationer och turordning vid återanställning. Utredningen återkommer härtill i avsnitt 3.3.8.

Det framför allt inom universitetsområdet förekommande inte obetydliga antalet anställningar för bestämd tid har motiverats av statsmakternas

strävan att göra tjänsteorganisationen flexibel för att smidigt kunna anpassa den till ändrade uppfattningar angående undervisningens omfattning och inriktning, studerandenas val av studieinriktning etc. Inte heller i detta avseende skiljer sig emellertid förhållandena på läraområdet mera märkbart från vad som gäller på arbetsmarknaden i övrigt. Vill exempelvis en enskild arbetsgivare bygga upp en flexibel organisation för att kunna möta förändringar av olika slag, måste han p g a lagen om anställningsskydd ta på sig ett ekonomiskt ansvar i form av skyldighet att betala uppsägningslöner under 1–6 månader. Han skall i god tid varsla arbetsmarknadsmyndigheterna om sina åtgärder. I förhållande till den enskilde arbetstagaren måste han kunna visa sakliga skäl för uppsägning och vara beredd att överlägga i saken med berörda arbetstagarorganisationer. Han är även skyldig, där det skäligen kan krävas av honom, att sörja för omplacering av arbetstagaren. Arbetstagaren ges också företrädesrätt till återanställning om nyrekrytering skulle bli aktuell. Bibehålls det rådande systemet med tidsbegränsade förordnanden för vissa lärarkategorier skulle den offentlige arbetsgivaren i förhållande till dessa arbetstagare stå i stort sett fri från de nu berörda förpliktelserna, inte bara när det gäller indragning av tjänst utan också då orsaken till uteblivet omförordnande hänför sig till arbetstagaren personligen. Uppfattningen att så också skulle vara befogat har kommit till uttryck i den rapport, som avgivits angående anställningsförhållandena för icke ordinarie lärare m fl vid universitet och högskolor (Ds U 1973:11 s 39 och 47). Denna uppfattning delas inte av utredningen. Den rimmar enligt utredningens mening illa med de uttalanden (prop 1973:129 s 201) som gjorts om statens självklara skyldighet att ta på sig samma ansvar för sina anställda som enligt lagen om anställningsskydd skall åvila övriga arbetsgivare. Även för nu berörda arbetstagare bör huvudregeln vara, att visstidsanställning endast tillåtes om det föranledes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Ökade kostnader i form av uppsägningslöner, administrativ belastning etc får självfallet inte hindra en övergång till fastare anställningsformer (jfr prop 1973:129 s 372 f). Utredningen återkommer till vissa detaljfrågor i följande avsnitt, som berör statligt reglerade anställningar i allmänhet.

3.3 Förslag till ändringar i statstjänstemannalagen (1965:274) och stadgan (1965:602) om vissa tjänstemän hos kommuner m fl

3.3.1 *Allmänna utgångspunkter*

Lagen om anställningsskydd skall enligt huvudregeln i 1 § gälla även offentliga tjänstemän. Av motiven (prop 1973:129 s 201 f och 231) framgår att undantag från de allmänna reglerna skall få göras endast då det motiveras av det offentliga anställningsförhållandets särart. I övrigt skall det offentliga anställningsskyddet anpassas till de regler som gäller för arbetsmarknaden i övrigt. Utgångspunkten är därför, att lagen om anställningsskydd slår igenom på den statligt reglerade tjänstemannasek-

torn i den mån någon uttrycklig särreglering inte kommit till stånd. I lagtekniskt hänseende bör en tillämpning av huvudregeln leda till att motsvarande regler inom tjänstemannalagstiftningen snarare utmönstras än omarbetas, i den mån de inte behöver bibehållas av andra skäl.

Anpassningen av lagen om anställningsskydd till de särskilda förhållanden som kan råda inom olika branscher eller verksamheter skall i princip ske genom sådan kollektivavtalsreglering som förutsätts i 3 § lagen om anställningsskydd. Denna princip gäller även den offentliga sektorn. Ett särskilt problem består därför i att vissa stadganden som gjorts dispositiva i lagen om anställningsskydd kommer att kollidera med det rådande avtalsförbudet på den statligt reglerade delen av den offentliga sektorn; detta gäller även med beaktande av det förslag (prop 1973:177) som nyligen framlagts om utvidgning av det avtalsbara området. Det sagda gäller reglerna om visstidsanställning (5 § andra stycket), underrättelse då visstidsanställning upphör (15 §), turordning vid uppsägning och återanställning (22 och 26 §§), företrädesrätt till ny anställning (25 §) samt varsel och överläggning (29–32 §§). Utanför avtalsförbudet faller däremot de dispositiva reglerna om uppsägningstid (11 §) och om lön under uppsägningstid (12 §).

I propositionen med förslag till lag om anställningsskydd har föredragande departementschefen berört (prop 1973:129 s 201), att grundlagsstadgandet om förtjänst och skicklighet som enda grunder vid tjänstetillsättning har jämkats i det framlagda förslaget till ny regeringsform i syfte att även andra sakliga grunder, t ex arbetsmarknadspolitiska och lokaliseringspolitiska hänsyn, skall kunna vägas in vid bedömningen (prop 1973:90 s 406). Genomförs detta förslag skulle något hinder i grundlag inte finnas mot att regler om företrädesrätt till ny anställning införs även på det offentliga området. Däremot framhåller departementschefen, att det inte kan komma i fråga att nu ändra tjänstemannalagstiftningens regler om det avtalsbara området. Detta ingår i arbetsrättskommitténs och förhandlingsutredningens uppdrag, och det utredningsarbetet anser departementschefen inte böra föregripas (prop 1973:129 s 202). De berörda problemen angående lagstiftningens anpassning till de olika förhållandena på den offentliga sektorn får enligt departementschefen tills vidare lösas genom att Kungl Maj:t efter sedvanliga överläggningar med personalorganisationerna genomför den erforderliga anpassningen genom lagstiftning i administrativ ordning med stöd av undantagsstadgandet i 2 § lagen om anställningsskydd. Med en sådan lösning kan det enligt utredningens mening vara nödvändigt att även statstjänstemannalagen tillförs en motsvarande dispensmöjlighet, och utredningen föreslår därför ett sådant tillägg till 41 § statstjänstemannalagen. Från de synpunkter utredningen har att företräda är givetvis av största intresse att man här når en lösning som möjliggör att hithörande, genom lagen om anställningsskydd aktualiserade frågor kan lösas genom reglering i partsöverenskommelsens form. Även om tills vidare formella möjligheter öppnas för statsmyndigheterna att ensidigt bestämma innehållet i de från lagen om anställningsskydd avvikande reglerna bör detta givetvis ske i samverkan med arbetstagarorganisationerna.

3.3.2 *Det offentliga arbetsgivarbegreppet*

I vissa fall blir den enskilde arbetstagarens förmåner enligt den föreslagna lagen om anställningsskydd beroende av anställningstiden hos en och samme arbetsgivare. Så blir fallet enligt reglerna om uppsägningstidens längd (11 §), bestämmelserna om rätt till underrättelse (15 §) och om företrädesrätt till återanställning (25 § andra stycket), turordningsreglerna (22 § andra och tredje styckena, 24 eller 26 §) samt reglerna om rätt till permitteringslön (21 §) och om rätt till skadestånd (39 §). Enligt den föreslagna 4 § i lagen om anställningsskydd skall vissa förändringar på arbetsgivarsidan inte påverka beräkningen av anställningstid. Även anställningstid inom en och samma koncern skall få tillgodoräknas.

I förarbetena till lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare, den s k äldrelagen, gjordes vissa uttalanden (prop 1971:107 s 139) om tillämpningen på den offentliga sektorn av motsvarande regler i den lagen. Enligt den promemoria (Ds In 1971:1) som lades till grund för lagstiftningen uppställdes som villkor för tillgodoräknande av anställningstid att det rörde sig om anställningar av samma slag. En telearbetare som tagit anställning hos statens järnvägar skulle exempelvis inte kunna tillgodoräkna sig anställningstiden hos televerket om han blev uppsagd av statens järnvägar. Med anledning härav framhöll föredragande departementschefen, att de båda anställningarna hade avsett en och samma arbetsgivare, nämligen staten, varför inte den särskilda myndigheten utan staten borde anses som arbetsgivare. Enligt 1971 års proposition skulle därför arbetstagaren i det angivna exemplet få tillgodoräkna sig den tidigare anställningstiden hos televerket. Beträffande kommunalanställda skulle på motsvarande sätt kommunen anses som en och samma arbetsgivare. Detta uttalande godtogs av riksdagen. Motsvarande principer för det statliga arbetsgivaransvaret bör enligt utredningens mening gälla lagen om anställningsskydd och tillämpas även då det t ex gäller övergång mellan ämbetsverken och affärsverken, mellan lokal och central förvaltning osv. I förarbetena till den lagen (prop 1973:129 s 235) framhålls att bestämmelsen om tillgodoräknande enligt 4 § blir tillämplig t ex då huvudmannaskapet för en viss verksamhet övergår från ett offentligt rättssubjekt till ett annat eller då en offentlig förvaltning ombildas till ett offentligägt företag. I dessa fall får arbetstagaren tillgodoräkna sig den sammanlagda anställningstiden före och efter förändringen på arbetsgivarsidan. Detsamma torde bli fallet om ett tidigare privatägt företag går upp i ett offentligägt. Då det däremot gäller den annorlunda situationen att en arbetstagare frivilligt går över t ex från en tjänst på den statliga förvaltningssektorn till en motsvarande anställning på den statliga företagssektorn utan att dessa verksamhetsgrenar slås samman, torde situationen böra likställas med den som föreligger då en övergång sker från en koncern till en annan (SOU 1973:7 s 173). Tillgodoräknanderätten är då utesluten.

Emellertid kan det på den offentliga sektorn förekomma gränsfall, där det ligger nära tillhands att medge tillgodoräknande av anställningstid på samma sätt som det får ske vid övergång mellan olika verksamheter på

förvaltningssektorn. Som exempel kan nämnas att en bussförare lämnar sin anställning vid ett av statens järnvägar helägt dotterbolag för att tillträda en motsvarande tjänst vid statens järnvägars busslinjer och vice versa. Motsvarande fall kan tänkas inom andra affärsverks verksamhetsområden liksom på den kommunala sektorn, t ex från någon av de tekniska förvaltningarna till ett av kommunen helägt industriföretag eller omvänt. Ett exempel från skolområdet är att en lärare byter till en skola i grannkommunen men alltjämt har tjänstgöringen förlagd till samma länsskolnämnds område. Det sagda gäller även sådan övergång som avses i 11 § tredje stycket statstjänstemannalagen.

I vissa hänseenden finns redan sådana tillgodoräknanderegler, t ex kommuner emellan när det gäller löneklassberäkning. I pensionshänseende har skett en sådan samordning att byte mellan olika slags kommunala tjänster, övergång från statlig till kommunal tjänst etc inte påverkar den intjänade pensionsrätten (SOU 1972:37 s 143 ff). I andra avseenden – exempelvis i fråga om turordningen vid uppsägning – kan det vara befogat att begränsa det vidsträckta offentliga koncernbegreppet. Det för den privata sektorn dispositiva stadgandet i 22 § lagen om anställningsskydd utgår nämligen från att det vid valet arbetstagare emellan skall ske tillgodoräknande av all anställningstid inom en koncern (prop 1973:129 s 259). Utan att ta vidare ställning i sakfrågan vill utredningen framhålla nödvändigheten av att här berörda frågor löses av parterna på den offentliga sektorn. Lagen om anställningsskydd utgör inte något hinder mot att kollektivavtal träffas om sådana för arbetstagaren förmånligare regler. Beträffande författningsreglering i avbidan på den slutgiltiga lösningen av frågan om det avtalsbara området på den offentliga sektorn hänvisas till vad som anförts i avsnitt 3.3.1.

3.3.3 *Tidsbegränsade anställningar*

Av 7 § andra stycket statstjänstemannalagen och 10 § kommunaltjänstemannastadgan framgår, att förordnande på viss tjänst kan meddelas för bestämd tid. Ett förordnande tills vidare får också begränsas att gälla längst till en viss tidpunkt (jfr 8 § tredje stycket statstjänstemannastadgan). Förordnande för bestämd tid tillämpas bl a beträffande verkschefer och vissa andra högre tjänstemän inom statsförvaltningen, alltså tjänstemän vilka enligt 1 § andra stycket lagen om anställningsskydd inte omfattas av trygghetsreglerna. För vissa icke ordinarie tjänster inom undervisningsområdet har föreskrivits att de skall tillsättas med förordnande tills vidare för högst viss tid. I fråga om extra lärarbefattningar är det inte ovanligt, att förordnandena begränsas till att gälla längst till läsårets utgång. Generellt gäller vidare för statstjänstemän att det inte finns något förbud mot att i vissa fall meddela förordnande för en relativt bestämd tid, t ex att tjänstemannen skall upprätthålla viss tjänst så länge innehavaren är tjänstledig för sjukdom, offentligt uppdrag eller innehar högre tjänst. De nu berörda anställningarna upphör utan iakttagande av uppsägningstid då exempelvis läsåret gått till ända eller då tjänstens innehavare återgår i tjänst.

Genom 5 § lagen om anställningsskydd kommer användandet av tidsbegränsade anställningsformer att kraftigt inskränkas. 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.

Den främsta anledningen till att tidsbegränsade anställningsformer inskränkes är att man eljest lätt skulle kunna utesluta de regler om saklig grund för uppsägning, omplaceringsskyldighet, varsel m m som gäller vid tillsvidareanställningar. Samma skäl gör sig gällande på den offentliga sektorn. Visstidsförordnanden som inte betingas av särskilda skäl bör sålunda kunna utmönstras. Det bör i många fall också kunna krävas att den offentlige arbetsgivaren – om inte särskilda skäl kan åberopas däremot – låter en tjänsteman efter något års tjänstgöring få sin visstidsanställning omvandlad till en anställning som gäller tills vidare eller erhålla en annan motsvarande tillsvidareanställning. För andra situationer kan det däremot vara befogat att hittillsvarande praxis får bestå, t ex i fråga om sådana särskilda befattningar som exempelvis kommittésekreterare, handelssekreterare, biståndsexpert åt SIDA etc. Ett annat fall är den särskilda ordningen med förening av tjänster. Är tjänstemannen innehavare av annan statlig anställning, till vilken han kan återgå då en visstidsanställning upphör, gör sig det sociala skälet för begränsning av visstidsanställningar inte lika starkt gällande.

Den närmare tillämpningen av de nu angivna principerna bör – i avvaktan på den slutgiltiga lösningen av avtalsfrågorna inom den offentliga sektorn – kunna överlämnas åt sådan specialreglering i administrativ ordning, som berörts i det föregående. Utredningen menar dock, att stadgandena i 7 § andra stycket statstjänstemannalagen och 10 § kommunaltjänstemannastadgan inte bör kvarstå oförändrade utan någon inskränkning av rätten att meddela tidsbestämda förordnanden. Utredningen föreslår därför ett tillägg om att förordnande får meddelas för bestämd tid eller tillsvidare längst till en viss tidpunkt endast om det föranledes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. I likhet med vad som gäller enligt lagen om anställningsskydd bör undantag få göras för praktikarbete och vikariat. Med hänsyn till avtalsförbudet i tjänstemannalagstiftningen bör även provanställning omfattas av undantaget (jfr prop 1973:129 s 146 f och bestämmelsen i 30 § första stycket statstjänstemannalagen). En särskild ventil för tillämpningen av de nya reglerna om förordnandeformerna har, enligt vad som berörts i avsnitt 3.3.1, skrivits in i det föreslagna andra stycket av 41 § statstjänstemannalagen.

Utredningen vill även erinra om den utvidgade underrättelseplikt som berörs i avsnitt 3.3.6. En sådan regel bör kunna förbättra anställningsskyddet för offentliga tjänstemän med tidsbegränsad anställningsform.

3.3.4 *Grund för uppsägning, omplaceringsskyldighet m m*

Enligt 29 § statstjänstemannalagen och 35 § kommunaltjänstemannastadgan får tjänsteman skiljas från tjänsten endast av allmän domstol efter

åtal eller genom entledigande med stöd av särskilda föreskrifter i lag. För domare gäller särskilda regler i 36 § regeringsformen. Vid sidan av uppsägning, som regleras av 30 § statstjänstemannalagen och 36 § kommunaltjänstemannastadgan, finns regler om avsättning i disciplinär ordning (19 § statstjänstemannalagen och 18 § kommunaltjänstemannastadgan), om skyldighet att avgå med pension (31 § resp 37 §) eller vid viss sjukdom (32 § resp 38 §) samt om försättande i disponibilitet (33 § statstjänstemannalagen). Om förflyttning av ordinarie befattningshavare, som inte kan sägas upp från tjänsten, stadgas bl a i 34 § statstjänstemannalagen.

I 7 § lagen om anställningsskydd anges att uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad. Saklig grund för uppsägning föreligger ej, om det skäligen kan krävas att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. De motsvarande stadgandena för den offentligreglerade tjänstemannasektorn återfinns i 30 § andra stycket statstjänstemannalagen och 36 § andra stycket kommunaltjänstemannastadgan. Enligt dessa stadganden får uppsägning ske endast om tjänstemannen visat bristande lämplighet för tjänsten eller det finns anledning att dra in denna eller om uppsägningen av annat skäl är påkallad från allmän synpunkt. Av förarbetena till tjänstemannalagstiftningen framgår, att man med den valda lagtexten avsett att lagfästa den tidigare inom statsförvaltningen tillämpade principen om att uppsägning skall få ske endast om det föreligger ett objektivt godtagbart skäl för åtgärden (jfr t ex NJA 1966 s 164 och JO 1966 s 494 ff).

Utredningen föreslår att reglerna om uppsägning i lagen om anställningsskydd skall gälla även statligt reglerade tjänster. En sådan ordning innebär ej någon försämring av det anställningsskydd som på den offentliga sektorn följt av de förut återgivna stadgandena och den rättspraxis som utbildats i anslutning till dem (SOU 1973:7 s 102 ff). Lagtekniskt bör överföringen av de allmänna reglerna ske på det sättet att reglerna om uppsägning m m i tjänstemannaförfattningarna utmönstras och ersätts av en hänvisning till motsvarande regler i lagen om anställningsskydd.

Med den valda tekniken måste uppmärksammas att vissa tillsvidareanställda arbetstagare i offentlig tjänst med verksledande eller därmed jämförlig ställning inte omfattas av uppsägningsskyddet i lagen om anställningsskydd på grund av undantagsreglerna i 1 § andra stycket men har för närvarande ett motsvarande skydd enligt tjänstemannaförfattningarna. Enligt vad som uttalas i förslaget till lag om anställningsskydd (prop 1973:129 s 128) bör den nya lagstiftningen inte få föranleda sådan ändring i de regler som för närvarande gäller för de offentliga tjänstemännen att arbetsgivaren får större möjlighet att säga upp dem eller att deras anställningsskydd försämras på något sätt (jfr InU 1973:36 s 28). I och för sig kunde övervägas ett särskilt stadgande av innehåll att de äldre bestämmelserna i tjänstemannaförfattningarna skulle bestå för de nu berörda befattningshavarna. Utredningen anser det dock mindre lämpligt att det för en begränsad grupp av arbetstagare skulle gälla andra regler om t ex varsel och överläggning, tvisteförfarandet etc än för övriga arbetsta-

gare på den offentliga sektorn. Värdet av ett enhetligt system medför att de motsvarande reglerna i lagen om anställningsskydd bör göras tillämpliga även på dessa tjänstemän (jfr prop 1973:90 s 236). Det förut återgivna uttalandet om förbud mot försämring av de offentliganställdas trygghet i anställningen måste enligt utredningens mening ses generellt såtillvida, att de nu berörda reglerna inte begränsas till att gälla endast tjänstemän, som vunnit offentlig anställning före anställningsskyddsreformens ikraftträdande. De bör gälla även arbetstagare som framdeles kan komma att anställas inom denna kategori. Något undantag har således inte föreslagits för befattningshavare i verksledande ställning vid hänvisningen i 30 § andra stycket statstjänstemannalagen resp 36 § andra stycket kommunaltjänstemannastadgan till berörda regler i lagen om anställningsskydd.

Med hänsyn till de särskilda förhållanden som råder på det offentliga området, där en anställning oftast är knuten till en viss tjänst, föreslog utredningen i sitt tidigare betänkande (SOU 1973:7 s 149) en sådan utformning av lagreglerna om saklig grund och skyldigheten att sörja för omplacering att det skulle vara möjligt att verkställa uppsägning från en tjänst för att bereda arbetstagaren anställning på en annan tjänst. Den valda lagtekniken kritiserades emellertid av flera remissinstanser. Med anledning härav utformades förslaget till 7 § lagen om anställningsskydd (prop 1973:129 s 122) på ett sätt, som – tillämpat på det offentliga sektorn – inte torde medge en sådan formell uppsägning från tjänst som nu berörts. Det bör självfallet vara lagstiftningens innebörd att den offentlige arbetsgivaren – för att kunna genomföra en sådan omplacering som avses i 7 § lagen om anställningsskydd – skall få vidtaga en nödvändig uppsägning från den tidigare tjänsten (jfr AD 1965 nr 25). För den statligt reglerade sektorn kunde det övervägas att införa särskilda regler härom med stöd av 2 § lagen om anställningsskydd eller 41 § andra stycket statstjänstemannalagen. Någon motsvarande möjlighet står emellertid inte till buds för den rent kommunala sektorn. Utredningen menar att den nu berörda komplikationen bör kunna lösas genom ett motivuttalande om tillåtligheten av sådan uppsägning som nu avses.

Ett spörsmål av särskilt intresse i anslutning till uppsägningsreglerna är disciplinreglerna i 18–25 §§ statstjänstemannalagen och 18–24 §§ kommunaltjänstemannastadgan samt andra motsvarande bestämmelser i lag eller i särskilda författningar för vissa myndigheter eller tjänstemannagrupper. För närvarande gäller att disciplinärt förfarande kan komma i fråga som alternativ till uppsägning. Det förekommer även att man, av hänsyn till arbetstagaren, väljer uppsägning i stället för avsättning i administrativ ordning. I valet mellan uppsägning och disciplinärt förfarande torde uppsägning komma i fråga främst beträffande tjänsteman som varit anställd jämförelsevis kort tid. Om visst förfarande anmälts till åtal för tjänstefel eller föranlett disciplinär bestraffning torde uppsägning som grundar sig på väsentligen samma förhållande inte få ske (RÅ 1967 nr 9). Enligt ämbetsansvarskommitténs förslag skall möjligheten att använda civilrättslig påföljd i stället för disciplinpåföljd ytterligare utvidgas. Sålunda föreslås, att avsättning avskaffas som disciplinär påföljd och som brottspåföljd. Enligt 12 § i den av kommittén föreslagna lagen om

disciplinansvar i offentlig tjänst m m skall en arbetstagare som begått grov eller upprepad tjänsteförseelse och därigenom visat sig uppenbarligen icke skickad att inneha sin tjänst i stället kunna avskedas med omedelbar verkan (SOU 1972:1 s 148 ff). Såväl när det gäller tillämpningen av de nuvarande disciplinreglerna som i fråga om den kommande reformen av hithörande frågor bör enligt utredningens mening ske en samordning så att det synsätt som ligger bakom reglerna om uppsägning och avskedande i lagen om anställningsskydd också kommer till uttryck när det gäller tillämpningen av regler om ämbetsansvar och andra motsvarande föreskrifter, t ex angående skiljande från ämbetet, vissa fall av indragning av legitimation m m (se SOU 1973:7 s 94 ff). Detsamma gäller vissa regler om verkan av konkurs, t ex 4 kap 1 § andra stycket rättegångsbalken och 199 § konkurslagen (jfr SOU 1972:1 s 207). Utredningen finner dock inte anledning att nu föreslå några uttryckliga regler härom. Samordningen, som även torde få avse förfaranderegelerna, bör ske inom ramen för det lagstiftningsarbete som grundas på ämbetsansvarskommitténs förslag.

Nu berörda frågor hänger samman även med spörsmålet om rätten att vidta avstängning, lön vid avstängning m m. Den frågan torde dock få anstå tills arbetsrättskommittén framlagt resultatet av sitt utredningsarbete (prop 1973:129 s 180).

Den lagfästa omplaceringsskyldigheten bör enligt förslaget till lag om anställningsskydd (prop 1973:129 s 121) gälla inom anställningsmyndighetens verksamhetsområde. Tvekan kan emellertid uppkomma hur regeln i 7 § andra stycket lagen om anställningsskydd förhåller sig till gällande regler om ledigkungörande av tjänst i 6 § statstjänstemannalagen och 7 § kommunaltjänstemannastadgan samt stadgandena om befordringsgrunder enligt regeringsformen. I fråga om grundlagstadgandet har utredningen förut berört att även omplaceringshänsyn skall kunna vägas in i bedömningen enligt förslaget till ny regeringsform (prop 1973:90 s 406). Vissa undantag från reglerna om ledigkungörande torde kunna föreskrivas i administrativ ordning (se t ex 6 § första stycket statstjänstemannalagen och 4 § omplaceringskungörelsen).

Utredningen har inte funnit anledning att föreslå ändring av övriga regler som avser skyldighet att avgå från tjänsten, exempelvis bestämmelserna i 31–33 §§ samt 38 § statstjänstemannalagen. Det anställningsskydd som är inbyggt i dessa stadganden står väl i överensstämmelse med de tankegångar som ligger bakom propositionen med förslag till lag om anställningsskydd.

3.3.5 *Uppsägningsförfarandet, varsel och överläggning m m*

Lagen om anställningsskydd innehåller i 8–10 §§ regler om uppsägningsförfarandet och i 29–32 §§ bestämmelser om varsel och överläggning. Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara skriftlig och arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas till grund för uppsägningen. Arbetstagaren skall vidare underrättas om vad han har att iakttaga, om han vill göra gällande att

uppsägningen är ogiltig. Lagen innehåller även regler om hur uppsägningsbeskedet skall delges arbetstagaren och om när uppsägning skall anses ha skett. Varsel- och överläggningsreglerna innebär, att arbetsgivaren är skyldig att i förväg underrätta den berörda arbetstagarorganisationen innan han vidtar uppsägning, avskedande, permittering, nyanställning m m. Organisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den tilltänkta åtgärden; åtgärden får inte vidtas förrän en påkallad överläggning ägt rum.

Tjänstemannalagstiftningens motsvarande regler om uppsägningsförfarandet återfinns i 30 § första stycket statstjänstemannalagen och 36 § första stycket kommunaltjänstemannastadgan, vari det anges att uppsägning skall vara skriftlig. Beslutet om uppsägning skall eller, i varje fall, bör motiveras (se 17 § förvaltningslagen (1971:290) med i 2 § angiven begränsning resp prop 1965:60 s 288). Myndigheten är enligt 18 § förvaltningslagen skyldig att underrätta arbetstagaren om vad han har att iakttaga vid talan mot beslutet. Av 30 § tredje stycket statstjänstemannalagen och 36 § tredje stycket kommunaltjänstemannastadgan framgår vidare, att tjänstemannens organisation i efterhand kan påkalla överläggning om en uppsägning och att tjänstemannen då inte får skiljas från tjänsten förrän överläggningen ägt rum, även om uppsägningstiden gått ut. Avsikten är att myndigheten vid sådan överläggning skall närmare redovisa skälen för uppsägningen, varvid organisationen kan framföra synpunkter på uppsägningens giltighet, möjligheten till omplacering m m. Att överläggning påkallats förskjuter dock inte besvärstiden; besvär över uppsägningsbeslutet skall anföras inom tre veckor från den dag då arbetstagaren fick del av uppsägningen. (Besvärsreglerna berörs ytterligare i avsnitt 3.3.9).

Den mest betydande skillnaden mellan de berörda regelsystemen består i att det i den offentliga tjänstemannalagstiftningen saknas regler om varsel till den berörda arbetstagarorganisationen. Inte heller kan överläggning påkallas redan innan den offentlige arbetsgivaren fattat sitt beslut, bortsett från reglerna i 15 och 16 §§ förvaltningslagen om rätt för part att yttra sig och lämna muntliga uppgifter i ett pågående förvaltningsärende. Det är naturligt att även arbetstagarorganisationerna på den offentliga sektorn skall få samma rätt till varsel och överläggning som gäller för arbetsmarknaden i övrigt, såväl i fråga om enskilda uppsägningsfall som vid organisationsförändringar m m. Motsvarande regler har för övrigt föreslagits av ämbetsansvarskommittén, såvitt gäller det disciplinära förfarandet (SOU 1972:1 s 153 f). I fråga om formkravet vid uppsägning och reglerna om rätt till överläggning för en arbetstagarorganisation inställer sig den särskilda frågan, om det i tjänstemannaförfattningarna tidigare inskrivna skyddet för den enskilde tjänstemannen skulle komma att försämras om den allmänna lagstiftningens regler infördes även på den offentliga sektorn. Det gällande kravet på skriftlig form för uppsägning är nämligen inte enbart en ordningsföreskrift – vilket är fallet med 8 § lagen om anställningsskydd – utan underlåtenhet medför att uppsägningen blir ogiltig. I propositionen (prop 1973:129 s 131) uttalas, att en sådan formföreskrift i lagen om anställningsskydd skulle vara

alltför långtgående. Den skulle också sakna nämnvärd effekt; uppsägningen kan ju alltid förnyas. Skadeståndsregler framstår därför som mera praktiska. Värdet av ett enhetligt system bör enligt utredningens mening leda till en samordning även av de formella reglerna, trots att detta i något enstaka fall skulle kunna anses som en försämring av det hittillsvarande skyddet.

I fråga om överläggningsrätten föreligger den skillnaden, att tjänstemannaförfattningarna förutsätter att den berörde arbetstagaren genom uppsägningsbeskedet redan erhållit vetskap om arbetsgivarens åtgärd innan hans organisation kommer in i bilden. Det är vidare endast arbetstagarens egen organisation som genom att påkalla överläggning kan göra sig underrättad om den närmare anledningen till uppsägningen. Är tjänstemannen oorganiserad föreligger inte någon överläggningsrätt för arbetstagarorganisationerna. I propositionen 1973:129 s 170 ff har föredragande departementschefen ingående uppehållit sig vid frågan om å ena sidan hänsynen till den enskilde arbetstagarens integritet och å andra sidan intresset för den berörda arbetstagarorganisationen att få insyn i arbetsgivarens personalpolitik. Att den på arbetsplatsen avtalsslutande fackliga organisationen skall få besked om en tilltänkt uppsägning av en enskild arbetstagare utan att denne själv får det eller att överläggningar i frågan skall få påkallas av den avtalsslutande organisationen, oberoende av om arbetstagaren är oorganiserad eller tillhör annan arbetstagarorganisation, har i propositionen inte ansetts utgöra ett intrång i anställningsskyddet för den enskilde arbetstagaren (se dock InU 1973:36 s 41 ff). Motsvarande synsätt bör då gälla även den offentliga sektorn. En utmönstring av de nu gällande reglerna om överläggning m m skall således inte anses som en försämring av den enskilde tjänstemannens anställningsskydd.

I fråga om varsel föreslår utredningen en särskild övergångsbestämmelse, innebärande att varsel inte skall behöva lämnas förrän lagändringarna trätt i kraft (jfr punkt 4 i övergångsbestämmelserna till lagen om anställningsskydd, prop 1973:129 s 204).

3.3.6 *Underrättelse i vissa fall*

Har en arbetstagare anställts för begränsad tid är arbetsgivaren enligt 15 § lagen om anställningsskydd skyldig att, sedan anställningen varat viss tid, underrätta arbetstagaren för den händelse hans anställning inte kommer att förnyas. Underrättelse skall enligt 33 § även lämnas om arbetsgivaren vill att arbetstagaren skall lämna anställningen med pension etc. Underrättelse skall i dessa båda fall lämnas minst en månad före anställningens upphörande och ske skriftligen.

På den offentliga sektorn gäller i motsvarande fall f n följande regler. Tjänsteman som innehar förordnande för bestämd tid på en tjänst avgår utan särskild underrättelse i förväg vid förordnandetidens utgång. Detsamma gäller för innehavare av vikariat som tillsatts för viss tid eller för en relativt bestämd tid, t ex så länge tjänstens innehavare är tjänstledig för sjukdom eller offentligt uppdrag. Vikariat, som beräknas

vara minst sex månader, s k långtidsvikariat, skall emellertid enligt 15 § statstjänstemannastadgan tillsättas i samma ordning som tjänsten. I sådant fall förekommer således även tillsvidareförordnande. Vid tillämpning av kollektivavtalens regler om uppsägning likställs detta med innehav av extra tjänst, varför myndigheten är skyldig att iaktta en månads uppsägningstid, om tjänstemannens anställning hos staten skulle komma att upphöra eller om tjänstemannen skulle få återgå till en lägre statlig tjänst (1 § tredje stycket och 29 § första stycket statstjänstemannalagen, 34 § statstjänstemannastadgan samt 6 § 6 mom och 9 § AST). De nu berörda stadgandena äger däremot som nämnts inte tillämpning om vikarien t ex förordnats för bestämd tid eller under en viss tjänstemans bortovaro, även om vikariatstiden skulle sträcka sig över sex månader. För flertalet fall av pensionsavgång gäller att pensionsfrågan skall aktualiseras för tjänstemannen långt tidigare än en månad i förväg, som gäller enligt lagen om anställningsskydd.

Enligt utredningens mening finns fog för att till den offentliga sektorn utsträcka den allmänna lagstiftningens regler om underrättelseplikt då anställning för begränsad tid inte kommer att förnyas. Angående behovet av sådana regler hänvisar utredningen främst till de förut berörda förhållandena på läraområdet. Som förutsättning för att en arbetstagare skall underrättas om att en visstidsanställning inte kommer att förnyas gäller enligt lagen om anställningsskydd, att arbetstagaren har haft en visstidsanställning hos arbetsgivaren om sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Är motsvarande förutsättningar uppfyllda finns enligt utredningens mening skäl att utsträcka underrättelseplikten även till fall, då en tjänsteman efter visstidsförordnande eller efter ett på annat sätt begränsat förordnande på en högre tjänst får återgå till en lägre tjänst med den inkomstminskning m m som detta vanligen innebär, dvs till fall som inte fångas upp av det tidigare berörda stadgandet i 34 § statstjänstemannastadgan. Upphör hans anställning hos staten efter vikariatets upphörande inträder i stället huvudregeln i 15 § lagen om anställningsskydd. Det bör därför övervägas att tillföra tjänstemannaförfattningarna särskilda regler om underrättelse vid återgång till lägre tjänst. Sådana regler bör lämpligen införas i statstjänstemannastadgan och motsvarande författningar. Utredningen vill understryka att de berörda stadgandena har karaktären av minimiregler. I många fall torde det kunna krävas av den offentlige arbetsgivaren att underrättelse lämnas så snart det kan ske. En läsårsförordnad lärare som efter många års tjänstgöring inte får förnyat förordnande p g a förändringar i elevsammansättningen bör ges besked härom tidigare än en månad före det nya läsårets början.

Reglerna om underrättelse vid pensionsavgång i 33 § lagen om anställningsskydd äger inte tillämpning i alla de pensionssituationer, som berörs i 31 och 32 §§ statstjänstemannalagen resp 37 och 38 §§ kommunaltjänstemannastadgan. Å andra sidan är de motsvarande statliga föreskrifterna i huvudsak förmånligare för arbetstagaren. De återfinns i de särskilda pensionsförfattningarna. Utredningen har erfarit, att det undantagsvis kan förekomma fall, där en underrättelseplikt inte föreligger enligt pensionsförfattningarna men skulle göra det enligt lagen om

anställningsskydd. Den allmänna tjänstemannalagstiftningen bör emellertid inte tyngas av sådana undantagsregler utan dessa bör i likhet med de förut berörda reglerna om underrättelse i vissa fall vid återgång till lägre tjänst kunna tillskapas på administrativ väg.

3.3.7 *Uppsägningstidens längd, lön och andra förmåner under uppsägningstid m m*

Den offentliga tjänstemannalagstiftningen innehåller inte några regler om uppsägningstidens längd eller om lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstid. På detta område gäller ej avtalsförbudet i 3 § statstjänstemannalagen och 2 § kommunaltjänstemannalagen, utan hithörande frågor regleras i kollektivavtal. Det finns inte heller i den grundläggande tjänstemannalagstiftningen några regler om rätt till ledighet, bortsett från den rådande bestämmelsen att avtal inte får träffas om rätt till annan ledighet än semester (se dock prop 1973:177). Reglerna i 11 §, 12–14 §§ och 17 § lagen om anställningsskydd – avseende uppsägningstidens längd, rätt till bibehållna anställningsförmåner under uppsägningstid samt rätt till betald ledighet för besök på arbetsförmedlingen m m – blir utan särskild föreskrift tillämpliga även på den statligt reglerade tjänstemannasektorn. Rätten till ledighet för besök på arbetsförmedlingen m m torde endast avse fall då anställningen skall helt upphöra. Reglerna i 14 § andra stycket blir alltså inte tillämpliga då en tjänsteman efter förordnande på viss tjänst får återgå till annan statlig tjänst. Reglerna om uppsägningstidens längd är dispositiva på sätt närmare anges i 3 § lagen om anställningsskydd.

I 11 § statstjänstemannalagen stadgas en i princip oinskränkt skyldighet att i vissa fall utöva annan tjänst, vilka regler möjligen kunde uppfattas strida mot den särskilda begränsning av förflyttningsrätten under uppsägningstid, som stadgas i 14 § första stycket lagen om anställningsskydd. En motsvarande begränsning skulle då behöva inskrivas i 18 § statstjänstemannastadgan. Enligt utredningens mening bör det dock räcka med ett motivuttalande om att 14 § första stycket lagen om anställningsskydd även avser den offentliga sektorn.

Permittering förekommer inte enligt nuvarande ordning på den statligt reglerade tjänstemannasektorn. Reglerna om permitteringslön i 21 § lagen om anställningsskydd innebär självfallet inte att permittering får tillgripas där permitteringsinstitutet över huvud taget inte förekommer (prop 1973:129 s 128 och SOU 1973:7 s 152).

3.3.8 *Regler om turordning, företrädesrätt till ny anställning m m*

Medför indragning av tjänst att någon av de berörda tjänstemännen måste sägas upp, torde vid valet tjänstemännen emellan stor vikt fästas vid anställningstidens längd (JO 1970 s 442 samt RÅ 1971 nr 10; jfr även RÅ 1966 nr 35 och 1971 Fö 2). Några uttryckliga regler om turordning finns dock inte i tjänstemannalagstiftningen. I vissa fall kan det förekomma att turordningsfrågor avgörs utifrån andra utgångspunkter. På

skolområdet finns t ex vissa av Kungl Maj:t och skolöverstyrelsen utfärdade föreskrifter, vilka direkt eller indirekt bestämmer hur den lokala skolmyndigheten skall förfara vid omförordnande av lärare, då valet står mellan flera tjänstemän. Kännetecknande för dessa regler är att arbetstagarna delas in i olika grupper med hänsyn till behörighet, utbildning, anställningsform etc och att den mest meriterande gruppen ges företräde framför de övriga. Inom gruppen sker dock valet efter anställningstidens längd, men olika beräkningsregler kan gälla beroende på var anställningstiden har varit förlagd. Vid återanställning gäller den i 28 § regeringsformen inskrivna principen om förtjänst och skicklighet som enda befordringsgrunder vid tjänstetillsättning. Denna bestämmelse har även ansetts lägga hinder i vägen för regler om företrädesrätt till ny anställning. Enligt propositionen med förslag till ny regeringsform m m (prop 1973:90 s 406) skall, utöver exempelvis tjänstgöringstid, kunna tas bl a arbetsmarknadspolitiska hänsyn. I propositionen med förslag till lag om anställningsskydd anför departementschefen (prop 1973:129 s 201), att hinder härigenom inte längre torde möta mot att regler införs på det offentliga området om företrädesrätt till ny anställning. Detta torde även gälla regler om turordning vid återanställning.

Även om det kan synas ofrånkomligt att vissa undantag görs från de allmänna reglerna om turordning och företrädesrätt till ny anställning för den statligt reglerade tjänstemannasektorn, bör enligt utredningens uppfattning för stora grupper av offentligt anställda kunna gälla samma principer som för privatanställda. Om inte särskilt undantag görs med stöd av 2 § lagen om anställningsskydd kommer de allmänna reglerna att gälla även den offentliga sektorn; beträffande turordningen vid uppsägning och permittering i och med att lagen om anställningsskydd vinner tillämpning och i fråga om företrädesrätt till ny anställning och den därvid tillämpliga turordningen då den förut berörda grundlagsreformen beräknas träda i kraft den 1 januari 1975. Avvikelse för den offentliga sektorn bör enligt utredningens uppfattning ske endast då det i ett visst fall är klart betingat av tjänstens särart. Det sagda avser såväl avvikelser från principen om anställningstidens längd och arbetstagarens ålder såsom i första hand avgörande för turordningen, som uppställande av särskilda villkor, kompetenskrav m m för erhållande av ny anställning. Tidigare uppställda kompetenskrav har efter hand slopats på område efter område inom den offentliga sektorn. Möjlighet att meddela dispens från de formella kraven föreligger ofta, t ex då det gäller återanställningsfall. I lagen om anställningsskydd (25 § andra stycket) förutsätts att återanställning skall kunna ske så snart arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. Tillämpat på exempelvis en lärare med lång tidigare undervisningsvana bör vid återanställning dispens medges från de formella kompetenskraven.

En fråga som här bör särskilt uppmärksammas är effekterna av reglerna om ledigkungörande av tjänst i 6 § statstjänstemannalagen och 7 § kommunaltjänstemannastadgan. Tjänst som myndighet tillsätter skall kungöras ledig till ansökan, om annat ej särskilt föreskrivs. Undantag gäller t ex för vissa extra ordinarie eller extra tjänster i lägre lönegrader

eller i s k befordringsgång, vissa arvodestjänster och s k personliga tjänster. Genom att den enskilde arbetstagarens anställning är knuten till innehavet av en viss tjänst och denna i vissa fall är formellt begränsad att gälla endast under en viss tid, kan det förekomma att tjänsten vid omförordnande kungörs ledig på nytt. Den förutvarande innehavaren löper då risk att konkurreras ut av annan sökande till tjänsten. Detsamma kan bli fallet om tjänsten i samband med löneförhandlingar skulle komma att flyttas upp i en högre lönegrad och ges ändrat innehåll (jfr AD 1967 nr 5). Inte minst när det gäller tjänster, som begränsats att gälla längst för ett budgetår eller läsår i sänder och den nu antydda problematiken kommer upp varje gång det skall ske ett omförordnande, vanligen alltså en gång årligen, kan reglerna om ledigkungörande skapa betydande otrygghet i anställningen. Enligt utredningens mening måste – samtidigt som många tjänster bör kunna göras om till tillsvidareanställningar – reglerna om ledigkungörande begränsas, så att man vid den berörda typen av tidsbegränsad anställning får ett system som stämmer bättre överens med de värderingar som ligger bakom förslaget till lag om anställningsskydd. Omförordnande bör i ökad utsträckning kunna ske utan ledigkungörande. Erforderliga ändringar, avseende effekten av lönegradsuppflyttningar, torde komma att föreslås av lönesystemutredningen.

På samma sätt som på den privata arbetsmarknaden kan det däremot finnas behov av en anpassning av de nu berörda principerna till de särskilda förhållanden som kan råda på den offentliga sektorn. För att en anpassning skall kunna göras har reglerna i lagen om anställningsskydd (22, 24 och 26 §§) gjorts på visst sätt dispositiva (jfr även InU 1973:36 s 39 f). Disposiviteten kan emellertid inte f n utnyttjas på den offentliga sektorn med hänsyn till det tidigare berörda avtalsförbudet, vilket gäller vid såväl uppsägning som återanställning. Den erforderliga anpassningen måste tillsvidare ske genom författningsreglering. För utformning och omfattning av erforderliga undantagsregler fordras emellertid noggranna undersökningar av de särskilda förhållanden som kan råda inom olika delar av den statliga förvaltningen. Det kommer här att röra sig om en inte obetydlig mängd författningsföreskrifter av ganska komplicerad natur. Hithörande undersökningar har utredningen inte kunnat göra med hänsyn till de tidsramar som ställts upp för utredningens arbete. Detta lagstiftningsarbete torde därför lämpligen få ankomma på Kungl Maj:t i samverkan med berörda arbetstagarorganisationer (se avsnitt 3.3.1). Genom att inte föreslå något generellt undantag i tjänstemannalagstiftningen från turordningsreglerna och reglerna om företrädesrätt till ny anställning i lagen om anställningsskydd vill utredningen emellertid markera sin inställning att reglerna i princip bör gälla även på det offentliga området.

Beträffande frågan vilket verksamhetsområde som på den offentliga sektorn skall anses vara berört av en driftsinskränkning eller omfattas av företrädesrätt till ny anställning hänvisas till förslaget till lag om anställningsskydd (prop 1973:129 s 157 och 165). En personalinskränkning som sker inom en viss statlig eller kommunal myndighets verksam-

hetsområde bör enligt propositionen endast beröra de arbetstagare som tjänstgör där och inte få återverkningar för arbetstagare hos en annan myndighet. Företrädesrätt till ny anställning bör gälla inom myndighetens verksamhetsområde. Detta innebär exempelvis att en arbetstagare som har varit anställd hos domänverket har företrädesrätt inom alla domänverkets förvaltningar men inte inom vägverkets verksamhetsområde (se dock InU 1973:36 s 39 f och 56 f).

3.3.9 *Tvisteförfarandet m m*

Regler om tvisteförfarandet återfinns i 34–36 §§ lagen om anställningsskydd. Uppkommer tvist om giltigheten av en uppsägning, upphör ej anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten slutligt prövats. Lagen innehåller även regler om bibehållna anställningsförmåner under tvist och begränsning av arbetsgivarens rätt att avstänga en uppsagd arbetstagare från tjänstgöring. I 38 och 39 §§ finns regler om skadestånd. Regler om talefrister m m upptas i 37 och 40 §§ medan 41 och 42 §§ innehåller stadganden om rättegången.

I den offentliga tjänstemannalagstiftningen finns motsvarande regler i det förut berörda tredje stycket av 30 § statstjänstemannalagen och 36 § kommunaltjänstemannastadgan, vari det anges att en uppsagd tjänsteman inte får skiljas från tjänsten förrän en påkallad överläggning ägt rum. Genom reglerna om talerätt i 39 § statstjänstemannalagen och andra regler om talan mot offentlig myndighets beslut kan verkställigheten av en uppsägning uppskjutas genom att besvär anförs mot uppsägningsbeslutet. För besvärsförfarandet gäller – utöver reglerna i förvaltningslagen (1971:290) och förvaltningsprocesslagen (1971:291) – bestämmelserna i 18 § allmänna verksstadgan (1965:600) och motsvarande bestämmelser i andra författningar. Besvärsmål angående uppsägning prövas av kammarrätten och regeringsrätten och bör, enligt uttalande i förarbetena till tjänstemannalagstiftningen (prop 1965:60 s 202), handläggas skyndsamt. De behandlas också av förvaltningsdomstolarna som förtursmål. Har en tjänsteman åsamkats skada på grund av fel eller försummelse vid myndighetsutövning – t ex ett felaktigt uppsägningsbeslut – är han berättigad till skadestånd enligt bestämmelserna i 3 kap skadeståndslagen (1972:207). Skadeståndsfrågan prövas av allmän domstol.

Även om det sålunda redan finns ett motsvarande regelsystem inom ramen för den offentliga lagstiftningen, föreligger vissa skillnader i förhållande till lagen om anställningsskydd, vilka i regel är till arbetstagarens fördel. Stundom kan dock motsatsen vara fallet, såsom i fråga om skadeståndsreglerna och talefristerna. Inte bara beträffande förfarandereglerna och skadeståndsbestämmelserna bör det enligt utredningens mening ske en samordning med reglerna i lagen om anställningsskydd. Även de processuella reglerna i övrigt bör vara lika för hela den svenska arbetsmarknaden. Detta sker enklast genom att tvister som avses i lagen om anställningsskydd förs in under de allmänna processuella bestämmelserna i en blivande lag om rättegången i arbetstvister, även om tvisten avser anställning som omfattas av den offentliga tjänstemannalagstift-

ningen. Utredningen avser också att i sitt slutbetänkande föreslå en motsvarande ändring i lagen (1965:276) om inskränkning i rätten att föra talan mot offentlig arbetsgivares beslut så att besvärsrätten upphävs för uppsägningstvister (motsv) på den offentliga sektorn. Detta kan medföra behov av vissa kompletterande regler även i tjänstemannalagstiftningen, exempelvis i 39 § statstjänstemannalagen, men dessa frågor får lämpligen anstå till slutbetänkandet.

3.3.10 *Ikraftträdande*

De nya reglerna föreslås träda i kraft den 1 juli 1974, dvs vid samma tidpunkt som föreslagits i fråga om lagen om anställningsskydd. Såsom tidigare anmärkts (avsnitt 3.3.8) kan den erforderliga anpassningen av regler om företrädesrätt till ny anställning och därtill anknutna stadganden, t ex angående turordningen, dock träda i kraft först i samband med att den förut berörda grundlagsreformen genomförs. Detta beräknas ske med verkan från och med den 1 januari 1975.

En särskild övergångsbestämmelse torde krävas beträffande den i 30 § andra stycket statstjänstemannalagen resp 36 § andra stycket kommunaltjänstemannastadgan angivna varselskyldigheten. I överensstämmelse med den motsvarande övergångsbestämmelsen i förslaget till lag om anställningsskydd föreslås att varsel inte skall behöva ske enligt stadgandets nya lydelse, om denna innebär att varslet skulle lämnas före ikraftträdandet. Arbetsgivaren är då inte heller skyldig att deltaga i överläggning enligt samma lagrum (jfr prop 1973:129 s 204).

Har uppsägning skett före lagens ikraftträdande, föreslås de äldre bestämmelserna i 30 § tredje stycket statstjänstemannalagen resp 36 § tredje stycket kommunaltjänstemannastadgan bli alltjämt gällande. Överläggning enligt dessa stadganden kan således förekomma under en övergångsperiod efter den nya lagens ikraftträdande. I övrigt torde det räcka med att genom ett motivuttalande hänvisa till motsvarande övergångsbestämmelser till lagen om anställningsskydd (prop 1973:129 s 204 och Ds In 1973:4).

4 Facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

4.1 Inledning

I betänkandet Trygghet i anställningen berörde utredningen (SOU 1973:7 s 149), att det under utredningsarbetet hade framförts krav om särskilda skyddsregler för arbetstagare, som på grund av sin verksamhet – t ex som facklig förtroendeman – kunde komma i utsatt ställning i förhållande till arbetsgivaren. Efter att ha redogjort för gällande regler om skydd för facklig verksamhet på arbetsplatsen uttalade utredningen, att det i och för sig fanns fog för kravet på ett utvidgat anställningsskydd för dessa arbetstagare, men att utredningen fann det mindre lämpligt att i en allmän skyddslagstiftning införa särskilda regler endast för en viss grupp av anställda. Utredningen konstaterade, att dessa arbetstagare liksom andra omfattades av de allmänna reglerna om anställningsskydd och att dessa regler måste ge den facklige förtroendemannen ett starkare skydd än andra arbetstagare med hänsyn till den mera utsatta position som förtroendemannen intar. Utredningen redogjorde även för att frågan om arbetstagarrepresentanters skydd inom företaget så sent som år 1972 hade varit föremål för statsmakternas behandling i anslutning till en av den internationella arbetsorganisationen (ILO) antagen rekommendation i frågan (nr 143), varvid man hade avvisat tanken på lagstiftning med hänsyn till att det ansågs röra en fråga, som närmast ankom på arbetsmarknadens parter att reglera (SOU 1973:7 s 75 f). En särskild lagstiftning om fackliga förtroendemäns ställning låg inte heller inom ramen för utredningens direktiv.

Utredningens uttalanden godtogs i huvudsak under remissbehandlingen. Från LO:s och TCO:s sida riktades emellertid kritik mot att utredningen inte hade inarbetat ett förstärkt anställningsskydd för de fackliga förtroendemännen inom lagstiftningens ram. I propositionen med förslag till lagstiftning om anställningsskydd uttalade föredragande departementschefen (prop 1973:129 s 127), att han för sin del ansåg det föreligga ett klart behov av särskilda regler för t ex fackliga förtroendemän och att det borde ankomma på utredningen att i sitt fortsatta arbete överväga frågan om ett förstärkt anställningsskydd för dessa arbetstagare. Som exempel angav departementschefen regler som ger ett effektivt skydd mot trakasserier av olika slag och som garanterar förtroendemännen den rörelsefrihet på arbetsplatserna som är nödvändig för att de skall kunna fullgöra sitt uppdrag. Departementschefen erinrade också om de

särskilda regler angående skyddsombudens anställningstrygghet, som hade föreslagits i propositionen 1973:130. Även i specialmotiveringen till lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder gjorde departementschefen (prop 1973:129 s 304) vissa uttalanden till ledning för utredningsarbetet.

Då det sålunda gällt att föreslå regler om de fackliga förtroendemännens ställning på arbetsplatsen har utredningen inte ansett sig kunna stanna vid att i huvudsak endast lagfästa innehållet i den förut nämnda ILO-rekommendationen eller den kollektivavtalsreglering (motsv) som vuxit fram på den svenska arbetsmarknaden under de senaste åren. Kretsen av fackliga förtroendemän som skyddas i sitt uppdrag bör exempelvis utvidgas i förhållande till vad som nu gäller. Skyddet bör vidare utsträckas till varje form av facklig verksamhet som har stöd i lag, kollektivavtal eller stadgar, alltså verksamhet som ankommer på en facklig organisation i denna dess egenskap. En reglering av frågan om erforderlig ledighet för den fackliga verksamheten ter sig också betydelsefull. I fråga om ledighetens omfattning och förläggning bör uppmärksammas den principiellt betydelsefulla ändring av hittillsvarande praxis, som antagits angående skyddsombudens verksamhet (prop 1973:130 s 160 och SoU 1973:25 s 46). Enligt detta förslag är det i första hand skyddsombudets uppfattning om den tid som fordras för arbetarskyddet som blir utslagsgivande och han behöver i princip inte begära ledighet för att fullgöra sitt uppdrag. Motsvarande synsätt bör enligt utredningens mening kunna tillämpas även beträffande annan facklig verksamhet som avser arbetsplatsen.

Det sagda har avsett fackliga förtroendemän som har ställning av arbetstagare på arbetsplatsen, d v s står i ett anställningsförhållande till den berörde arbetsgivaren. De av utredningen föreslagna rättigheterna för en facklig förtroendeman gäller således i förhållande till den egna arbetsgivaren och dennes företrädare. Med hänsyn till direktivuttalandet, att det skall röra sig om ett förstärkt skydd i anställningen och till de grundförutsättningar som i övrigt föreligger för utredningens arbete, nämligen att fråga skall vara om skyddsregler som tar sikte på det enskilda anställningsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, har utredningen däremot inte berört frågan om ett särskilt skydd för fackliga företrädare, som inte står i ett sådant anställningsförhållande. Spörsmålet om t ex sådana företrädares ställning med avseende på rätt till förhandling med en arbetsgivare behandlas således inte av utredningen. Den frågan har i stället beröring med arbetsrättskommitténs utredningsområde, liksom också frågor om t ex tillträde till arbetsplatserna, insyn i arbetsgivarens verksamhet, rätt att ta del av handlingar jämte därmed sammanhängande frågor om tystnadsplikt etc.

4.2 Nuvarande förhållanden

4.2.1 *Författningsregler*

Utöver det grundläggande anställningsskydd, som föreslagits i lagen om anställningsskydd, finns särskilda skyddsregler i olika författningar. Enligt den gällande lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt är

uppsägning av en arbetstagare, som företagits i föreningsrättskränkande syfte, ogill och arbetsgivaren skyldig att ersätta skada som uppkommit av förfarandet. Kränkning av föreningsrätten – d v s rätten att tillhöra en facklig förening, att utnyttja medlemskapet, att verka för eller bilda en sådan förening – föreligger även då eljest en åtgärd vidtas, som utgör ett angrepp mot dessa rättigheter. Som exempel kan anges att arbetstagaren trakasseras genom att tillskyndas försämrade anställningsförhållanden p g a sitt fackliga uppdrag.

För skyddsombud och fackliga företrädare i anpassningsgrupper etc gäller särskilda regler p g a bestämmelser i arbetarskyddslagen (1949:1) och lagen (1971:202) om vissa åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden. De får inte hindras att fullgöra sina uppgifter och de skyddas mot uppsägning liksom mot försämrade arbetsförhållanden och anställningsvillkor p g a sin verksamhet. Motsvarande bestämmelser har införts i förslaget till lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder för arbetstagare som företräder sin organisation i frågor som avses med den lagen (prop 1973:129 s 303 f). Avsikten är att dessa senare regler skall ersätta reglerna i 1971 års sysselsättningslag.

Skyddsombudens ställning har ytterligare stärkts genom de nyligen beslutade ändringarna i arbetarskyddslagen (se avsnitt 2.4). Till viss del – nämligen i fråga om bibehållen anställning och oförändrade anställningsvillkor vid tvist – får de nya reglerna tillämpning även på fackliga företrädare i anpassningsgrupper etc enligt 1971 års sysselsättningslag, men i övrigt, t ex i fråga om ledighet med bibehållna anställningsförmåner, gäller rätten endast skyddsombud. Skyddsombud skall även ha rätt att – under en däremot svarande tystnadsplikt – ta del av handlingar och erhålla de upplysningar i övrigt som är av betydelse för ombudets verksamhet. De nu angivna rättigheterna för skyddsombud tillkommer i första hand skyddsombud, som utsetts av den lokala fackliga organisation, som är bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. För fackliga företrädare i anpassningsgrupper etc uppställs inte ett motsvarande formellt krav; det räcker att han tillhör en organisation som företräder de anställda på arbetsplatsen (prop 1973:129 s 296 och 298).

De nya reglerna om skyddsombud gäller från och med den 1 januari 1974 och blir som nämnts i vissa delar tillämpliga även på fackliga företrädare enligt 1971 års sysselsättningslag. Enligt vad närmare utvecklats i avsnitt 2.4 föreslår utredningen sådana ändringar i dessa regler, att en samordning skall ske från och med den 1 juli 1974 med reglerna i den nu föreslagna lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

Gällande författningar om fackliga förtroendemän hos statsmyndigheter och kommunala förvaltningar berörs i avsnitt 4.2.2.

4.2.2 *Kollektivavtalsbestämmelser* (motsv)

De grundläggande kollektivavtalsbestämmelserna återfinns i 1969 års överenskommelse mellan SAF och LO om klubbordförandes ställning i

företaget. Denna överenskommelse har antagits förbundsvis på SAF-LO-området och har bl a år 1970 efterföljts av en motsvarande överenskommelse mellan Statsföretagens förhandlingsorganisation och LO. Avtalet har också bildat mönster för de överenskommelser och reglementen, som år 1972 antagits för tjänstemän och år 1970 för övriga arbetstagare på den kommunala sektorn. För statsmyndigheter gäller sedan år 1972 en särskild kungörelse (1972:448) i hithörande frågor. På det privata tjänstemannaområdet är däremot – med undantag för banksektorn – de fackliga förtroendemännens ställning oreglerad.

De nu nämnda överenskommelserna (motsv) innehåller såväl allmänna uttalanden om fackliga förtroendemäns ställning som föreskrifter i olika avseenden, t ex om ledighet, ersättning för förlorad arbetsförtjänst etc. Det framhålls emellertid, att den praktiska tillämpningen av bestämmelserna liksom frågan om hur lång tid som normalt behövs för de fackliga åliggandena måste avgöras från fall till fall med hänsyn till de skiftande förhållanden som råder. Detaljfrågor överlämnas därför till reglering av de lokala parterna.

I det följande redovisas först det huvudsakliga innehållet i SAF-LO-överenskommelsen om klubbordförandes ställning, varefter för de övriga områdena på arbetsmarknaden anges de skiljaktigheter, tillägg etc som gäller i förhållande till klubbordförandeavtalet.

Av inledningen till *SAF-LO-överenskommelsen* kan följande återges.

"Arbetstagarnas rätt att bevaka sina intressen genom fackliga organisationer har gammal hävd i vårt land. Detta har haft stor betydelse för organisationsväsendets utveckling. Under årens lopp har förekomsten av fackliga organisationer centralt och lokalt alltmer kommit att uppfattas som en naturlig och självklar sak i samarbetet mellan arbetsgivare och anställda. De fackliga representanterna har viktiga uppgifter som kontaktmän mellan företag och anställda och som informationsförmedlare.

Även om det fackliga arbetet huvudsakligen utförs under fritid måste det med nödvändighet ibland ta del av arbetstiden i anspråk. Det är därvid inte bara visst förhandlingsarbete som måste beaktas. Hänsyn bör sålunda också tagas till att klubbordföranden ibland störs i arbetet både av andra arbetare och av företrädare för företaget som vill diskutera olika angelägenheter. Ett effektivt fullgörande av de fackliga åliggandena torde dessutom göra det nödvändigt att klubbordföranden ibland lämnar sin arbetsplats. Sådana avbrott i arbetet får dock endast ske i samförstånd med arbetsgivaren på sätt som den nedan upptagna rekommendationen anvisar.

Enligt gängse uppfattning har det hittills i princip ankommit på envar av parterna att var för sig svara för de kostnader det fackliga arbetet fört med sig. Denna grundläggande värdering kvarstår. Emellertid har utvecklingen på sina håll lett därhän att vissa företag åtagit sig att helt eller delvis svara för klubbordförandens lön, även under tid då han ägnar sig åt fackliga angelägenheter. Detta har berott på särskilda omständigheter såsom företagets storlek, arbetslokalernas belägenhet, personalsammanställning, tillämpade lönesystem etc. SAF och LO har nu enats om att klubbordföranden skall erhålla ersättning från arbetsgivaren för sådan ledighet som klubbordföranden behöver åtnjuta under sin ordinarie arbetstid för att kunna sköta sina fackliga arbetsuppgifter inom företaget, under förutsättning att de lokala parterna på förhand enats om den erforderliga tidsåtgången."

I anslutning till att SAF-LO-överenskommelsen år 1970 antogs av parterna inom metallindustrin gjorde Sveriges Verkstadsförening följande uttalande (cirk 15/1970).

"Facklig verksamhet har gammal hävd i Sverige och upplevs i dag på de flesta arbetsplatser som en självklar och naturlig företeelse. Jämsides med de fackliga organisationernas tillväxt har under senare år också skett en betydande vidgning av deras verksamhetsområde. Ursprungligen torde fackföreningarna ha upplevts uteslutande som de anställdas företrädare i förhandlingsfrågor rörande olika anställningsvillkor. Otvivelaktigt är förhandlingsfrågorna fortfarande primära. Men nya frågor, som exempelvis lönesystemens uppbyggnad, frågor om företagsdemokrati, den invandrande arbetskraftens problem gör anspråk på alltmer utrymme. På alla nivåer men kanske främst på det lokala planet har som en följd av denna utveckling den fackliga organisationens betydelse som opinions- och informationsförmedlare vuxit. Behovet av väl utvecklade kontakter mellan företag och anställda – representerade av de fackliga organisationerna – och mellan klubbledningen och medlemmarna växer och kommer att fortsätta att växa. Risken av otillräcklig information och försvagad auktoritet inom den fackliga rörelsen uppenbarades tydligt under den oro som svepte fram över arbetsmarknaden under januari–februari i år."

I avtalen framhålls, att parterna har enats om att begränsa räckvidden till klubbordförande samt, i den utsträckning som anges i förhandlingsprotokollet, till sådana fackliga funktionärer som vid större företag har uppdrag som sektionsordförande, gruppordförande eller dylikt. Frågan om ställningen för andra fackliga representanter vid företaget eller företrädare som inte är anställda där regleras sålunda ej genom avtalen.

I fråga om det materiella innehållet i klubbordförandeavtalen synes följande bestämmelser främst vara av intresse.

Med klubbordförande avses den främste vid företaget anställde facklige representanten. Är arbetsgivarens rörelse förlagd till olika orter, skall rörelsen på varje ort anses som ett företag, om annat ej överenskommes. Omfattar rörelsen på en och samma ort flera produktionsenheter, kan lokal överenskommelse träffas att särskild sådan produktionsenhet skall betraktas som ett företag (§ 1).

Klubbordföranden skall ha fritt tillträde till olika avdelningar och arbetsplatser i den utsträckning som erfordras för att han skall kunna fullgöra sina fackliga uppdrag inom företaget. Han skall sträva efter att organisera det fackliga arbetet så att minsta möjliga driftsstörning uppstår. Innan klubbordföranden lämnar sitt arbete och vid återkomsten till detta skall anmälan göras till arbetsledningen. Klubbordföranden skall underrätta arbetsledningen på annan avdelning, som han önskar besöka, om sitt ärende. Förbunden, eller om parterna enas därom, arbetsgivaren och klubben fastställer på förhand omfattningen av den tid i genomsnitt per vecka eller annan tidsperiod under vilken klubbordföranden efter anmälan äger erhålla ledighet från arbetet. Härvid skall beaktas arten av företagets produktion, arbetsstyrkans storlek och sammansättning samt det tillämpade lönesystemets utformning. Överenskommelse kan träffas om att ledigheten förläggs till viss bestämd tid, t ex i anslutning till rast eller skiftbyte (§ 2).

Klubbordföranden äger för sådan frånvarotid erhålla ersättning för förlorad arbetsinkomst (§ 3).

I den mån klubbordförandens fackliga verksamhet är av sådan omfattning att den nödvändiggör omplacering, skall arbetsgivaren inte besluta

rörande omplacering förrän samråd ägt rum. Omplacering skall ske på sådant sätt att klubbordföranden i normalfallet inte får försämrad arbetsinkomst så länge han innehar det fackliga uppdraget (§ 4). För beräkning av arbetsinkomsten finns särskilda regler (§ 5).

Om arbetarparten gör gällande att uppsägning av klubbordföranden skett i anledning av hans verksamhet som klubbordförande, skall han kvarstå i anställningen intill dess lokala eller, om sådana påkallats, centrala förhandlingar enligt huvudavtalet avslutats eller avgörande meddelats av arbetsdomstolen. Önskar part upptaga sådan fråga till central förhandling eller till prövning av arbetsdomstolen, skall dock saken anhängiggöras inom tre veckor efter det att lokala respektive centrala förhandlingar i frågan avslutats. Rätten att kvarstå i anställningen gäller dock ej därest avskedande äger rum på grund av sådant klubbordförandens förfarande, som berättigar arbetsgivaren att omedelbart häva arbetsavtalet (§ 6).

Klubbordförande som av sin organisation kallats till kurser, konferenser eller annan dylik facklig verksamhet bör erhålla ledighet från arbetet. Klubbordförande skall dock alltid erhålla ledighet för deltagande i centrala förhandlingar eller avtalskonferenser. Framställning om ledighet skall med hänsyn till planeringen av produktionen om möjligt göras senast 14 dagar före ledighetens påbörjande (§ 7).

Klubbordföranden bör beredas möjlighet att förvara för det fackliga uppdraget erforderliga handlingar m m i lämpligt utrymme på arbetsplatsen. Därest så är påkallat med hänsyn till företagets storlek bör klubbordföranden jämväl erhålla tillgång till telefon och till lämplig lokal, där sammanträde eller samtal med klubbmedlemmar kan äga rum (§ 8).

Enligt avtalet för *LO-medlemmarna på den statsägda företagssektorn* har det överlämnats åt de lokala parterna att fastställa vilka fackliga förtroendemän, som skall omfattas av avtalet. Enligt uppgift förekommer det att även andra funktionärer inom en klubbstyrelse än ordföranden berörs. Avtalet innehåller också regler om fackliga företrädares ställning i förhållande till företag, vari de ej är anställda. Den lokala organisationens företrädare tillförsäkras rätt att fullgöra sina uppgifter på alla statsföretagens arbetsplatser, vilka ligger inom organisationens verksamhetsområde. Besök skall dock anmälas till platschef eller liknande. I övrigt är avtalet i huvudsak likalydande med SAF-LO-överenskommelsen.

För *kommunalarbetareförbundets medlemmar* gäller på den kommunala sektorn regler som i stort sett ansluter till SAF-LO-överenskommelsen. I stället för klubbordförande anges som den berättigade facklige förtroendemannen den främste facklige representanten vid varje kommunal förvaltning. Om så befinnes lämpligt får även utses en ställföreträdare för den facklige förtroendemannen, vilken efter anmälan kan träda in vid sådan bortovaro, som ej understiger en vecka.

För *tjänstemännen på den kommunala sektorn* gäller överenskommelser med TCO-K resp SACO samt ett därtill hörande reglemente (RFF 72). De förut berörda allmänna uttalandena och lönebestämmelserna i klubbordförandeavtalet återfinns i kollektivavtalen medan bestämmelserna om ledighet, tillträde till arbetsplatsen etc har intagits i reglementet. Även reglementet är i stort sett likalydande med SAF-LO-överenskommelsen och har utfärdats efter hörande av arbetstagarorganisationerna. Även det är således begränsat till den främste facklige

förtroendemannen. Bestämmelserna gäller inte det statligt reglerade läraområdet, vilket i stället omfattas av kungörelsen (1972:448) om fackliga förtroendemän hos statsmyndigheter m fl.

På den *statliga tjänstemannasektorn* gäller den nyss nämnda kungörelsen. Den har föregåtts av överläggningar mellan finansdepartementet och de fyra huvudorganisationerna SF, SR, SACO och TCO-S. I anslutning till kungörelsen har statens avtalsverk (SAV) utfärdat vissa tillämpningsföreskrifter (cirk A:14/1972). I överläggningsprotokollet återfinns en ingress angående de fackliga organisationernas ställning. I detta citeras bl a ett uttalande om fackliga förtroendemäns karriärmöjligheter av den utredning som förberedde frågan om fackliga förtroendemäns ställning på den statliga sektorn. Facklig verksamhet bör enligt denna utredning bedömas som särskilt meriterande vid befordran och bör inte ha någon menlig inverkan på förtroendemannens karriärmöjligheter. Vidare heter det – vilket också återges i SAV:s tillämpningsföreskrifter – att myndigheterna bör positivt pröva möjligheten att med tjänstgöring under motsvarande tid meritmässigt jämställa tjänstledighet för uppdrag som facklig förtroendeman inom myndigheten. Kungörelsen innehåller regler, som i huvudsak anknyter till klubbordförandeavtalet. Med hänsyn till de särskilda förhållandena på den statliga tjänstemannasektorn har dock kungörelsen i olika hänseenden konstruerats på ett annat sätt än avtalet. För utbildningsväsendet gäller t ex särskilda regler om hur tjänstledigheten skall bestämmas. Som en detalj kan anmärkas, att kungörelsen ger myndigheterna rätt att låta de fackliga förtroendemännen anlita skrivpersonal m m hos myndigheten i den mån det erfordras för den fackliga verksamheten inom myndigheten och det lämpligen kan ske. Lönebestämmelser återfinns i 19 § i det statliga kollektivavtalet AST och däremot svarande stadganden i andra kollektivavtal. Löneavdrag skall inte ske vid tjänstledighet för fackligt förtroendemannauppdrag, då detta fullgörs inom den egna myndigheten; för tjänsteman som erhåller ett s k lönetillägg när han utför visst arbete, t ex AST-R-tjänstemän, reduceras dock tillägget med ca 10 %. I andra fall, t ex vid ledighet för centralt förhandlingsarbete, erhåller arbetstagaren lön med s k B-avdrag – d v s han behåller ca 70 % av bruttolönen – under 15 dagar av ett och samma kalenderår. Vid ledighet därutöver görs fullt löneavdrag.

En precisering av de fackliga uppgifterna m m vid tillämpning av bestämmelsen om B-avdrag görs i ett cirkulär från SAV (nr A:21/1973), vari det heter:

"Bestämmelsen avser i första hand sådana uppdrag som anges i vederbörande personalorganisations stadgar och som erhålls genom val eller eljest genom protokollfört beslut (t ex uppdrag som ordförande, sekreterare, kassör eller annan ledamot i styrelse för huvudorganisation, förbund, förening, sektion, krets, avdelning eller klubb, uppdrag som ombud vid kongress, representantskap e d, arbetsplatsombud eller revisor). Även andra fackliga uppdrag kan emellertid omfattas av bestämmelsen om de har karaktär av förtroendemannauppdrag (t ex uppdrag att delta i viss förhandling eller i överläggning med myndigheten, uppdrag i kommitté e d inom personalorganisationen).

Som förutsättning för tillämpning av bestämmelsen gäller att fråga är

om direkt fullgörande av uppdraget, d v s utövning av den funktion som uppdraget avser.

Härav följer att den som innehar uppdrag som exempelvis ordförande får lön med B-avdrag under det föreskrivna antalet dagar vid tjänstledighet för att delta i styrelsens sammanträden eller för att fullgöra andra med uppdraget förenade åligganden, t ex för att delta i ordförandekonferens. Bedrivande av studier, deltagande i utbildningskurs eller deltagande som åhörare i allmänt informationsmöte kan inte i något fall anses som fullgörande av fackligt förtroendemannauppdrag och inte heller uppvaktning på högtidsdag, deltagande i jubileum e d. Det förutsätts att tjänstemannen genom att förete kallelse eller på annat sätt styrker behovet av tjänstledighet."

Bankavtalets regler om facklig förtroendemans ställning innehåller i vissa avseenden mera detaljerade regler än vad som är fallet med de avtal som gäller på arbetsmarknaden i övrigt. Bestämmelserna upptar olika slags fackligt arbete och berör exempelvis uppdrag i företagsnämnd och i andra samrådsorgan, företagsnämndsutbildning, deltagande i konferenser i samrådsfrågor, lokal förhandlingsverksamhet – vari inbegrips förhandlingsförberedelser och facklig utbildning – samt övrigt lokalt fackligt arbete. Deltagande i centrala kollektivavtalsförhandlingar eller andra centrala fackliga uppdrag – t ex ledamotskap i förbundsstyrelse eller i styrelsen underställda kommittéer – omfattas däremot inte av reglerna. I fråga om erforderlig ledighet uttalas, att arbetstiden bör kunna utnyttjas för företagsnämndsarbete, lokal förhandlingsverksamhet och därmed jämställt lokalt fackligt arbete. För deltagande i kurser eller konferenser gäller däremot den förutsättningen för ledighet, att arbetet ej av särskilda skäl får lägga hinder i vägen. Arbetsgivaren måste dock i ett fall av vägrad tjänstledighet kunna motivera varför ledigheten ej beviljats vid detta tillfälle. Som godtagbart motiv anges svårigheten att skaffa vikarie p g a sjukdom etc. I fråga om anställningsförmånerna vid ledighet uttalas, att deltagande i företagsnämndsarbete, lokal förhandlingsverksamhet och annat lokalt fackligt arbete sker utan löneavdrag medan ledighet för kurser, konferenser o dyl kan ges med eller utan löneavdrag. Ytterst är, framhålls det, frågan om vilken facklig verksamhet som förtroendemannen skall bedriva på av företaget betald tid en förtroendefråga mellan företagsledningen och förtroendemannen.

4.2.3 *Uttalanden av den internationella arbetsorganisationen (ILO)*

Vid den internationella arbetskonferensen år 1971 antogs en konvention jämte en därtill hörande rekommendation angående arbetstagarrepresentanters skydd inom företaget. Instrumenten blev i Sverige föremål för statsmakternas behandling (prop 1972:10, SoU 1972:6).

Konventionen (nr 135) ger uttryck för den allmänna principen att arbetstagarnas representanter i företaget måste effektivt skyddas mot sådana åtgärder som skulle kunna lända dem till skada, däri inbegripet uppsägning, och vilka vidtas på grund av deras ställning eller verksamhet som arbetstagarnas representanter eller på grund av deras tillhörighet till en arbetstagarorganisation eller deltagande i facklig verksamhet. Sådant

skydd skall enligt konventionen garanteras fackliga företrädare i den mån de handlar i enlighet med gällande lagstiftning, kollektivavtal eller andra gemensamt träffade överenskommelser. En annan princip, som betonas i konventionen, är att fackliga företrädare skall åtnjuta sådana lättnader som är ägnade att snabbt och effektivt sätta dem i stånd att fullgöra sina uppgifter. I det sammanhanget skall hänsyn tas till nationella särdrag, såvitt avser förhållandet mellan arbetsmarknadens parter, vederbörande företags behov, storlek och möjligheter. Det förutsätts att företagets effektiva verksamhet inte skall menligt påverkas.

Med uttrycket "arbetstagarnas representanter" avses i konventionen personer vilka på grund av nationell lagstiftning eller praxis är erkända som sådana, antingen de är fackliga företrädare eller förtroendemän som fritt valts av arbetstagarna i företaget. Inom ramen för denna definition överlämnas åt nationell lagstiftning, kollektivavtal etc att bestämma vilka representanter som bör åtnjuta skydd och förmåner enligt konventionen. Finns det i samma företag såväl fackliga företrädare som andra förtroendemän skall det enligt konventionen vidtas lämpliga åtgärder för att garantera att förekomsten av valda förtroendemän inte utnyttjas i syfte att undergräva de fackliga organisationernas ställning och för att främja samarbete i alla hithörande frågor mellan de valda förtroendemännen samt de fackliga organisationerna och deras företrädare.

Konventionen kan bringas i tillämpning genom nationell lagstiftning, kollektivavtal eller på annat sätt som är förenligt med nationell praxis. Det uttalas, att det inte är nödvändigt att tillgripa lagstiftning, om förut existerande metoder – bl a kollektivavtal – garanterar en effektiv tillämpning av instrumentet.

Rekommendationen (nr 143) upprepar huvudpunkterna i konventionen och lämnar dessutom mera detaljerade anvisningar. Särskilda åtgärder bör enligt rekommendationen vidtas för att garantera ett tillförlitligt skydd för arbetstagarnas representanter, om inte vederbörliga skyddsåtgärder, gällande arbetstagare i allmänhet, finns i tillräcklig omfattning. Som exempel på sådana särskilda åtgärder nämns ett noggrant angivande av de skäl som motiverar uppsägning, att samråd sker med ett oavhängigt eller paritetiskt sammansatt organ innan uppsägning av en arbetstagarrepresentant blir slutgiltig, att en särskild besvärsprocedur införs för arbetstagarrepresentanter som anser att de har blivit föremål för orättvis behandling, att effektiv rättelse – innefattande bl a återanställning – sker i händelse av obefogad uppsägning. Andra exempel är att en särskild bevisbörda åläggs arbetsgivaren vid uppsägning av facklig företrädare, företrädesrätt för facklig företrädare till fortsatt arbete vid personalinskränkningar.

I rekommendationen förordas att skyddsreglerna tillämpas även på personer som ställer upp som kandidater vid val av arbetstagarrepresentanter och på arbetstagare som upphört att vara arbetstagarrepresentant. Arbetstagare som efter avslutat uppdrag återgår i arbete på det företag där han varit verksam, bör enligt rekommendationen få behålla eller återfå alla sina tidigare rättigheter.

I fråga om åtgärder för att underlätta de fackliga företrädarnas

verksamhet nämner rekommendationen att de bör åtnjuta erforderlig ledighet utan löneavdrag eller förlust av sociala och andra förmåner för att utöva sina funktioner som representanter i företaget. De bör också beviljas skälig ledighet för att deltaga i fackliga möten, utbildningskurser, seminarier, kongresser och konferenser. Även ledighet av detta slag bör beviljas utan löneavdrag eller förlust av sociala och andra förmåner. Frågan om vem som skall bestrida härav föranledda kostnader kan bestämmas genom nationell lagstiftning eller kollektivavtal eller på annat sätt som är förenligt med nationell praxis.

Enligt rekommendationen bör vidare en facklig företrädare om så erfordras beredas tillträde till alla arbetsplatser i företaget ävensom företräde inför ansvariga representanter för företagsledningen. De fackliga representanter, som bemyndigats därtill av fackföreningen, bör tillåtas att regelbundet uppbära fackföreningsavgifter inom företagets område. Andra bestämmelser i rekommendationen handlar om rätten att inom företagets lokaler anslå fackliga meddelanden samt att inom företaget sprida visst informationsmaterial. Vidare finns föreskrifter som innebär att företagsledningen på vissa villkor bör tillhandahålla de fackliga företrädarna hjälpmedel och information som behövs för utövandet av deras funktioner.

Slutligen sägs det i rekommendationen att fackliga funktionärer, som inte är anställda i företaget men företräder en organisation som har medlemmar anställda där, bör beviljas tillträde till företaget. Villkoren för tillträde bör närmare regleras i lagstiftning eller kollektivavtal.

Vid remissbehandlingen av ILO-instrumenten år 1972 uttalade bl a SAF, LO och TCO att praxis på den svenska arbetsmarknaden i princip överensstämde med konventionen och att de därför tillstyrkte ratificering av densamma. Detta blev också statsmakternas beslut. I fråga om rekommendationen konstaterades däremot, att den inte till alla delar överensstämde med vad som tillämpas i vårt land. Enligt vad LO och TCO då uttalade var det emellertid i första hand en fråga för arbetsmarknadens parter att överväga i vad mån rekommendationens bestämmelser borde beaktas i Sverige. Till denna uppfattning anslöt sig föredragande departementschefen och han uttalade att rekommendationen inte f n borde föranleda någon åtgärd från statsmakternas sida. Detta uttalande godtogs av riksdagen.

ILO-rekommendationen (nr 143) behandlar bl a deltagande i utbildningskurser. I detta sammanhang bör nämnas även den rapport angående betald ledighet för studier, som sommaren 1973 antogs av ILO för behandling vid 1974 års session. Avsikten är att de framtida instrumenten i denna fråga skall ansluta till rekommendationen om arbetstagarrepresentanters skydd (nr 143) liksom till ILO-rekommendationen rörande yrkesutbildning (nr 117). I rapporten berörs inte bara yrkesutbildning på olika nivåer utan även allmän eller facklig utbildning. I princip bör enligt rapporten betald ledighet för studier vara tillgänglig för alla arbetstagare. Bland annat framhålls utbildningens betydelse för ett ökat anställningsskydd och för arbetstagarnas anpassning till förändringar i samhället. Kännetecknande för ledigheten i fråga är att den skall avse en bestämd

tidsperiod och äga rum under ordinarie arbetstid utan förlust av lön och andra anställningsförmåner. Hänsyn skall dock tas till utvecklingen inom de olika medlemsländerna. En samordning bör vidare ske med den allmänna politiken rörande arbetsmarknad, utbildning och arbetstid. Statsmakterna och arbetsmarknadens parter förväntas bidra till finansieringen. Särskilda regler föreslås bl a angående valet mellan allmän, yrkes- eller facklig utbildning och i fråga om de turordningar som bör tillämpas då flera arbetstagare konkurrerar om rätt till ledighet för studier. I princip skall det dock röra sig om en individuell rätt för den enskilde arbetstagaren med valfrihet rörande den utbildning som han önskar delta i. I fråga om den fackliga utbildningen förutsätts, att turordningen skall kunna fastställas av arbetsmarknadsparterna.

Slutligen bör nämnas även de ILO-instrument som föreligger angående det grundläggande skyddet för förenings- och förhandlingsrätten. Sålunda antogs år 1948 en konvention (nr 87) angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten. Av intresse i förevarande sammanhang är art 11, varigenom medlemstaterna förbinder sig att vidta alla erforderliga och lämpliga åtgärder för att säkerställa att arbetare och arbetsgivare får fritt utöva sin organisationsrätt. I 1949 års konvention (nr 98) angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten stadgas bland annat (art 4) att det, där så är erforderligt, skall vidtas efter landets förhållanden lämpade åtgärder som uppmuntrar och främjar utveckling och utnyttjande i största möjliga omfattning av anordningar för frivilliga förhandlingar mellan parterna på arbetsmarknaden i syfte att åvägabringa reglering av anställningsvillkoren genom kollektivavtal. Härjämte innehåller konventionen regler om skydd mot föreningsrättskränkande åtgärder. Skydd skall bl a ges mot åtgärder som har till syfte att föranleda avskedande eller annat förfång för en arbetstagare på grund av hans medlemskap i fackförening eller deltagande i fackföreningsverksamhet utanför arbetstiden eller, med arbetsgivarens medgivande, under arbetstiden (art 1 punkt 2 b). Dessa konventioner har antagits av Sverige (se prop 1949:162 resp 1950:188). En rekommendation (nr 91) angående kollektivavtal lämnades däremot utan åtgärd från statsmakternas sida, eftersom den på flera punkter ansågs oförenlig med den i Sverige tillämpade ordningen (prop 1952:47). Av intresse är dock de uttalanden som görs i rekommendationen angående lämpliga åtgärder från medlemsstaternas sida för att vara arbetsmarknadsparterna till hjälp vid förhandlingar om kollektivavtal.

4.2.4 *Annan internationell reglering av intresse*

Regler om det grundläggande skyddet för förenings- och förhandlingsrätten återfinns även i andra av Sverige ratificerade internationella överenskommelser. I 1950 års europeiska konvention angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna samt den därtill anslutande europeiska sociala stadgan av år 1961 (prop 1951:165 resp 1962:175) anges bland annat (art 11 och 14, resp art 5), att envar utan åtskillnad skall äga rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar

för att skydda sina intressen. Vidare får den nationella lagstiftningen inte utformas eller tillämpas på sådant sätt att föreningsrätten kränkes. I den sociala stadgan anges därjämte (första delen p 6 och art 6), att alla arbetsgivare och arbetstagare skall äga rätt att utan åtskillnad förhandla kollektivt. Liksom i ILO-konventionen (nr 98) anges att medlemsstaterna är skyldiga att, där så är erforderligt och lämpligt, främja ett förfarande för frivilliga förhandlingar mellan parternas organisationer i syfte att uppnå en reglering av arbetsvillkoren genom kollektivavtal.

En i vissa stycken motsvarande reglering har upptagits i FN:s konventioner från år 1966 om medborgerliga och politiska rättigheter resp om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. Reglerna (art 22 resp art 8) avser skyddet för föreningsrätten. Utöver de bestämmelser som förut berörts i fråga om föreningsrätten finns ett stadgande om att konventionen inte tillåter stat, som biträtt ILO:s konvention (nr 87) angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, att stifta eller tillämpa lag på ett sätt som inskränker organisationernas skydd enligt ILO-konventionen. FN-konventionerna har ratificerats i Sverige (prop 1971:125) men har ännu inte trätt i kraft.

4.3 Vissa allmänna frågor

4.3.1 *Lagstiftning eller avtalsreglering*

Vid utformningen av en lagstiftning om fackliga förtroendemäns ställning på arbetsplatsen bör till en början beaktas, att förhållandena kan variera starkt på olika arbetsplatser och att det i de gällande kollektivavtalen förutsätts att detaljreglering sker genom lokala överenskommelser. Detta gäller i motsvarande mån även den offentliga sektorn. Även utredningen anser det nödvändigt att ge de föreslagna reglerna karaktären av ramlagstiftning och utgår från att lagstiftningen får kompletteras i partsöverenskommelsens form.

Även om lagförslaget sålunda fått formen av ramlagstiftning har avtalsfriheten inom denna ram inte lämnats oinskränkt. De grundläggande lagreglerna om en facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen föreslås bli tvingande. Avtal kan exempelvis inte träffas om att från skyddslagstiftningen utesluta förtroendemän som tillagts vissa fackliga uppgifter. Ej heller kan genom avtal inskränkas de bestämmelser som föreslås om att en facklig förtroendeman inte får hindras av arbetsgivaren att fullgöra sitt uppdrag eller i anledning av uppdraget tillskyndas försämrade arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Även reglerna om särskild företrädesrätt till fortsatt arbete vid driftsinskränkning föreslås bli tvingande. I andra avseenden föreslås däremot att avvikelse skall få ske om det görs med stöd av kollektivavtal, som slutits på förbundsnivå. Avtal kan exempelvis träffas om andra regler angående varsel än de som upptagits i 4 § andra stycket eller om annan fördelning mellan rätten till ledighet och betalningen vid ledighet än som angivits i lagförslagets 6 och 7 §§. Även den närmare tillämpningen av lagreglerna, t ex beräkningen av lön under ledighet, kan bestämmas genom kollektivavtal. Genom

kollektivavtalsreglering av nu nämnt slag bör kunna nås en erforderlig anpassning till skiftande branschförhållanden utan att det eftersträvade skyddet eftersätts. Hinder möter inte heller mot att parterna på det centrala planet överlämnar vissa frågor till lokal avtalsreglering (prop 1973:129 s 191). Utredningen förutsätter att organisationerna på arbetstagarsidan inte utan fog avtalar bort de rättigheter som lagstiftningen ger; i stället kan överläggningarna om branschmässig eller lokal anpassning föras mot bakgrund av den styrka som lagstiftningen ger. Självfallet utgör den föreslagna lagstiftningen inte hinder mot att avtal träffas om en ytterligare förstärkt ställning på arbetsplatsen för en facklig förtroendeman.

Vad gäller frågan om giltigheten – efter lagens ikraftträdande – av den förut (avsnitt 4.2.2) redovisade kollektivavtalsregleringen, innebär lagstiftningen i och för sig inte hinder mot kollektivavtalens fortsatta bestånd i den mån de tvingande lagreglerna därigenom inte eftersätts. Däremot kan fråga uppkomma om avtalens fortsatta giltighet i den nya situation som en lagstiftning innebär. Härvidlag hänvisar utredningen till sina tidigare uttalanden i promemorian angående övergångsbestämmelser till lagen om anställningsskydd (Ds In 1973:4 s 8 f).

För vissa fall kan finnas behov av lagregler, som är utformade på ett annat sätt eller som går längre i skyddet för en facklig företrädare än den allmänna lagstiftningen om arbetsplatsens fackliga förtroendemän. I 2 § första stycket erinras också om att andra regler kan gälla p g a särskild lagstiftning (jfr avsnitt 2.4).

För den offentliga sektorn kan föreligga samma behov av anpassning till de där rådande förhållandena som för arbetsmarknaden i övrigt har föreslagits kunna ske genom kollektivavtalsreglering. Med hänsyn bl a till det rådande avtalsförbudet i vissa frågor – 3 § statstjänstemannalagen och 2 § kommunaltjänstemannalagen (jfr prop 1973:177) – har utredningen föreslagit att avvikande bestämmelser skall kunna meddelas i annan författning än lag, om den rör arbetstagare, vars avlöningsförmåner fastställs under medverkan av Konungen eller myndighet som Konungen bestämmer, eller arbetstagare hos riksdagen eller dess verk. Godtages utredningens förslag, torde detta arbete lämpligen få ankomma på Kungl. Maj:t och då utföras i samverkan med berörda arbetstagarorganisationer. Vid all särlagstiftning bör dock den målsättningen upprätthållas, att det allmänna skyddet för fackliga förtroendemäns ställning på arbetsplatsen inte inskränks utan att det föreligger särskilda skäl härtill.

4.3.2 *Det s k tolkningsföreträdet*

I vissa hänseenden, främst avseende rätten till erforderlig ledighet, har utredningen ställts inför en fråga av principiell betydelse för förhållandena på arbetsmarknaden. Enligt den gällande kollektivavtalsregleringen är det arbetsgivaren som i händelse av tvist rörande ledighetens omfattning och förläggning fattar beslut, vilket i avbidan på rättslig prövning blir bindande för förtroendemannen. Arbetsgivarens uppfattning i en tillämpningsfråga har företräde och hans beslut kan endast i

efterhand undanröjas av domstol. Denna ordning har kritiserats från fackföreningshåll. Man har bl a framhållit att en lagstiftning som konstrueras på motsvarande sätt skulle bli beroende av den enskilde arbetsgivarens goda vilja. Man har även framhållit det otillfredsställande i att en facklig förtroendeman i varje situation skall behöva hänvända sig till arbetsledningen innan han får ta tid i anspråk för sitt fackliga uppdrag. I stället för arbetsgivarens uppfattning om skälig ledighet bör det, har man framhållit, vid tvist vara arbetstagarpartens uppfattning om nödvändigheten av att vissa fackliga åtgärder sker i en given situation som bestämmer omfattningen och förläggningen av förtroendemannens ledighet.

Arbetsgivarens rätt att ensam leda och fördela arbetet har också i förslaget fått vika till förmån för arbetstagarinflytande på arbetsplatsen. Som utredningen inledningsvis berört (avsnitt 4.1) gäller fr o m den 1 januari 1974 regler (prop 1973:130 s 160 och SoU 1973:25 s 46) som ger skyddsombud sådan bestämmanderätt i fråga om den erforderliga tidsåtgången som nu berörts. Vid tvist angående omfattningen av de löpande skyddsuppgifterna eller förläggningen av skyddsarbetet i en viss situation kan skyddsombudet tills vidare utföra sitt uppdrag i den omfattning som han anser rimlig utan att drabbas av löneförlust etc. Som skäl härför anges, att lagstiftningen bör ge underlag för praktiskt handlande i enlighet med arbetarskyddets intressen och att verksamheten bör få fullgöras utan avbrott eller inskränkningar. Motsvarande synsätt anser utredningen kunna göras gällande i fråga om andra fackliga uppgifter som avser arbetsplatsen. Skyddsarbetet torde knappast kunna sägas inta någon särställning i förhållande till exempelvis det förhandlingsarbete som bedrivs av en klubbordförande eller de personalvårdande funktioner som tillkommer en arbetstagarrepresentant i den s k anpassningsgruppen (prop 1973:129 s 219 ff och 304 samt SOU 1973:7 s 241 ff). Kretsen av fackliga förtroendemän och därmed de fackliga uppgifterna blir emellertid betydligt vidare enligt utredningens förslag. Utredningsförslaget avser också fackligt arbete utanför arbetsplatsen. Vissa begränsningar av arbetstagarpartens tolkningsföreträde har därför ansetts nödvändiga.

I fråga om rätten till ledighet för fackligt arbete innebär utredningens förslag att bestämmanderätten i princip ligger hos förtroendemannen då det gäller fackligt arbete som äger rum på arbetsplatsen eller direkt hänför sig till verksamheten där, medan det däremot krävs överenskommelse med arbetsgivaren om ledighet för fackliga uppgifter utanför arbetsplatsen. Förtroendemannens bestämmanderätt i fråga om det fackliga arbetet på arbetsplatsen avser såväl ledighetens omfattning som förläggningen av ledigheten i ett visst fall. En viss modifikation behöver dock göras med hänsyn till arbetets behöriga gång och därmed jämförliga produktions- eller samhällsintressen. Menar arbetsgivaren att ledigheten skulle kunna hindra arbetets behöriga gång har han rätt att först ta upp överläggning i frågan med den lokala fackliga organisationen. Ledighetens omfattning och förläggning bestäms därefter av organisationen. Detta behandlas närmare i avsnitt 4.5.1.

Även i andra avseenden än ledighet föreslås att tolkningsföreträdet skall ligga hos arbetstagarparten. Vid arbetsbrist skall enligt förslaget en facklig förtroendeman ges företräde till fortsatt arbete, om det fordras för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Avgörandet av vad som är erforderligt för den fackliga verksamheten ligger självfallet i första hand hos den fackliga organisationen (se avsnitt 4.4.3). Även i fråga om vilka arbetstagare som skall anses utgöra fackliga förtroendemän i lagens mening har den avtalsslutande arbetstagarorganisationens mening givits företräde (se avsnitt 4.3.4). Vad som är skälig ledighet för fackliga uppgifter utanför arbetsplatsen avgörs i sista hand av arbetsdomstolen. De processuella reglerna (10 § första och andra styckena) har utformats så, att arbetstagarparten snabbt kan få till stånd en domstolsprövning av uppkomna tvistefrågor. Arbetsdomstolen kan exempelvis interimistiskt ge rätt till ledighet för ett förestående fackligt uppdrag.

4.3.3 *Förhållandet till reglerna om förhandlingsrätt, skadeståndsregler etc*

Ett spörsmål för sig är frågan om förhållandet mellan den nu föreslagna lagen om fackliga förtroendemäns ställning och reglerna om förhandlingsrätt i lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt (FFL). Denna lag innefattar även bestämmelser till skydd för fackliga företrädare med förhandlingsuppgifter, bl a i form av regler om rätt till skälig ledighet. För utredningen är emellertid uppgiften att lägga fram förslag till lagstiftning, vilken syftar till att fånga upp även annan facklig verksamhet än den som vanligen innefattas i begreppet förhandlingar, exempelvis den samverkan som sker i företagsnämnder, anpassningsgrupper etc. Som närmare behandlas i avsnitt 4.3.4 vilar den nu föreslagna lagstiftningen – med dess i förhållande till FFL för arbetstagarparten förmånligare villkor – också på att det rör sig om företrädare för en facklig organisation som etablerat sig på arbetsplatsen och deltar i den samverkan som där kontinuerligt äger rum i arbetsplatsens olika frågor. FFL tar däremot sikte på förhandlingar även utanför kollektivavtalsområdet och gäller också företrädare för organisationer som inte brukar sluta kollektivavtal för arbetsplatsen eller branschen. Det ter sig då mindre lämpligt att från den allmänna skyddslagstiftningen skilja ut viss form av facklig verksamhet – förhandlingar – och ta in en motsvarande reglering för den avtalsslutande organisationens förhandlare i FFL. Även om den nya skyddslagstiftningen i stället göres tillämplig även på vissa fackliga förhandlare, bör de grundläggande reglerna om skyddet för förhandlingsrättens utövande alltjämt bibehållas i FFL. Den lagen har ju som nämnts ett mera vidsträckt tillämpningsområde.

Vidare kan fråga uppkomma om konkurrensen mellan vissa stadganden i den nu föreslagna lagen, å ena sidan, samt motsvarande stadganden i exempelvis FFL, lagen (1928:253) om kollektivavtal samt den föreslagna lagen om anställningsskydd. Uppsägning av en facklig förtroendeman vid arbetsbrist regleras således både av det föreliggande lagförslaget (8 §) och av lagen om anställningsskydd. Uppsägning av en facklig förtroendeman

på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen kan även utgöra en föreningsrättskränkning eller strida mot mellanvarande kollektivavtal, och då kommer FFL resp kollektivavtalslagen med i bilden vid sidan av lagen om anställningsskydd. Såsom utredningen utvecklat i avsnitt 2.1 uteslutes inte en parallell tillämpning av de olika lagarna. Vid sidan av skadestånd till en berörd förtroendeman kan exempelvis skadestånd utdömas till hans organisation för kränkning av kollektivavtalet eller föreningsrätten. En särskild regel har dessutom föreslagits i 9 § tredje stycket, som innebär att skadestånd vid ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande av facklig förtroendeman skall utgå med ett i förhållande till lagen om anställningsskydd förhöjt belopp.

Däremot bör inte utan uttryckligt lagstöd annan lagstiftning kunna åberopas för att inskränka det skydd, som följer av det föreliggande lagförslaget. Genom kollektivavtalsbestämmelser bör det exempelvis vara möjligt att införa snävare talefrister än som anges i lagförslaget, såvitt avser organisationens rätt till skadestånd för kollektivavtalsbrott, men ej beskära en facklig förtroendemans talerätt. Det bör i sammanhanget nämnas, att lagförslagets regler om talefrister m m är i huvudsak identiska med motsvarande regler i lagen om anställningsskydd.

Förhållandet till arbetarskyddslagen (1949:1) och lagen (1973:000) om vissa anställningsfrämjande åtgärder har berörts i avsnitt 2.4.

4.3.4 *Kretsen av fackliga företrädare m m*

Den hittills gällande regleringen är i huvudsak begränsad till den främste facklige företrädaren på arbetsplatsen. Enligt kollektivavtalen för statsägda företag och för bankerna kan dock kretsen av fackliga förtroendemän vara mera vidsträckt. Kungörelsen om fackliga förtroendemän hos statsmyndigheter har formellt en mera restriktiv omfattning. Rätten gäller där i princip endast en facklig förtroendeman för varje förening hos myndigheten, oberoende av om myndigheten har sin verksamhet förlagd till flera arbetsplatser. Myndigheten får dock efter särskilt medgivande av SAV träffa överenskommelse om att kungörelsen skall tillämpas på mer än en facklig förtroendeman. Sådana överenskommelser har för övrigt träffats i betydande omfattning.

Från fackligt håll har riktats kritik mot den begränsning, som den gällande kollektivavtalsregleringen innebär. Det har exempelvis framhållits att klubbordförandeavtalet inte på långt när motsvarar de fackliga krav som framställdes vid 1969 års förhandlingar och att den efterföljande utvecklingen visat ett klart behov av att utmönstra rådande begränsningar av kretsen av fackliga företrädare.

Vid bedömande av vilka fackliga förtroendemän som bör omfattas av lagstiftningen, vilka fackliga uppgifter som på detta sätt bör understödjas och vilka ekonomiska och andra effekter en lagstiftning kan få för den enskilde arbetsgivaren anser sig utredningen böra ta utgångspunkten i att det fackliga arbetet under årens lopp har kommit att bli en naturlig sak i förhållandet mellan arbetsgivare och anställda på arbetsplatsen. Utred-

ningen erinrar om de i avsnitt 4.2.2 citerade uttalandena. De fackliga förtroendemännen har – inte minst genom de omfattande reformerna på arbetslivets område – kommit att ges betydande funktioner på arbetsplatsen. Vid sidan av det lokala förhandlingsarbetet kan nämnas den samverkan som sker i företagsnämnder, anpassningsgrupper och andra samrådsorgan ävensom de uppgifter som har lagts på de fackliga förtroendemännen i fråga om anställningstryggheten och arbetsmiljön. Denna utveckling kan väntas fortsätta, t ex genom att medinflytandefrågorna får sin lösning. Dessa funktioner på arbetsplatsen bör få utövas på arbetstid utan förlust av löneförmåner. När det däremot gäller fackliga uppgifter utanför arbetsplatsen har de nu angivna skälen för att kostnadsmässigt belasta arbetsgivaren inte samma styrka. Kostnaderna för denna verksamhet bör därför i princip åvila den fackliga organisationen. Utredningen återkommer härtill i avsnitt 4.3.3.

De rättigheter som i lagförslaget tilläggs en facklig förtroendeman gäller såväl gentemot hans arbetsgivare som i förhållande till dennes företrädare. Som anförts i avsnitt 4.1 är reglerna begränsade till förtroendemän som står i ett anställningsförhållande med den berörde arbetsgivaren. Förtroendemannens rättigheter kan emellertid sträcka sig längre än till den egna arbetsplatsen, t ex till andra företagets arbetsplatser inom samma ort (se avsnitt 4.3.5).

Utredningens utgångspunkt angående de fackliga funktionerna på arbetsplatsen innebär dock inte att varje arbetstagare som anser sig företräda de anställda bör kunna åberopa de föreslagna reglerna. Det fordras att arbetstagaren i stadgeenlig ordning har blivit utsedd av sin organisation för ett visst fackligt uppdrag. Organisationen skall också underrätta arbetsgivaren om detta uppdrag. Häri ligger en möjlighet för organisationen att skapa klarhet om vilka arbetstagare som är dess behöriga företrädare på arbetsplatsen. En ytterligare begränsning bör också göras såtillvida att det skall röra sig om facklig verksamhet, d v s uppgifter som ankommer på organisationen i denna dess egenskap. Med hänsyn till de för arbetstagarparten förmånliga regler som föreslås angående exempelvis bibehållna löneförmåner, betald ledighet, särskild företrädesrätt till fortsatt arbete vid driftsinskränkningar etc bör reglerna också reserveras för arbetstagare, som i fråga om fackliga uppgifter intar en handläggande eller verkställande funktion. Härmed avses alltså arbetstagare, som av organisationen utsetts att mera kontinuerligt vara verksamma på olika områden av de fackliga fältet. Antalet av lagstiftningen berörda förtroendemän blir i hög grad beroende av den utveckling som äger rum i fråga om de fackliga funktionerna inom arbetslivet. Självfallet påverkas också antalet av förhållandena på den enskilda arbetsplatsen, d v s faktorer såsom företagets storlek, svårighetsgraden hos det tillämpade lönesystemet, arbetsstyrkans rörlighet, andelen utländsk arbetskraft, lokaliteterna på arbetsplatsen o s v.

Ehuru i allmänhet inte alltför svårbesvarad kan dock frågan vilka befattningshavare som på detta sätt skall anses som fackliga förtroendemän i lagens mening i vissa gränsfall vålla problem. Med den föreslagna utformningen avser utredningen givetvis flera arbetstagare än den främste

facklige företrädaren på arbetsplatsen. Vid sidan av klubbordförande, sektions-, eller gruppordförande och liknande arbetstagare med förhandlande funktioner – t ex ackordskontrollanter – avses exempelvis arbetstagare som intar en ledande ställning vid handläggning av företagsnämndsfrågor, verkställande ledamöter i en anpassningsgrupp eller andra samrådsorgan, skyddsombud o s v. Även ledamöter av en klubb- eller gruppstyrelse eller en förhandlingsdelegation, vissa lagbasar inom byggnadsindustrin med förhandlingsuppgifter torde inom rimliga gränser omfattas av lagstiftningen. Utanför de föreslagna reglerna faller däremot arbetstagare som inte kontinuerligt eller endast mera tillfälligt fullgör fackliga uppdrag, t ex nämndledamöter utan någon verkställande funktion, suppleanter o s v. Den som vikarierar med handläggande uppgifter omfattas dock av skyddet så länge han fullgör denna funktion.

Eftersom själva lagtexten inte ger ett detaljerat besked om vilka arbetstagare som exempelvis har rätt att själv bestämma den erforderliga ledigheten för fackliga uppgifter, skulle det med största sannolikhet kunna uppstå problem vid den praktiska tillämpningen i den mån kretsen av fackliga förtroendemän inte kunde bestämmas på annat sätt. Med hänsyn härtill föreslås i 1 § andra stycket att arbetsgivaren på förhand skall ha underrättats av sin fackliga motpart – den organisation som slutit eller brukar sluta kollektivavtal för arbetsplatsen eller branschen – om vilka arbetstagare som handlägger de fackliga frågorna. Detta gäller även vikarier. Dessförinnan blir lagen inte tillämplig på de fackliga förtroendemännen. Motsvarande gäller enligt 7 och 11 §§ lagen (1972:828) om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar (se prop 1972:116 s 152). Menar den avtalsslutande organisationen att en därtill, i stadgeenlig ordning utsedd arbetstagare omfattas av reglerna i 1 § första stycket bör denne arbetstagare också kunna göra anspråk på lagens tillämpning till dess att frågan på arbetsgivarens initiativ avgörs av arbetsdomstolen. Arbetstagarpartens uppfattning i tolkningsfrågan har alltså företräde. Det anmärkes, att s k interimistiskt beslut kan meddelas i dessa fall enligt den föreslagna regeln i 10 § andra stycket.

En viktig begränsning ligger däri att utredningen har ansett det nödvändigt att inskränka lagstiftningen till att gälla de arbetstagare som företräder de etablerade organisationerna på arbetsplatsen eller inom branschen. Endast en organisation som är bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren för arbetsplatsen eller, om sådant avtal inte kommit till stånd, brukar sluta kollektivavtal för branschen kan med fog göra anspråk på att sägas fullgöra de funktioner, som utredningen ansett avgörande för den lagstiftning, varom nu är fråga. Motsvarande begränsningar finns i annan lagstiftning. Skyddsombud skall exempelvis enligt 40 § andra stycket arbetarskyddslagen främst utses av lokal facklig organisation, som är bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Liknande regler återfinns i 7 § första stycket lagen (1972:828) om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar. Den föreslagna lagen om anställningsskydd ger på motsvarande sätt rätten till varsel och överläggning åt den lokala arbetstagarorganisation, som har kollektivavtal

med arbetsgivaren såvitt gäller berörda arbetstagare. Lagen om anställningsskydd gäller även om arbetsgivaren inte för tillfället står i kollektivavtalsförhållande till den berörda organisationen, d v s vid s k avtalslöst tillstånd. En förutsättning är dock, att det är fråga om en organisation i förhållande till vilken arbetsgivaren brukar vara bunden av kollektivavtal för arbetsplatsen (prop 1973:129 s 272). Tillämpningsområdet för lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen föreslås bli något mera vidsträckt. Den föreslås gälla även om något kollektivavtal inte kommit till stånd för arbetsplatsen, men arbetstagaren företräder en organisation som brukar sluta kollektivavtal för branschen. Lagen kan t ex bli tillämplig på s k kontaktmän vid mindre arbetsplatser.

Utredningen anser inte, att den nu berörda begränsningen av reglerna om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen strider mot de i de internationella överenskommelserna intagna reglerna om ett skydd utan åtskillnad för förenings- eller förhandlingsrätten. Detta skydd har inskrivits i FFL och rubbas inte av det föreliggande lagförslaget, vilket ju har en annan syftning. Det förtjänar emellertid framhållas, att företrädare för andra fackliga organisationer än de som har eller brukar ha kollektivavtal för arbetsplatsen eller branschen genom de grundläggande bestämmelserna i FFL och lagen om anställningsskydd får ett skydd mot trakasserier och uppsägning som är i huvudsak jämförbart med lagförslagets (se t ex 3 § FFL och prop 1973:129 s 127 f, 233 f). I 7 § FFL finns en regel om ledighet för deltagande i förhandling som i stort sett stämmer överens med den föreslagna bestämmelsen i 6 § andra stycket. De särskilda regler som upptagits i ILO-rekommendationen om arbetstagarrepresentanters skydd, avseende andra än fackliga representanter (se avsnitt 4.2.3), hänför sig enligt vad utredningen erfarit inte till svenska förhållanden. Enligt rekommendationen skall bl a nationell praxis vara avgörande för urvalet av fackliga företrädare. Enligt utredningens uppfattning knyter den föreslagna begränsningen väl an till den förhärskande uppfattningen på den svenska arbetsmarknaden (se t ex SoU 1973:25 s 43 f).

4.3.5 *Olika slag av fackligt arbete*

Utredningen uppställer inte några andra begränsningar, såvitt gäller arten av de fackliga uppgifterna, än att dessa skall ha sin grund i lag eller kollektivavtal eller eljest vara av det slag som ankommer på en arbetstagarorganisation i denna dess egenskap. I princip är det alltså organisationen, som inom ramen för sina stadgar bestämmer vilken facklig verksamhet som skall bedrivas på en arbetsplats. Även arbetstagare som handlägger fackliga uppgifter utanför arbetsplatsen omfattas av ett flertal bestämmelser i den föreslagna lagen. Utredningen har nämligen inte ansett det befogat att sätta vissa fackliga funktioner framför andra. Inte heller menar utredningen att det bör uppställas krav på att den fackliga verksamheten skall ha en viss omfattning. Däremot får verksamhetens omfattning givetvis betydelse, då det gäller att enligt 6 § bestämma den ledighet som fordras för uppgifternas fullgörande.

Lika litet som det är möjligt att i en lagregel ge ett detaljerat besked om vilka fackliga befattningshavare som i ett visst fall omfattas av lagreglerna synes det vara möjligt att i detalj reglera vad som utgör fackligt arbete i lagens mening. Vissa ramar finns dock. Det skall röra sig om fackliga uppgifter, d v s verksamhet som enligt lag, kollektivavtal eller stadgar ankommer på en arbetstagarorganisation i denna dess egenskap; jfr 2 § andra stycket lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt. Genom att organisationen har att i förväg anmäla vilka arbetstagare som företräder organisationen i olika fackliga frågor ges en möjlighet att vid tvist påkalla prövning i ett tidigt skede av om en viss verksamhet omfattas eller ej. Av 1 § första stycket framgår vidare att lagen endast äger tillämpning på förtroendemän med handläggande funktioner. Detta får dock inte tolkas så att endast själva handläggningen anses som fackligt arbete. En facklig förtroendeman bör kunna ta ledigt inte endast för själva förhandlingsarbetet utan även för förhandlingsförberedelser, information till medlemmar på arbetsplatsen, ordnande av omröstningar, samtal med enskilda arbetstagare o s v. Det bör måhända framhållas att lagen endast avser att reglera förtroendemannens rätt till ledighet och betalningen härför. Den ger inte stöd för t ex att arbetstagarna i övrigt tar ledigt från arbetet för att bevista ett informationsmöte på arbetstid. En ytterligare begränsning gäller i fråga om ledighetens omfattning. Ledigheten får inte sträcka sig utöver vad som är erforderligt för uppgiften i fråga. I många fall bör en ytterligare klarhet kunna vinnas genom överenskommelser för den enskilda arbetsplatsen.

Beträffande omfattningen av det fackliga arbetet och de ekonomiska förmånerna härvidlag får enligt utredningens mening göras en viss åtskillnad mellan fackligt arbete, som direkt berör den egna arbetsplatsen, och andra fackliga uppgifter såsom deltagande i facklig utbildning eller fackliga konferenser, centralt förhandlingsarbete eller lokala förhandlingar på andra arbetsplatser. Denna senare verksamhet ingår inte som ett led i den samverkan som äger rum på arbetsplatsen och kan inte på samma sätt prioriteras, sett utifrån den enskilde arbetsgivarens synpunkt. Detta återspeglas i de regler som föreslås i 6 och 7 §§ angående ledighetens omfattning och förläggning samt rätt till betald ledighet. Utredningen återkommer härtill i avsnitt 4.5.1 och 4.5.2.

Det i lagförslaget använda begreppet arbetsplatsen bör ges en betydelse som ställs i relation till de lokala förhållanden som råder. Gäller t ex det lokala kollektivavtalet flera arbetsplatser inom företaget, t ex på samma ort, och är det brukligt att en förtroendeman fullgör sina fackliga uppgifter även på andra ställen inom företaget än där han har sin arbetsplats är det självfallet fråga om fackligt arbete som avser arbetsplatsen. Hinder bör inte möta att genom kollektivavtal utsträcka regelns tillämpning utanför det berörda företaget. Så har exempelvis skett i klubbordförandeavtalet för de statsägda bolagen. Den lokala organisationens förtroendemän tillförsäkras där rätt att fullgöra sina uppgifter på alla statsföretagens arbetsplatser, vilka ligger inom den lokala organisationens verksamhetsområde.

4.4 Skydd för anställningen

4.4.1 *Särskilt skydd mot uppsägning*

Det synes självfallet inte böra komma i fråga att införa regler om ett ovillkorligt uppsägningsförbud av fackliga förtroendemän. Dessa kan, i likhet med övriga arbetstagare, drabbas exempelvis av driftsinskränkning som med nödvändighet leder till att anställningen måste upphöra. I den mån fackliga förtroendemän skall tillförsäkras ett skydd i dylika sammanhang bör det lämpligen ske genom särskilda turordningsregler. Detta berörs i avsnitt 4.4.4.

Vad som närmast bör diskuteras är i stället behovet av särskilda regler om förbud mot uppsägning av fackliga förtroendemän på grund av det uppdrag som de har fått eller med anledning av den verksamhet som de bedriver. Här bör då först erinras om den grundläggande regleringen i lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt. Varje åtgärd, exempelvis uppsägning, som vidtas mot en arbetstagare på grund av hans medlemskap i en facklig organisation eller hans verksamhet för denna är ogill och kan dessutom föranleda skadestånd. Härtill kommer de allmänna reglerna om uppsägning i den föreslagna lagen om anställningsskydd. En uppsägning, som inte är sakligt grundad, skall på arbetstagarens begäran förklaras ogiltig. Utredningen har tidigare uttalat (SOU 1973:7 s 149), att det ligger i sakens natur att strängare krav måste ställas på vad som utgör saklig grund för uppsägning om arbetstagaren intar en mera utsatt position. Att en facklig förtroendeman begagnar sig av de rättigheter – exempelvis i fråga om ledighet – som lagen ger honom är givetvis inte grund för uppsägning. Lagen om anställningsskydd innehåller också regler om bl a uppskov med en anställnings upphörande då tvist uppkommit om uppsägningens giltighet (lagförslagets 34 § andra och tredje styckena). Mot denna bakgrund har utredningen inte ansett det lämpligt att uppställa ytterligare regler om förbud mot uppsägning på grund av fackligt uppdrag eller rätt att stå kvar i anställningen vid tvist härom så som exempelvis skett i den antagna nya lydelsen av 42 § arbetarskyddslagen (prop 1973:130 och SoU 1973:25; se avsnitt 2.4). För ett specialfall – nämligen brott mot den särskilda företrädesrätten till fortsatt arbete (8 § första stycket) – föreslår utredningen däremot en särskild regel. Utredningen har härmed velat markera, att uppsägning av en facklig förtroendeman i sådant fall inte skall betraktas som ett brott mot turordningen utan som ett enskilt uppsägningsfall med den möjlighet till ogiltigförklaring som då ges i lagen om anställningsskydd. Denna fråga behandlas ytterligare i avsnitt 4.4.3.

Inte heller föreslår utredningen särskilda regler om skydd mot avskedande. Ett avskedande på grund av arbetstagarens fackliga verksamhet är givetvis rättsstridigt så länge verksamheten bedrivs inom de ramar som anges i lagstiftning, kollektivavtal eller andra rättsliga normer på arbetsmarknaden. Även avskedande regleras av lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt samt lagförslaget om anställningsskydd (prop 1973:129 s 125).

I ett visst avseende, nämligen i fråga om skadeståndspåföljden vid en

icke sakligt grundad uppsägning eller ett obehörigt avskedande, anser utredningen däremot att reglerna i lagen om anställningsskydd inte är tillfyllest för de fackliga förtroendemännens vidkommande. För att särskilt markera en facklig förtroendemans behov av skydd föreslår utredningen en höjning av skadeståndsbeloppen i 39 § lagen om anställningsskydd – vilket stadgande främst har ett preventivt syfte – då åtgärden riktats mot en facklig förtroendeman. Denna fråga behandlas vidare i avsnitt 4.6.1.

4.4.2 *Skydd mot försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor*

Remissyttrandena över arbetsmiljöutredningens förslag till ändringar i arbetarskyddslagen präglas av synsättet, att skyddet mot försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor, mot trakasserier eller andra liknande hinder för den fackliga verksamheten har stor betydelse för att trygga de fackliga förtroendemännens ställning på arbetsplatsen. För skyddsombud och arbetstagarrepresentanter i anpassningsgrupper m m har i lag föreskrivits att de ej får hindras att fullgöra sina uppgifter. De har vidare givits ett lagfäst skydd mot att de på grund av sin ställning eller verksamhet tillskyndas försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor (se avsnitt 2.4 och 4.2.1). Dessa regler bör enligt utredningens mening kunna utvidgas att gälla även andra fackliga förtroendemän.

Vissa fördelar står att vinna om man i de nu berörda situationerna därjämte inför regler om varsel och överläggning i likhet med vad som föreskrivs t ex i klubbordförandeavtalet och i den föreslagna lagen om anställningsskydd. I 4 § andra stycket föreslås därför – vid sidan av de grundläggande reglerna i 3 § och 4 § första stycket om att facklig förtroendeman inte får hindras av arbetsgivaren att fullgöra sitt uppdrag eller på grund av uppdraget tillskyndas försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor – att arbetsgivaren skall varsla den berörda arbetstagarorganisationen då fråga uppkommer om ändring av en facklig förtroendemans anställningsförhållanden. Överläggning skall kunna påkallas innan arbetsgivaren beslutar om omplacering av förtroendemannen, förflyttning, ändrade lönevillkor etc. Härigenom bör det vara möjligt att på förhand komma till rätta med åtskilliga tillämpningsfrågor innan parterna på ömse sidor bundit sig för bestämda uppfattningar. Utredningen erinrar om de uttalanden som gjorts angående de motsvarande reglerna i lagen om anställningsskydd (prop 1973:129 s 170 f) och föreslår att de särskilda reglerna om fackliga förtroendemän anpassas härtill. Självfallet bör rätten till varsel och överläggning endast gälla den berörda fackliga organisationen.

Varselskyldigheten gäller i princip varje ändring av en facklig förtroendemans arbetsförhållanden eller anställningsvillkor, alltså även sådana förändringar som arbetsgivaren anser vara förmånliga för förtroendemannen eller som har sin grund i andra förhållanden än det fackliga uppdraget. Utredningen har velat ge varselreglerna denna vidsträckta innebörd för att någon diskussion inte skall behöva uppkomma om det föreligger varselplikt eller ej. Undantag från

varselplikten görs dock i fråga om sådana förändringar av arbetsuppgifterna som rutinmässigt berör förtroendemannen, d v s ingår som ett normalt led i arbetet (jfr AD 1973 nr 32), i den mån förändringen inte försämrar hans möjligheter att fullgöra det fackliga uppdraget. Reglerna om varsel och överläggning är emellertid dispositiva för att möjliggöra andra former för samråd på arbetsplatserna.

När det gäller åtgärder av typ trakasserier bör påpekas, att ett angrepp på en arbetstagares fackliga verksamhet också kan utgöra föreningsrättskränkning. I mål rörande sådan kränkning i form av främst uppsägning har arbetsdomstolen antagit särskilda principer om bevisbördan, vilka i korthet innebär att det är arbetsgivaren som måste bevisa det rättsenliga i sitt handlande för att gå fri från ansvar, om det av arbetstagarparten gjorts sannolikt att handlandet utgör en föreningsrättskränkning. I den mån det skulle föreligga ett fall av tillämpning av 3 § eller 4 § första stycket i den nu föreslagna lagen, och det till äventyrs inte samtidigt är fråga om en föreningsrättskränkning, menar utredningen att motsvarande principer om bevisbördan bör upprätthållas.

Det bör framhållas att det särskilda skyddet i 4 § första stycket mot försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor till skillnad mot varselreglerna endast avser åtgärder som vidtas mot arbetstagaren p g a hans ställning eller verksamhet som facklig förtroendeman. Den föreslagna lagen ger inte en facklig förtroendeman en ovillkorlig rätt till lön i andra fall än de som avses i 7 §, ej heller en oinskränkt rätt till den egna arbetsplatsen utöver vad som stadgas i 8 § (jfr prop 1973:129 s 277).

Skyddet mot försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor bör vidare utformas så, att en facklig förtroendeman vid tvist tills vidare skyddas mot den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden innan denna prövas av domstol. Sådana skyddsregler har exempelvis antagits beträffande skyddsombud i det nya fjärde stycket i 42 § arbetarskyddslagen. Även förslaget till lag om anställningsskydd har motsvarande uppskovsregler, exempelvis vid tvist om giltigheten av en uppsägning. Utredningens förslag – såväl de materiella reglerna som de därtill knutna bestämmelserna av processuell natur – har utformats med det senare lagförslaget som förebild. Reglerna är avsedda att fungera på följande sätt. Vill en arbetsgivare exempelvis placera om en facklig förtroendeman skall han enligt 4 § andra stycket varsla den berörda arbetstagarorganisationen minst två veckor i förväg. Har organisationen erinringar mot omplaceringen – man menar exempelvis att förtroendemannens löneförmåner kommer att minskas på ett obehörigt sätt eller att han kommer att hindras i sitt uppdrag – kan organisationen påkalla överläggning enligt 4 § tredje stycket. Kan parterna inte enas vid överläggningen skall förtroendemannen eller hans organisation enligt 5 § andra stycket kunna anmäla missnöje mot den tilltänkta åtgärden. Om så sker får han inte omplaceras i avbidan på tvistens prövning. Arbetsgivaren skall dock underrättas senast två veckor efter det att varsel lämnades. Vidare gäller den förutsättningen att den berörda organisationen inom viss tid påkallar förhandling resp väcker talan i tvisten. Det nu berörda skyddet avser i

princip endast åtgärder som vidtas mot en facklig förtroendeman i anledning av hans uppdrag. Skulle en omplacering behöva göras av helt andra skäl, t ex vid en driftsinskränkning, medger visserligen regeln i 5 § första stycket att förtroendemannen även i detta fall genom en missnöjesanmälan skulle kunna få åtgärden uppskjuten. På talan av arbetsgivaren kan emellertid arbetsdomstolen enligt 10 § andra stycket förordna att regeln inte längre skall äga tillämpning. Utredningen återkommer till de processuella bestämmelserna i avsnitt 4.6.2.

En annan fråga som förtjänar uppmärksammas i detta sammanhang är en facklig förtroendemans rätt till bibehållen befordran. I anslutning till de gällande reglerna för statsmyndigheterna m fl har exempelvis framhållits, att myndigheterna bör positivt pröva möjligheten att med tjänstgöring under motsvarande tid meritmässigt jämställa tjänstledighet för uppdrag som facklig förtroendeman inom myndigheten. De västtyska bestämmelserna om driftsråd (se SOU 1973:7 s 62 f) innehåller bl a regler om att driftsrådsledamöter skall bevaras vid gängse befordran. I principen om att en facklig förtroendeman inte får tillskyndas försämrade anställningsvillkor på grund av sin ställning eller sin fackliga verksamhet ligger enligt utredningens mening också ett skydd till förmån för exempelvis gängse befordran. Förtroendemannen bör således ha rätt inte bara till ålderstillägg och liknande förmåner utan bör komma i åtnjutande även av sådan befordran som han normalt kunnat räkna med, förutsatt att han har tillräckliga kvalifikationer (jfr prop 1973:129 s 260).

Den nu berörda principen kan sägas innebära en garanti för förtroendemannen att inte bli sämre ställd än övriga arbetstagare på arbetsplatsen för att han åtar sig ett fackligt uppdrag. Regeln i 4 § första stycket kan därmed inte begränsas till att gälla endast så länge uppdraget pågår. Inte heller efter det att uppdraget upphört bör den tidigare verksamheten få leda till att arbetstagaren kommer i en sämre ställning (jfr den i avsnitt 4.2.3 berörda ILO-rekommendationen nr 143). Gäller det en arbetstagare som varit fackligt verksam under kort tid och samtidigt med det fackliga uppdraget uppehållit sitt arbete torde återgången inte skapa några större svårigheter. Annorlunda kan det vara beträffande en på heltid fackligt verksam förtroendeman som på grund av långvarigt uppdrag kommit ifrån sina tidigare arbetsuppgifter. Det kan även tänkas att hans förutvarande arbete inte finns kvar, trots att anställningen består. I dylika fall innebär huvudregeln i 4 § första stycket att det ankommer på arbetsgivaren att sörja för att förtroendemannen efter avslutat uppdrag tilldelas sådana arbetsuppgifter, att hans ställning inte kan sägas ha blivit försämrad i förhållande till arbetskamraterna. Även efter det fackliga uppdraget bör han vara bibehållen vid sådan befordran etc, som förut berörts. Självfallet innebär lagen att han inte heller efter uppdragets upphörande kan trakasseras på grund av sin tidigare verksamhet.

Särskilda lagregler i fråga om rätt till befordran, bibehållen ställning etc skulle med nödvändighet behöva göras beroende av en mångfald faktorer, t ex förtroendemannens kvalifikationer och det fackliga uppdragets långvarighet och karaktär. Nu berörda frågor är enligt

utredningens mening mera ägnade att överlämnas åt arbetsmarknadens parter att närmare reglera. Utredningen föreslår därför inte några särskilda lagregler utöver huvudregeln i 4 § första stycket.

Det bör anmärkas, att reglerna i 4 § andra och tredje styckena liksom 5 § inte äger tillämpning sedan det fackliga uppdraget upphört.

4.4.3 *Särskilt företräde till fortsatt arbete vid driftsinskränkningar*

Till skydd för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen bör vidare upptas en regel om att fackliga förtroendemän ställs vid sidan av de allmänna turordningsreglerna och ges ett särskilt företräde till fortsatt arbete vid driftsinskränkningar, om det fordras för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Utredningen avser exempelvis fall, där en klubbordförande sedan länge arbetar på heltid med de fackliga uppgifterna på arbetsplatsen. Han bör även i fortsättningen få fullgöra sina fackliga funktioner inom ramen för en fortsatt anställning, inte minst mot bakgrund av den intensifiering av det fackliga arbetet som en driftsinskränkning brukar innebära. Det torde dock inte kunna undvaras, att man vid tillämpningen av de föreslagna reglerna gör en angelägenhetsbedömning av de uppgifter som den berörde förtroendemannen har. Utredningen föreslår därför att den särskilda företrädesrätten utformas så, att företräde till fortsatt arbete gäller endast om det fordras för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Som förut framhållits (avsnitt 4.3.2) avgörs detta i första hand av den fackliga organisationen. I likhet med 22 § andra stycket i den föreslagna lagen om anställningsskydd gäller dock den förutsättningen att förtroendemannen, i den mån hans fackliga uppgifter inte fullgörs på heltid och han endast efter omplacering kan beredas fortsatt arbete, skall ha tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet (jfr prop 1973:129 s 260).

Det nu berörda skyddet har visserligen utformats som en särskild företrädesrätt vid driftsinskränkning, men stadgandet har inte karaktären av en turordningsregel och föreslås därför inte heller bli dispositivt. Menar den lokala organisationen att en viss förtroendeman behövs för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen är en uppsägning av honom på grund av driftsinskränkningen inte sakligt grundad om han skulle kunna beredas fortsatt anställning. En tvist om giltigheten av uppsägningen är inte att anse som en sådan turordningstvist, som undantas från ogiltighetsreglerna i lagen om anställningsskydd. Detta framgår av det särskilda stadgandet i 8 § andra stycket. Någon motsvarande regel om ogiltigförklaring har däremot inte föreslagits beträffande permittering, som sker i strid mot 8 §. Lagen om anställningsskydd tillhandahåller inte heller något motsvarande förfarande. Vid brott mot 8 § i en permitteringssituation kan således endast skadestånd komma i fråga. Är förfarandet dessutom att anse som en föreningsrättskränkning enligt 3 § lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt, torde dock ogiltigförklaring kunna ske enligt denna lag.

4.5 Skydd för de fackliga uppgifternas fullgörande

I 3 § anges den grundläggande principen att en facklig förtroendeman ej får hindras av arbetsgivaren att fullgöra sitt uppdrag. Häri ligger inte bara ett förbud mot fysiskt hindrande av de fackliga uppgifterna, t ex genom att arbetstagaren vägras tillträde till vissa avdelningar. Stadgandet är även avsett att tillsammans med de övriga reglerna ge uttryck för arbetsgivarens skyldighet att bana väg för den fackliga verksamheten i syfte att nå den samverkan som eftersträvas på arbetsplatserna. Vid sidan av denna grundläggande regel i 3 § har utredningen ansett det nödvändigt att särskilt reglera vissa materiella frågor, nämligen rätten till ledighet och frågan om bibehållna anställningsförmåner.

4.5.1 *Rätt till erforderlig ledighet*

Utredningen har tidigare uttalat, att det i princip inte bör göras åtskillnad mellan olika slags fackliga uppgifter. Lagförslaget omfattar därför inte bara en facklig förtroendemans verksamhet på den egna arbetsplatsen utan även fackliga uppgifter utanför denna. Samtidigt har utredningen emellertid givit uttryck åt tanken (avsnitt 4.3.3) att större krav bör kunna resas då det gäller det fackliga arbetet på arbetsplatsen än då fråga är om andra fackliga uppgifter. Detta synsätt har bl a kommit till uttryck i utredningens överväganden om rätten till ledighet för fackligt arbete.

Såsom närmare utvecklats i avsnitt 4.3.2 har utredningen ansett det befogat att lägga den primära beslutanderätten angående ledighet hos den facklige förtroendemannen, då det gäller fackliga frågor på arbetsplatsen, medan det i fråga om uppgifter utanför arbetsplatsen blir arbetsgivarens ställningstagande efter överläggningar som får företräde tills en eventuell tvist prövats av arbetsdomstolen. De processuella bestämmelserna (10 § första och andra styckena) har emellertid utformats så att domstolen snabbt kan meddela beslut i tillämpningsfrågor. Det sagda bör dock inte tas till intäkt för att lagstiftningen i normalfallet bör bringas i tillämpning på det beskrivna sättet. Det bör vara naturligt att frågorna om ledighet blir föremål för överläggning mellan parterna. Stadgandet har bl a av denna anledning gjorts dispositivt. Parterna bör även kunna finna rimliga och lämpliga former för anmälan etc då en facklig förtroendemans uppdrag kräver avsteg från den överenskomna ordningen. Parterna bör även kunna finna lösningar, exempelvis genom omplacering av en facklig förtroendeman eller ordnande av ersättare för honom, som medger att den fackliga verksamheten kan drivas fullt ut utan att det hindrar produktionen.

Innebörden av den föreslagna regeln i 6 § första stycket är dock, att det är förtroendemannen – eller i visst fall den berörda arbetstagarorganisationen – som i princip bestämmer den tid som fordras för handläggningen av arbetsplatsens fackliga frågor. Detta gäller såväl den totala omfattningen av ledigheten som behovet av ledighet i ett visst fall, d v s ledighetens förläggning. Ledigheten skall självfallet avse handläggning av fackliga frågor och den fackliga verksamheten skall hänföra sig till den

egna arbetsplatsen även om verksamheten inte nödvändigtvis måste vara förlagd till själva arbetsplatsen; angående begreppet arbetsplats hänvisas närmare till avsnitt 4.3.5. Ledighetens omfattning begränsas även av att den skall vara erforderlig. Härvid ligger det i sakens natur att ledighetens omfattning kan vara beroende av antalet arbetstagare likaväl som av övriga faktorer på arbetsplatsen.

Emellertid kan det förekomma fall då den fackliga verksamheten kan behöva anpassas till vitala produktionsintressen. Som förut nämnts bör den antydda intressekollisionen i första hand kunna lösas genom omplacering av fackliga förtroendemän som befinner sig i nyckelpositioner eller genom olika system för ordnande av ersättare. För akuta fall föreslås emellertid det undantaget från principen om den enskilde förtroendemannens tolkningsföreträde att ledigheten skall bestämmas av den berörda organisationen efter överläggning med arbetsgivaren, om ledighetens omfattning eller förläggning eljest skulle kunna äventyra arbetets behöriga gång. Detsamma gäller andra vitala produktionsintressen, t ex avveckling av viss verksamhet på ett tekniskt försvarligt sätt, förebyggande av fara för människor eller skada på egendom, upprätthållande av viktiga samhällsfunktioner o s v. Då det inte kan förväntas att en enskild förtroendeman i varje situation har hela den överblick som fordras för att kunna rätt bedöma läget har också införts den bestämmelsen, att förtroendemannen i princip alltid skall anmäla till arbetsledningen då han avser att ta ledighet. Menar arbetsgivaren att produktionen i ett särskilt fall skulle kunna äventyras genom den anmälda ledighetens omfattning eller förläggning kan han alltså påkalla överläggning med den berörda arbetstagarorganisationen i frågan. Den fackliga bestämmanderätten flyttas s a s upp på ett högre fackligt plan. Den enskilde förtroendemannen har att rätta sig efter de besked angående ledighetens omfattning och förläggning som organisationen lämnar efter överläggning med arbetsgivaren. Som regel är den berörda arbetstagarorganisationen representerad på arbetsplatsen och något större dröjsmål bör den föreslagna ordningen därför inte medföra. Lagförslaget vilar på den grunden, att arbetsgivaren måste kunna visa saklig grund för invändning mot den anmälda ledigheten, exempelvis att vikarie inte kan anskaffas (jfr SOU 1973:7 s 146). Anmälningsskyldigheten gäller i princip även då produktionen går sin gilla gång. Rena ordningssynpunkter talar härför. Utredningen förutsätter emellertid, att anmälningsskyldigheten inte skall behöva upprätthållas då den inte fyller någon funktion. Det löpande fackliga arbetet bör lämpligen i huvudsak kunna förläggas till vissa på förhand överenskomna tider. Har en sådan överenskommelse träffats bör också anmälningsskyldigheten kunna utmönstras i motsvarande mån. Stadgandet är ju dispositivt. Inte heller då det rör sig om mera tillfälliga avbrott utan den ringaste anledning till antagande att produktionen skulle komma att störas bör det krävas att förtroendemannen till varje pris fullgör sin anmälningsskyldighet. Frågan om anmälan bör kunna överlämnas åt förtroendemannens eget ansvar och omdöme.

Det har förut framhållits, att samma anspråk i fråga om ledighet inte kan ställas när det gäller fackliga uppgifter som inte avser den egna

arbetsplatsen, exempelvis centralt förhandlingsarbete, deltagande i fackliga kurser, kongresser eller konferenser o s v. Även om sådan verksamhet inte förutsätts äga rum på av arbetsgivaren betald tid, kan ledigheten stundom leda till betydande störningar i arbetsgivarens verksamhet. Särskild hänsyn måste tas till mindre arbetsplatser, där produktionen är mera känslig för bortovaro eller där ersättarfrågor inte kan lösas på samma sätt som i större företag. Arbetsgivaren bör här ges ett större inflytande i fråga om ledighetens omfattning och förläggning än när det gäller ledighet för fackliga uppgifter på arbetsplatsen. Utredningen föreslår därför att ledighet för fackliga uppgifter utanför arbetsplatsen i princip är beroende av överenskommelse med arbetsgivaren. Även om produktionssynpunkter, förhållandena på arbetsplatsen kan leda till att ledighetens omfattning begränsas eller att ledigheten förläggs till en annan tidpunkt är det inte meningen att sådana omständigheter skall kunna tas till intäkt för att i varje situation vägra förtroendemannen ledighet. I sista hand kan arbetsgivaren av arbetsdomstolen åläggas att ge förtroendemannen sådan ledighet som anses skälig för att han skall kunna fullgöra fackliga uppgifter utanför arbetsplatsen.

Några särskilda regler angående ledighet för fackliga studier har utredningen inte föreslagit. För studier av direkt betydelse för den fackliga verksamheten gäller samma regler som för andra fackliga uppgifter inom eller utom arbetsplatsen. Däremot berör inte lagen en arbetstagares – vare sig han är facklig förtroendeman eller ej – allmänna rätt till ledighet för yrkesutbildning samt allmän eller facklig utbildning. Denna fråga behandlas i en särskild utredning inom utbildningsdepartementet (se även avsnitt 4.2.3).

För ett särskilt fall, nämligen deltagande i förhandling som inte avser själva arbetsplatsen, har arbetsgivarens bestämmanderätt begränsats. Exempelvis en klubbordförande som är nödsakad att deltaga i en lokal förhandling vid ett annat företag på orten eller som kallats till centrala förhandlingar har i princip rätt till ledighet härför; endast om arbetsgivaren påvisar synnerliga skäl kan han vägra sådan ledighet. Begreppet förhandling torde få ges den innebörden att därmed avses även annan facklig verksamhet i nära anslutning till pågående förhandlingar, t ex att arbetstagaren kallas till en s k avtalskonferens. Förhandlingar som direkt berör den egna arbetsplatsen – oavsett om de hålls där eller förs på central nivå – omfattas däremot av stadgandet i 6 § första stycket. I detta fall bestäms ledigheten av arbetstagarparten.

Några närmare regler föreslås inte om hur lång tid i förväg en ledighet enligt 6 § första stycket skall anmälas till arbetsgivaren; ej heller upptas någon regel om att ledighet enligt 6 § andra stycket skall föregås av ansökan viss tid i förväg. Det ligger i sakens natur, att om ledighetsfrågan aktualiseras i sådan tid att ersättare vid behov kan tillkallas eller ordnas, det däri också ligger en garanti för att själva ledigheten bör kunna genomföras utan hinder för någondera parten. Det bör därför vara ett ömsesidigt intresse för de lokala parterna att sörja för att lämpliga rutiner genomförs i detta avseende.

Vid den praktiska tillämpningen av ledighetsreglerna torde man få

räkna med situationer, då en facklig förtroendeman exempelvis tagit ledighet som inte kunnat utnyttjas fullt effektivt, felbedömt sin rätt att ta ledighet eller brustit i sin anmälningsskyldighet. Förtroendemännen bör dock ges förtroendet att utöva sitt uppdrag utan någon risk för skadeståndsskyldighet (jfr prop 1973:130 s 159 och SoU 1973:25 s 46). Skulle en facklig förtroendeman mot förmodan missbruka sin befogenhet i fråga om ledighet – han tar t ex ledigt i strid mot organisationens beslut – är det mestadels lämpligare att organisationen fråntar honom det fortsatta uppdraget än att han drabbas av annan påföljd. Utredningen föreslår därför inte någon skadeståndsskyldighet för en förtroendeman, då han felaktigt tillämpar sina befogenheter enligt lagen. Detta torde innebära en utvidgning i förhållande till de motsvarande reglerna i arbetarskyddslagen. Det där inskrivna undantaget från skadeståndsskyldigheten avser nämligen endast det fall att ett skyddsombud avbryter arbetet. I grava fall – exempelvis vid förfallolös bortovaro under viss längre tid – bör det dock kunna finnas förutsättningar för att skilja förtroendemannen från anställningen i likhet med vad som gäller för övriga arbetstagare (jfr prop 1973:129 s 124 och 239).

4.5.2 *Bibehållna anställningsförmåner*

Utredningen har förut (avsnitt 4.3.4 och 4.3.5) givit uttryck åt tanken att det inte bör komma i fråga att belasta arbetsgivaren ekonomiskt för förtroendemännens fackliga uppgifter utanför arbetsplatsen. Däremot bör fackligt arbete som berör förhållandena på arbetsplatsen få utföras på betald tid eftersom det gagnar även arbetsgivarens intressen. Denna intresseavvägning har kommit till uttryck i 7 § varav det framgår att en facklig förtroendeman har rätt till bibehållna anställningsförmåner för tid då han handlägger fackliga frågor som hänför sig till arbetsplatsen. Något krav på att denna verksamhet oundgängligen förläggs till arbetsplatsen föreligger som nämnts inte, men så torde i regel bli fallet. Hinder möter dock inte mot att ett sammanträde med anpassningsgruppen förläggs till företagshälsovårdscentralens lokaler, att ledamöterna i en förhandlingsdelegation förbereder de lokala förhandlingarna i klubblokalen, att centrala förhandlingar i en tvistefråga på arbetsplatsen hålls på annan ort o s v.

Även om en facklig förtroendeman enligt 6 § andra stycket äger rätt till skälig ledighet för fackliga uppgifter utanför arbetsplatsen, kan han alltså inte med stöd av den föreslagna lagen påfordra lön och andra anställningsförmåner för motsvarande tid. Det sagda utesluter givetvis inte att avtal träffas exempelvis om att en facklig förtroendeman efter eget gottfinnande äger disponera över en på förhand bestämd kvot av betald ledighet eller om att han inom en viss ram endast vidkännes partiellt löneavdrag. Reglerna i 6 och 7 §§ är dispositiva.

För kurser i arbetsmarknadsfrågor har redan utbildats vissa kutymer. Sålunda är det vanligt att arbetsgivaren ensam betalar utbildningen om det är en av arbetsgivarparten anordnad kurs. Däremot betalar fackföreningen rent facklig utbildning. Motsvarande ordning bör kunna

införas även vid tillämpningen av 7 § när det gäller fackliga studier av betydelse för verksamheten på arbetsplatsen.

Under tid då en facklig förtroendeman handlägger fackliga frågor som berör arbetsplatsen får hans anställningsförmåner inte understiga vad som normalt skulle ha utgått till honom om han i stället hade fullgjort sina arbetsuppgifter. Detta framgår av 4 § första stycket och 7 §. Den närmare innebörden av uttrycket bibehållna anställningsförmåner anser utredningen böra – i likhet med vad som är fallet med motsvarande regler i annan lagstiftning – överlämnas åt arbetsmarknadens parter att precisera. Den i 12 § förslaget till lag om anställningsskydd (prop 1973:129 s 139 f och 249 f) upptagna regeln bör kunna tjäna som förebild. Den närmare beräkningen kan alltså grundas på kollektivavtal som slutits eller godkänts på förbundsnivå. Vid tillämpning av exempelvis semesterlagen skall sådan ledighetstid som nu avses likställas med arbetad tid; förtroendemannen kvalificerar sig således för semester även vid ledighet för handläggning av fackliga frågor som berör arbetsplatsen.

Utredningen har inte föreslagit någon särskild regel om undantag från rätten till betald ledighet under tid då en facklig förtroendeman utsätts för lovlig lockout eller deltar i strejk eller därmed jämförlig stridsåtgärd. På samma sätt som i fråga om avtalade förmåner får det emellertid anses följa av allmänna rättsgrundsatser, att förtroendemannen inte kan på lagen stödja anspråk på betald ledighet i sådana fall. Skulle en lockout vara olovlig är arbetsgivaren dock enligt skadeståndsreglerna i kollektivavtalslagen skyldig att ersätta förtroendemannen för liden skada.

4.5.3 *Rätt till tillträde på arbetsplatsen m m*

Under 4.5 har utredningen berört, att stadgandet i 3 § om att facklig förtroendeman inte får hindras att fullgöra sitt uppdrag också kan sägas innefatta ett krav på behörig medverkan från arbetsgivarens sida. Att en facklig förtroendeman exempelvis skall få röra sig fritt på arbetsplatsen för att utöva sina fackliga uppgifter anser utredningen så självklart, att några särskilda bestämmelser härom utöver 3 § inte funnits erforderliga.

De i avsnitt 4.2.2 berörda kollektivavtalen innehåller regler om att en facklig förtroendeman bör beredas möjlighet att förvara för det fackliga uppdraget erforderliga handlingar m m i lämpligt utrymme på arbetsplatsen samt beredas tillgång till telefon och lämplig lokal, där sammanträde eller samtal kan äga rum med övriga arbetstagare. Kungörelsen för statsmyndigheterna m fl innehåller också en regel om rätt för myndigheten att låta förtroendemannen vid behov anlita skrivpersonal hos myndigheten om det lämpligen kan ske. Sådana detaljföreskrifter bör enligt utredningens uppfattning inte ingå i lagstiftningen utan upptas i partsöverenskommelser som kan utformas med hänsyn till förhållandena på den enskilda arbetsplatsen.

Enligt de nyligen antagna ändringarna i arbetarskyddslagen upptas i 40 a § femte stycket regler om rätt för skyddsombud att ta del av handlingar och erhålla de upplysningar i övrigt som är av betydelse för hans verksamhet. I 51 § arbetarskyddslagen återfinns däremot svarande

regler om tystnadsplikt. Även enligt den föreslagna lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder (prop 1973:129) förutsätts det, att den som företräder arbetstagarorganisation i frågor om anställningsfrämjande åtgärder skall kunna få del av uppgifter angående exempelvis arbetsstyrkans storlek och sammansättning samt om förestående förändringar i arbetsstyrkan. Lagförslaget innehåller även regler om tystnadsplikt. Dessa bestämmelser har emellertid strikt begränsats till ett i lagen angivet kompetensområde. En motsvarande begränsning torde vara svår att göra beträffande den fackliga verksamheten i stort. Utredningen är inte beredd att föreslå alla de detaljföreskrifter som i så fall kunde bli nödvändiga. Hithörande frågor torde komma att mera övergripande behandlas av arbetsrättskommittén. På vissa punkter tillgodoses redan nu organisationernas intresse av information genom andra bestämmelser. Av den föreslagna lagen om anställningsskydd framgår exempelvis, att arbetsgivaren vid överläggningar enligt 32 § kan vara skyldig att lämna upplysningar som behövs för en meningsfylld diskussion rörande vissa åtgärder som berör anställningstryggheten (prop 1973:129 s 176). En motsvarande informationsplikt föreligger som regel även på grund av kollektivavtalens förhandlingsordningar.

4.6 Andra frågor

4.6.1 *Ansvarsfrågor*

I den föreslagna 9 § stadgas, att en arbetsgivare, som åsidosätter sina förpliktelser enligt lagen, skall utge – förutom lön och andra anställningsförmåner vartill en facklig förtroendeman kan vara berättigad – ersättning för uppkommen skada. De fall som avses är bl a att förtroendemannen på grund av uppdraget tillskyndas försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor, att han vid en permittering inte ges den lagfästa företrädesrätten till fortsatt arbete, att han inte får betalt för den tid som åtgår för fackligt arbete som berör arbetsplatsen och att han inte beviljas skälig ledighet för uppgifter utanför denna. Härtill kommer arbetsgivarens skyldigheter gentemot den fackliga organisationen, nämligen varsel- och överläggningsplikten enligt 4 § andra och tredje styckena. Den föreslagna påföljden, skadestånd, har anpassats till de regler, som återfinns i förslaget till lag om anställningsskydd. I 9 § andra stycket hänvisas exempelvis till reglerna i detta lagförslag om rätt till s k ideellt skadestånd för den fackliga organisationen samt till de frister som gäller för talan om skadestånd.

Härtill kommer att åtgärder som riktas mot en facklig förtroendeman kan innebära brott mot annan lagstiftning – exempelvis lagen om förenings- och förhandlingsrätt, den föreslagna lagen om anställningsskydd eller arbetarskyddslagen – eller mot de kollektivavtal som gäller parterna emellan. De föreslagna reglerna utesluter inte att andra yrkanden riktas mot arbetsgivaren med stöd av sådan lagstiftning eller sådana kollektivavtal. Uppsägning eller avskedande av en facklig förtroendeman påtalas exempelvis med stöd av reglerna i den föreslagna

lagen om anställningsskydd, t ex kan talan föras om ogiltigförklaring m m enligt 34–37 §§. Ett åsidosättande av regeln i 8 § i utredningens förslag om särskild företrädesrätt till fortsatt arbete för facklig förtroendeman är som nämnts inte att se som en turordningsfråga utan bör bedömas som en uppsägning vilken inte är sakligt grundad. Den kan således angripas med stöd av den föreslagna lagen om anställningsskydd, alltså oberoende av den begränsning angående ogiltigförklaring som där eljest gäller för turordningstvister. En erinran härom har intagits i 8 § andra stycket och har förut behandlats i avsnitt 4.4.3. Även när det gäller skadeståndspåföljden kan tillämpning av annan lagstiftning komma i fråga, t ex ideellt skadestånd för kollektivavtalsbrott eller föreningsrättskränkning (se avsnitt 4.3.1).

Vid obefogad uppsägning eller obehörigt avskedande av en facklig förtroendeman skulle bl a skadeståndsreglerna i 38 och 39 §§ lagen om anställningsskydd bli tillämpliga. Enligt 38 § tredje stycket kan utdömas ideellt skadestånd för den kränkning, bl a av arbetstagarorganisationens intresse, som åtgärden innebär. Detta skadestånd är inte till beloppet begränsat. Skulle arbetsgivaren sedan åsidosätta domstolens dom och vägra låta förtroendemannen återgå i arbete, ådrar sig arbetsgivaren ett ytterligare skadestånd enligt 36 och 39 §§. Detta skadestånd är fixerat till ett visst antal månadslöner, beroende på främst arbetstagarens anställningstid. Detta belopp utgör också maximum för det skadestånd som enligt 38 § tredje stycket kan utdömas för framtida förlust, t ex då arbetstagaren inte påfordrar att få stå kvar i anställningen. (Beträffande den närmare innebörden av de nu ifrågavarande reglerna hänvisas till prop 1973:129 s 181 ff).

Såsom framhållits i avsnitt 4.4.1 anser utredningen att det maximerade skadeståndet i 39 § inte svarar mot det behov av skydd mot obefogad uppsägning eller obehörigt avskedande som föreligger för de fackliga förtroendemännens del (se dock InU 1973:36 s 45 f). För att skadeståndet här skall fylla den avsedda preventiva funktionen föreslår utredningen i 9 § tredje stycket lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen en särskild regel, varigenom beloppen enligt 39 § lagen om anställningsskydd höjs med 50 procent, då åtgärden riktats mot en facklig förtroendeman. Detsamma gäller om arbetsgivaren åsidosätter den särskilda företrädesrätten till fortsatt arbete enligt 8 § lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Vid exempelvis en obefogad uppsägning av en facklig förtroendeman har arbetsgivaren således att räkna med att skadeståndet enligt 38 § höjs i förhållande till vad som eljest skolat utgå; det antagna synsättet torde också komma till uttryck vid utmätande av det ideella skadeståndet. Arbetsgivaren får även räkna med ett förhöjt skadestånd om han i strid mot domstolens förklaring vägrar låta förtroendemannen återgå i arbete.

Frågan om skadeståndsansvar för den enskilde förtroendemannen eller den berörda arbetstagarorganisationen har förut berörts (avsnitt 4.5.1). Någon skadeståndstalan kan inte föras mot arbetstagarparten med stöd av den föreslagna lagen. Något uttryckligt lagstadgande härom har inte ansetts nödvändigt. Däremot utesluter inte lagen skadeståndstalan på

annan grund, t ex för brott mot mellanvarande kollektivavtalsbestämmelser.

4.6.2 *Förfarandet vid tvist*

Tvist om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande av en arbetstagare med fackliga uppgifter handläggs, som nyss berörts, enligt den föreslagna lagen om anställningsskydd. Även i övrigt har utredningen sökt knyta an till denna lagstiftning. Det föreslås exempelvis samma frister för talan och forumreglerna är i stort sett identiska. Några skillnader föreligger dock. Sålunda har utredningen ansett det befogat med särskilda regler om skyndsam handläggning vid domstol. Som tidigare berörts bör exempelvis en tvist om ledighet kunna få ett snabbt avgörande av arbetsdomstolen. I 10 § andra stycket stadgas därför att arbetsdomstolen även skall kunna meddela s k interimistiskt förordnande i tvistefrågan i avbidan på tvistens slutliga avgörande. Exempelvis bör det kunna ske i frågor som rör lagens tillämplighet på viss arbetstagare (1 § första stycket), ledighetens omfattning eller förläggning (6 §) eller betalningen vid viss ledighet (7 §). I frågor rörande försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor har utredningen i stället valt metoden att låta uppskjuta verkställigheten av den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden i avbidan på domstolens prövning. Såsom närmare utvecklats i avsnitt 4.4.2 bör domstolen emellertid få en motsvarande möjlighet att interimistiskt upphäva den uppskjutna verkställigheten då förtroendemannens talan framstår som klart ogrundad (jfr prop 1973:129 s 278 f). Motsvarande regler bör gälla vid tvist om tillämpningen av 8 § – företrädesrätt till fortsatt arbete – vilket möjliggörs genom en hänvisning i 8 § andra stycket till bl a 34 § lagen om anställningsskydd. Ett yrkande om interimistiskt förordnande enligt 10 § andra stycket kan framställas endast i ett vid arbetsdomstolen anhängiggjort mål. Domstolen kan inte ta upp frågan ex officio. Ett yrkande om interimistiskt förordnande får inte bifallas utan att motparten har beretts tillfälle till yttrande. Däremot kan det avslås utan motpartens hörande. I fråga om stadgandenas närmare tillämpning hänvisas till prop 1973:129 s 278 f och 285.

De föreslagna reglerna om förfarandet utesluter inte att arbetsmarknadens parter söker andra vägar för att lösa de tillämpningsfrågor som kan uppkomma. Vid sidan av den sedvanliga proceduren med lokala och centrala tvisteförhandlingar finns andra möjligheter att internt söka lösa dessa frågor, exempelvis genom partssammansatta skiljenämnder. En erinran härom har intagits i 10 § första stycket.

Den skillnaden föreligger i förhållande till lagen om anställningsskydd att utredningen inte har ansett det föreligga tillräckliga skäl att i den nu föreslagna lagen införa en motsvarighet till den särskilda regeln om rättegångskostnad i 41 § tredje stycket lagen om anställningsskydd. I stället bör enligt utredningens mening gälla de regler om rättegångskostnad som eljest tillämpas vid mål inför arbetsdomstolen. Utredningen återkommer till dessa frågor i sitt slutbetänkande om rättegången i arbetstvister men vill erinra om att redan existerande regler i lagen

(1928:254) om arbetsdomstol medger en jämkning av rättegångskostnad som går längre än i de allmänna domstolarna.

4.6.3 *Ikraftträdande*

Den nya lagen föreslås träda i kraft den 1 juli 1974, d v s vid samma tidpunkt som föreslagits i fråga om lagen om anställningsskydd.

Några särskilda övergångsbestämmelser synes ej erforderliga utom beträffande den i 4 § andra stycket angivna varselskyldigheten. I överensstämmelse med den motsvarande övergångsbestämmelsen i förslaget till lag om anställningsskydd föreslås att varsel inte skall behöva ske enligt den nya lagen, om denna innebär att varslet skulle lämnas före ikraftträdandet. Arbetsgivaren är då inte heller skyldig att deltaga i överläggning enligt 4 § tredje stycket innan lagen trätt i kraft (jfr prop 1973:129 s 204).

5 Avgångsersättning

5.1 Nuvarande förhållanden

5.1.1 *AGB-försäkringen*

För arbetare i enskild tjänst gäller regler om kollektiv avgångsbidragsförsäkring (AGB-försäkring). Reglerna har sitt ursprung i en överenskommelse från år 1964 mellan SAF och LO om inrättande av en fond för avgångsbidrag (AGB-fonden). Enligt denna överenskommelse skulle bidrag ur fonden utgå till äldre arbetstagare med lång anställningstid, vilka efter den 1 januari 1965 blev arbetslösa till följd av driftsinskränkning eller driftsnedläggelse. Fonden skulle finansieras genom arbetsgivaravgifter och administreras av Arbetsmarknadens Försäkringsaktiebolag (AFA). I samband med den centrala avtalsuppgörelsen våren 1966 enades parterna om vissa förändringar i AGB-systemet. Till följd härav gäller fr o m den 1 januari 1967 att bidrag numera utgår som försäkringsbelopp i en kollektiv avgångsbidragsförsäkring, tecknad och vidmakthållen av arbetsgivaren i AFA. Till viss del utfaller försäkringen även då arbetslöshet inte föreligger. Ändringar i AGB-reglerna, innebärande bl a utvidgning av den försäkringsberättigade arbetstagarkretsen och höjning av vissa försäkringsbelopp, har därefter gjorts genom överenskommelser åren 1969 och 1972. Mellan Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO) och LO samt mellan Fackföreningsrörelsens förhandlingsorganisation och Handelsanställdas förbund har för arbetare på kooperationens och handelns områden motsvarande överenskommelser träffats om avgångsbidragsförsäkring i Folksam att gälla fr o m år 1967. För arbetare anställda i statliga bolag gäller på grundval av kollektivavtalsåtagande reglerna om AGB-försäkring i AFA. Totalt omfattas i dag det alldeles övervägande antalet av de berörda arbetstagarna, mer än 1 1/2 miljon anställda, av AGB-försäkring (motsv).

Skyldighet att teckna och vidmakthålla AGB-försäkring i AFA åvilar varje arbetsgivare, som själv eller genom arbetsgivarorganisation förpliktat sig därtill i kollektivavtal. Sådan skyldighet föreskrivs i samtliga kollektivavtal inom LO-området av den privata sektorn samt i LO-förbundens kollektivavtal med de statsägda företagen. AGB-försäkring kan även tecknas av arbetsgivare som inte är skyldig därtill på grund av kollektivavtal.

Försäkringen omfattar arbetstagare som utför arbete på de vid försäk-

ringstillfället gällande kollektivavtalens sakliga tillämpningsområden. I fråga om arbetstagare som enligt praxis på arbetsmarknaden är att hänföra till kategorin "arbetare" gäller försäkringen även när de utanför nämnda område utför arbete i den rörelse eller verksamhet arbetsgivaren angett i sin arbetsgivaranmälan till AFA, försåvitt deras arbete inbegripits i denna anmälan. För frågan om en arbetstagare är att anse som arbetare skall i tveksamma fall vara vägledande om han till följd av sitt arbete tillhör eller vid tänkt anslutning till arbetstagarorganisation skulle komma att tillhöra fackförbund av arbetare och inte tjänstemannaorganisation. All inom detaljhandeln anställd butiks- och kontorspersonal betraktas dock i förevarande hänseende som arbetare, oberoende av organisationstillhörighet. I samtliga fall gäller försäkringen såväl organiserade som oorganiserade arbetstagare.

AGB-försäkringen gäller inte för arbetstagare, som är yngre än 40 år eller som är berättigad till ålderspension enligt lagen om allmän försäkring. Den gäller inte heller för arbetstagare som är anställd för utförande av heltidsarbete under årliga arbetssäsonger av mindre än fem månaders längd. Vidare undantas arbetare som under de senaste tre åren huvudsakligen varit deltidsanställd för utförande av arbete i genomsnitt understigande 16 timmar i veckan. Sådan arbetstagare kan dock av AFA tillerkännas rätt till avgångsbidrag, om särskilda skäl med hänsyn till arbetets tidigare omfattning och anställningstidens längd föranleder det.

Försäkringsskyddet för den enskilde arbetstagaren inträder från och med den dag, då han under fem år varit oavbrutet anställd för att utföra avlönat arbete hos arbetsgivare med gällande försäkring samt uppnått sådan ålder att hans anställningstid och levnadsålder tillhopa uppgår till minst 50 år. Skyddet gäller därefter under den tid arbetstagaren är anställd och utan längre tidsavbrott utför arbete hos arbetsgivaren. Det upphör dock senast vid utgången av den månad, då arbetstagaren uppnått den lägsta pensionsålder som i hans fall gäller för rätt till avtalsreglerad tjänstepension.

För arbetstagare, som arbetar inom bransch där arbetstagare regelmässigt anställs för tidsbegränsat arbete (bl a byggnads- och anläggningsbranschen, skogsbruket och sjöfarten), gäller särskilda regler. För sådan arbetstagare, vars anställningstid och levnadsålder tillhopa uppgår till minst 50 år, inträder försäkringsskyddet den dag, då han under en sammanhängande tid av fem år varit oavbrutet yrkesverksam, förutsatt att han utan längre tidsavbrott haft sin huvudsakliga sysselsättning förlagd till anställningar inom sådan bransch som nyss nämnts och är anställd för att utföra avlönat arbete inom branschen hos arbetsgivare med gällande försäkring. Skyddet kvarstår därefter så länge arbetstagaren uppfyller angivna kvalifikationer, alltså även då han övergått till ny anställning hos annan arbetsgivare inom branschen. Skyddet upphör dock senast vid utgången av den månad då han uppnått den lägsta pensionsålder som i hans fall gäller för rätt till avtalsreglerad tjänstepension.

Försäkringsbeloppen utgörs av avgångsbidrag med s k A-belopp, vilket uppgår till 100 kronor för varje fullt anställningsår. Vid arbetslöshet kan dessutom avgångsbidrag utgå med s k B-belopp, vilket i normalfallet

uppgår till högst 6 000 kronor. Till en och samme arbetstagare kan under en femårsperiod dock inte utgå högre avgångsbidrag än ett helt A-belopp och ett helt B-belopp.

Rätt till avgångsbidrag med A-belopp föreligger när arbetstagaren mister sin anställning till följd av driftsförändring som medför varaktig personalreduktion vid företaget. Som ytterligare villkor gäller att arbetstagaren skall ha sagts upp utan eget förvållande eller egen vilja och att han i sin anställning vid företaget skall ha utfört huvudsakligen heltidsarbete under de tio år som närmast föregått uppsägningen. Arbetstagare, som har sagts upp från anställning vid företagsenhet inom en koncern och som erbjudits och accepterat eller skäligen bort acceptera fortsatt anställning vid annan företagsenhet inom koncernen, anses inte ha mist sin anställning. I andra fall utgår A-belopp även om arbetstagaren genast efter uppsägningen får nytt arbete.

För arbetstagare som är anställd i byggnads- och anläggningsbranschen, skogsbruket, sjöfarten, som musiker eller inom teaterbranschen gäller i stället som villkor för rätt till avgångsbidrag med A-belopp, att arbetstagaren efter uppsägningen inte längre kan beredas fortsatt arbete inom sin bransch. I sådant fall föreligger emellertid inte någon ovillkorlig rätt till A-belopp, utan detta belopp utgår först efter prövning av AFA och eventuellt i reducerad omfattning. Även till deltidsarbetande arbetstagare eller heltidsanställd säsongarbetare kan efter prövning av AFA ett reducerat A-belopp utges.

Arbetstagare som erhållit avgångsbidrag med helt eller reducerat A-belopp kan även tillerkännas avgångsbidrag med helt eller reducerat B-belopp. Förutsättning härför är att han genom uppsägningen blivit varaktigt arbetslös, antingen i nära anslutning till att han upphörde att utföra arbete vid företaget eller vid ett senare tillfälle, dock inte senare än fem år från det han sist utförde sådant arbete. Avgångsbidrag med B-belopp utgår först efter viss prövning, varvid inte bara arbetslöshetsperiodens längd inverkar på bedömningen. Även arbetsmarknadsläget på orten och arbetstagarens egna möjligheter med hänsyn till yrkeskunnighet, ålder och hälsotillstånd att erhålla nytt arbete beaktas. I normalfallet anses arbetslösheten dock ha varit varaktig, om arbetstagaren under tre månader varit berättigad till ersättning från erkänd arbetslöshetskassa. En förutsättning för utbetalning av B-belopp är, att arbetstagaren står till den allmänna arbetsmarknadens förfogande såsom arbetssökande genom fortlöpande anmälningar till arbetsförmedlingen.

B-beloppets storlek varierar efter arbetstagarens ålder vid uppsägningen. Det lägsta beloppet, 2 500 kr, utgår till arbetstagare som fyllt 40 men inte 50 år. Den som fyllt 50 men inte 52 år kan få 3 000 kr. B-beloppet ökar sedan med 500 kr för varje ytterligare tvåårsintervall. Det i normalfallet högsta beloppet 6 000 kr kan utgå till den som fyllt 62 men inte 65 år. Efter 65 år minskar åter det högsta belopp som kan utgå. För arbetstagare som vid uppsägningen har högst 12 månader kvar till den första månad då avtalad tjänstepension eller ålderspension enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring kan börja utgå skall B-beloppet minskas med 500 kr för varje månad, varmed den återstående tiden

understiger 12 månader. Den som har rätt att uppbära ersättning enligt överenskommelsen mellan SAF och LO om avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) eller förtidspension enligt lagen om allmän försäkring har inte rätt att under sådan tid få ut avgångsbidrag med B-belopp. Vid långvarig arbetslöshet kan AFA medge en förhöjning av B-beloppet med högst 3 000 kr.

Arbetstagare som tillerkänts AGB är vid inkomstbeskattningen skattskyldig för erhållet A-belopp, vilket i beskattningshänseende räknas som inkomst av tjänst. Utbetalt B-belopp är däremot helt befriat från skatt.

Under år 1972 inkom till AFA ansökningar om AGB avseende 15 461 arbetstagare. Under samma år beviljades ansökningar gällande 13 548 arbetstagare. Ersättningar utbetalades med 32.6 miljoner kronor. Denna summa avser dock även utbetalningar av B-belopp till vissa arbetstagare som sagts upp under tidigare år. Under år 1972 var genomsnittsersättningen 5 919 kr. I genomsnitt utgick A-belopp med 2 298 kr och B-belopp med 5 002 kr. Sistnämnda belopp torde dock senare få justeras med hänsyn till bl a B-belopp som utbetalas under innevarande och följande år. Motsvarande siffror för år 1971 var 6 737, 2 352 kr och 5 077 kr.

5.1.2 *AGE-systemet*

För tjänstemän i enskild och kooperativ tjänst finns sedan den 1 april 1970 ett system för avgångsersättning, AGE-systemet, som i sina huvuddrag motsvarar AGB-försäkringen. Även för tjänstemän i statsägda företag gäller sedan den 1 januari 1973 ett sådant system. Till skillnad från AGB-försäkringen är AGE-systemet uppbyggt på fonder och saknar alltså försäkringskaraktär. Inom den privata sektorn utbetalas AGE från två fonder, industrins AGE-fond och handelns AGE-fond. Till industrins AGE-fond är ungefär 8 100 arbetsgivare med ca 300 000 anställda tjänstemän anslutna, medan handelns AGE-fond omfattar omkring 2 800 arbetsgivare med ca 55 000 anställda tjänstemän. AGE-systemet grundar sig på avtal mellan SAF samt SIF, SALF och CF respektive SAF samt HTF och SALF. Tjänstemän vid statsägda företag erhåller AGE från SFO-AGE-fonden enligt avtal mellan SFO samt SIF, SALF och CF. Tjänstemän inom kooperationens område erhåller AGE från kooperationens AGE-fond enligt avtal mellan Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO) samt SIF, SALF och CF respektive KFO samt SALF och HTF. I administrativt hänseende skedde vissa ändringar i AGE-systemet genom de trygghetsavtal som träffades mellan ovannämnda avtalsparter under senare hälften av 1972 och i början av innevarande år. Uppskattningsvis 90–95 procent av tjänstemännen inom de nu berörda områdena torde vara anslutna till AGE-system. Till skillnad från vad som gäller i fråga om AGB-försäkringen tillåts inte oorganiserade arbetsgivare att ansluta sig till AGE-fonderna. Däremot har vissa utomstående arbetsgivarorganisationer, exempelvis Skogs- och lantarbetsgivareföreningen, Föreningen skogsbrukets arbetsgivare och arbetsgivarorganisationerna inom tidningsbranschen, medgivits sådan anslutning för sina medlemmar.

Följande allmänna förutsättningar gäller för rätt till AGE. Tjänstemannen skall vid uppsägningstillfället ha uppnått 40 års ålder och vara anställd vid företag, som är anslutet till AGE-systemet. Han skall ha sagts upp och ha lämnat företaget på grund av personalinskränkning, alltså inte på grund av orsak som hänför sig till tjänstemannens person. Tjänstemannen skall vidare ha varit anställd vid företaget – huvudsakligen på heltid – minst fem år i följd före uppsägningstillfället. I anställningstiden inräknas eventuell anställning som arbetare liksom anställning vid annat företag inom samma koncern. För arbetsledare räknas även anställningstid i branschen. Om en tjänsteman inom fem år före den aktuella uppsägningen blivit friställd från annat företag och då uppfyllt förutsättningarna för rätt till AGE, får han tillgodoräkna sig också anställningstiden i den föregående anställningen. Vid prövning av ersättningsfrågan i sådana fall beaktas den avgångsersättning som tjänstemannen kan ha fått vid tidigare friställning under femårsperioden. Deltidsanställd tjänsteman som i övrigt uppfyller förutsättningarna för rätt till AGE kan få ansökan härom upptagen till prövning. Som tjänstetid räknas i AGE-sammanhang endast tid efter uppnådda 18 års ålder. Slutligen gäller det villkoret, att tjänstemannen skall ha blivit arbetslös vid anställningens upphörande. Förutom tjänstemän under 18 år är också tjänstemän som uppnått pensionsålder samt vissa högre tjänstemän, såsom verkställande direktörer och motsvarande befattningshavare, undantagna från AGE-systemet. Däremot skall reglerna om avgångsersättning tillämpas och avgift till respektive AGE-fond erläggas för samtliga tjänstemän – oberoende av organisationstillhörighet – på vilka de mellan organisationerna gällande avtalen om allmänna anställningsvillkor är tillämpliga. Detta innebär att även oorganiserade arbetstagare kan omfattas av AGE-systemet.

Ersättningsbeloppet bestäms särskilt för varje arbetstagare och sätts i relation till tjänstemannens verkliga eller beräknade inkomstbortfall. Några schablonregler är inte stipulerade. Till grund för bedömningen av ersättningsbehovet läggs främst uppgifter om det lokala arbetsmarknadsläget samt tjänstemannens lön, utbildning, yrkespraktik, ålder och försörjningsbörda. Prövningen görs i ett av respektive avtalsparter paritetiskt sammansatt trygghetsråd, vars beslut inte kan överklagas. Ersättningsbeloppet fastställs i månadslöner, som i regel utbetalas i tre omgångar med början så snart som möjligt efter anställningens upphörande samt därefter vid vissa angivna tidpunkter beroende på om arbetslösheten består. Någon högsta gräns för ersättning har inte föreskrivits. Under perioden den 1 april 1970–den 31 december 1972 behandlades 3 859 ansökningar om AGE. Av dessa ansökningar bifölls 3 279 stycken. Summan av beslutade utbetalningar uppgick till 43 093 150 kr. Det högsta belopp som utbetalades var 67 000 kr. Genomsnittsersättningen var 13 142 kr, d v s 3–4 månadslöner. AGE utgör i sin helhet skattepliktig inkomst.

5.1.3 *Reglerna om avgångsbidrag och årlig ersättning på det statliga tjänstemannaområdet*

Enligt ett s k trygghetsavtal mellan statens avtalsverk (SAV) och statstjänstemännens fyra huvudorganisationer, vilket avtal i huvudsak trädde i kraft den 1 januari 1973, kan tjänsteman, som blir övertalig och av denna anledning entledigas från sin anställning utan att erbjudas annan offentlig anställning som han skäligen bort godta, uppbära avgångsbidrag på villkor likartade dem som gäller enligt AGB-försäkringen. Det kan i detta sammanhang erinras om att i stort sett samtliga arbetstagare i statens tjänst fr o m år 1972 har ställning som tjänstemän (se avsnitt 3.1).

Efter prövning i varje särskilt fall kan tjänsteman, som uppfyller förutsättningarna för rätt till avgångsbidrag, i stället tillerkännas viss årlig ersättning. Ersättningens storlek och den tid varunder ersättningen skall utgå bestäms med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet. Den årliga ersättningen får dock inte överstiga den pension som skulle ha utgått, om tjänstemannen ägt avgå med ålderspension vid tidpunkten för anställningens upphörande. Vidare skall beaktas den arbetsinkomst som tjänstemannen uppbär eller skäligen bort erhålla efter det han lämnat sin anställning. I övrigt skall vid prövningen i huvudsak tillämpas vissa normer som angetts i Kungl Maj:ts brev den 20 juni 1960 till statskontoret med föreskrifter om särskilda förmåner för viss övertalig personal vid försvaret (försvarsbrevet).

Försvarsbrevet anger åtskilliga förutsättningar för rätt till årlig ersättning. Bl a gäller att den förlorade anställningen inte får utgöra bisyssla, inte vara av tillfällig natur och inte tillhöra arbetsområde som saknar fortlöpande arbetskraftsbehov. Vidare skall arbetstagaren vid avgången ha minst tre års anställning inom försvaret och inte i samband med avgången bli berättigad till pension eller övergå i annan heltidsanställning i statens tjänst. Tjänstemannen får i princip inte heller vägra att anta erbjudande om annan anställning i statens tjänst eller vara overksam när det gäller att erhålla nytt arbete.

Den som vid anställningens upphörande har uppnått en levnadsålder av 50 år och då har en anställningstid i statens tjänst om minst 15 år äger enligt försvarsbrevet rätt till årlig ersättning. Samma rätt till ersättning tillkommer enligt en kompletteringsregel den som utan att ha nått 50 års ålder kan kompensera varje felande levnadsår med ett halvt anställningsår. Motsvarande gäller också för den som inte fyller kravet på 15 års anställningstid men som kan kompensera varje felande anställningsår med två levnadsår. De yttersta gränserna för sådan kompensation utgörs av kombinationerna 45 levnadsår och 17,5 anställningsår respektive 60 levnadsår och 10 anställningsår.

Vidare gäller enligt försvarsbrevet att arbetstagare, som vid avgången ur tjänst var underkastad det statliga pensionsreglementet och som då fyllde kraven enligt detta reglemente för erhållande av förtidspension, i princip behåller rätten till årlig ersättning livet ut. För den som vid avgången inte fyllde reglementets förutsättningar för förtidspension upphör däremot rätten till årlig ersättning tre år efter avgången ur tjänst, om arbetstagaren

då antingen innehar statlig tjänst eller annan anställning, som inte är av tillfällig natur och som är förenad med arbetstid av normal omfattning. Det sagda gäller även om arbetstagaren har erbjudits sådan anställning men vägrat att anta erbjudandet.

För arbetstagare som vid avgången ur tjänst fyller förutsättningarna för förtidspensionering skall den årliga ersättningen enligt försvarsbrevet utgå med belopp motsvarande den ålderspension, som skulle ha tillkommit arbetstagaren om han avgått med sådan pension vid tidpunkten för anställningens frånträdande. Samma beräkningsgrund tillämpas på den som vid avgången inte fyller kraven för förtidspensionering. Därvid skall dock, intill utgången av den månad varunder anställningshavaren skulle ha uppnått den för honom gällande pensioneringsperiodens nedre gräns, beloppet minskas med tio procent.

Enligt det förut nämnda s k trygghetsavtalet mellan SAV och statstjänstemännens huvudorganisationer skall framställningar om avgångsbidrag eller årlig ersättning prövas av en trygghetsnämnd. Trygghetsnämnden består av ordförande, vice ordförande och ytterligare sex ledamöter. Av sistnämnda sex ledamöter skall tre vara representanter för staten och tre representanter för de statsanställdas huvudorganisationer. Några närmare uppgifter angående antalet behandlade framställningar, storleken av beslutade ersättningar etc föreligger inte med hänsyn till den korta tid, som avtalet varit i kraft.

5.1.4 *Det kommunala området*

På det kommunala området saknas för närvarande avtal om avgångsersättning. Frågan om ett trygghetsavtal har dock aktualiserats, av Svenska kommunalarbetareförbundet år 1971 och av tjänstemannaorganisationerna år 1973. För närvarande förbereds frågan – såväl för det primärkommunala området som för landstingsområdet – av partssammansatta arbetsgrupper.

5.2 Utredningens överväganden

Enligt de i avsnitt 1.1 redovisade direktiven har utredningen att pröva om det utöver förlängda uppsägningstider behövs någon form av avgångsersättning för att öka tryggheten i synnerhet för äldre arbetstagare i den anställning de innehar.

I samband med att utredningen i sitt huvudbetänkande föreslog förlängda uppsägningstider framhöll utredningen, att reglerna om uppsägningstid knappast borde användas för att – utöver uppsägningslönen – tillförsäkra arbetstagarna en särskild kompensation vid friställning. Detta borde i så fall i stället ske genom någon form av avgångsersättning i likhet med de system härför som redan finns uppbyggda för stora delar av den svenska arbetsmarknaden (SOU 1973:7 s 152). Dessa synpunkter delades av departementschefen, som anförde att uppsägningslönens huvudsakliga funktion var att utgöra en garanti för att arbetstagarnas försörjning inte

äventyras under den anställningstid som uppsägningstiden innebär men att uppsägningslönen inte borde ha som funktion att dessutom ge kompensation för de särskilda bekymmer som kunde uppstå vid uppsägning. Departementschefen tillade att i den mån en sådan kompensation var påkallad denna borde utgå i form av avgångsvederlag eller motsvarande (prop 1973:129 s 142).

Vid bedömande av frågan om en rätt till avgångsersättning skall lagfästas bör till en början beaktas att flertalet arbetstagare genom kollektivavtal redan har tillförsäkrats rätt att under vissa förutsättningar erhålla avgångsersättning vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Sålunda omfattas så gott som samtliga arbetstagare i statens tjänst samt uppskattningsvis något mer än nittiofem procent av de inom den privata sektorn anställda arbetstagarna av något system för avgångsersättning. Rätt till avgångsersättning saknas för närvarande för arbetstagare anställda hos kommuner. I fråga om dessa arbetstagare förekommer dock sällan uppsägning som har sin grund i arbetsbrist. Frågan om ett trygghetsavtal för den kommunala sektorn torde också stå inför sin lösning. Även tjänstemän vid banker och försäkringsbolag saknar avtal om avgångsersättning. Inte heller i fråga om dessa tjänstemän torde uppsägning förekomma på grund av arbetsbrist. I övrigt saknas en på avtal grundad rätt till avgångsersättning på den privata sektorn endast för arbetstagare, som är anställda vid företag där kollektivavtal saknas, och för tjänstemän hos oorganiserade arbetsgivare.

De skilda systemen för avgångsersättning uppvisar sinsemellan olikheter i flera hänseenden. Det s k AGB-systemet bygger sålunda på en kollektiv avgångsbidragsförsäkring, medan AGE-systemet bygger på fondbildning. Inom den statliga sektorn tas medel till avgångsbidrag och årlig ersättning från myndigheternas löpande anslag. Enligt AGB-systemet och det motsvarande systemet för statstjänstemän utgår ersättningen med standardiserade belopp, och storleken av dessa belopp är i huvudsak beroende endast av anställningstidens längd och arbetstagarens ålder. Storleken av ersättningen enligt AGE-systemet är däremot beroende av en särskild prövning i varje enskilt fall och en avvägning sker i förhållande till tjänstemannens lön. En ytterligare skillnad är att AGE utgår endast vid arbetslöshet, medan A-belopp enligt AGB-systemet utgår även om arbetstagaren omedelbart erhåller nytt arbete.

De olikheter som sålunda finns mellan de skilda systemen för avgångsersättning torde i vissa hänseenden bero på skillnader i synsätt hos de avtalsslutande organisationerna på arbetstagarsidan, skillnader som till inte ringa del grundar sig på skilda förutsättningar i fråga om t ex sådana faktorer som lönejämnhet inom medlemsgruppen, generella svårigheter att finna nytt arbete inom yrket och på bostadsorten, rörlighet hos vederbörande kategori av arbetstagare o s v. Sålunda anfördes exempelvis i den rapport från arbetsgruppen för tjänstemännens trygghetsfrågor som låg till grund för avtalet om AGE-systemet, att ett system för avgångsersättning till tjänstemän borde vara så konstruerat, att det möjliggjorde en väl nyanserad bedömning av varje enskild tjänstemans arbetslöshetssituation, att denna bedömning borde komma till uttryck i avvägningen av

ersättningsbeloppen, som alltså borde kunna differentieras tämligen kraftigt, och att till följd härav ett system innebärande standardiserade ersättningar knutna till enbart faktorerna ålder och anställningstid bedömdes som mindre lämpligt. På den statliga sektorn torde uppsägningar som har sin grund i arbetsbrist förekomma i så liten omfattning att ett försäkringssystem inte är ekonomiskt försvarbart.

Vid de kontakter som utredningen haft med företrädare för SAF, LO och TCO har framgått att organisationerna motsätter sig en lagstiftning som på något sätt skulle ändra innebörden av eller förutsättningarna för de avtalsreglerade systemen för avgångsersättning liksom de fonder som byggts upp.

Utredningen delar uppfattningen, att man inte bör införa en lagstiftning som skulle kunna rycka undan grunden för de regler som på grund av partsöverenskommelser gäller om rätt till avgångsersättning. Det torde inte heller vara möjligt att finna ett lagfäst system som på samma sätt som överenskommelserna kan ta hänsyn till olika arbetstagargruppers särskilda förutsättningar och behov.

Fråga uppkommer då om en lagfäst avgångsersättning för arbetstagare som inte genom kollektivavtal redan tillförsäkrats denna rätt. En sådan lag om avgångsersättning skulle få ett mycket begränsat tillämpningsområde. Det kan vidare ifrågasättas om det för samtliga arbetstagare, som skulle omfattas av en sådan lag, verkligen föreligger något uttalat behov av en lagstadgad rätt till avgångsersättning. Vad gäller arbetstagare anställda hos kommuner kan nämnas, att uppsägning av sådana arbetstagare på grund av arbetsbrist förekommer endast i ett eller ett par fall om året. Såsom nämnts i föregående avsnitt pågår dessutom förhandlingar om ett avtal rörande avgångsersättning för det kommunala området. Beträffande tjänstemän vid banker eller försäkringsbolag lär uppsägning på grund av arbetsbrist överhuvudtaget inte förekomma. Arbetsgivarna inom dessa områden har t ex åtagit sig långtgående omplaceringsskyldighet och betydande restriktioner i fråga om nyanställningar vid befarad arbetsbrist. Utredningen har vidare erfarit att det för vissa av de utanför AGE-systemet stående privatanställda tjänstemännen kan inom en nära framtid bli aktuellt att motsvarande förmåner införs genom ett fristående system. Inom ett för arbetstagarorganisationerna på industritjänstemannaområdet (Svenska Industritjänstemannaförbundet, Sveriges Arbetsledareförbund och Sveriges Civilingenjörsförbund) gemensamt samarbetsorgan för förhandlingsfrågor, det s k ISAM-rådet, har nämligen utarbetats en plan på att i egen regi driva en särskild AGE-fond, till vilken man räknar med att genom särskilda avtal kunna ansluta åtminstone en sjättedel av de omkring 30 000 arbetsgivare som inte omfattas av AGE-systemet.

Med hänsyn till vad nu anförts skulle en lag om avgångsersättning få betydelse huvudsakligen endast för den mindre grupp tjänstemän hos oorganiserade arbetsgivare, som kommer att stå utanför såväl det nuvarande AGE-systemet som det planerade AGE-ISAM-systemet, samt för det förhållandevis ringa antal övriga arbetstagare på den privata sektorn som är verksamma i icke kollektivavtalsreglerade anställningar. Enligt utred-

ningens mening bör särskilda lagregler om rätt till avgångsersättning för en sådan förhållandevis liten grupp av arbetstagare införas endast om starka skäl talar härför. Sådana skäl kan emellertid knappast sägas vara för handen. Reglerna i den föreslagna lagen om anställningsskydd torde medföra en betydande förstärkning av dessa arbetstagares trygghet i anställningen. Äldre arbetstagare ges en särskild företrädesrätt till fortsatt arbete och ekonomiskt förbättras arbetstagarens ställning genom förlängda uppsägningstider med rätt till lön, även om något arbete inte kan erbjudas arbetstagaren. Där finns också regler om företrädesrätt till återanställning och om rätt att under uppsägningstiden på betald arbetstid besöka arbetsförmedlingen eller annars söka arbete. Också de förbättringar av arbetslöshetsförsäkringen, som statsmakterna antagit våren 1973 och som skall träda i kraft den 1 januari 1974, torde minska behovet av en särskild avgångsersättning för de arbetstagare som står utanför de avtalsreglerade systemen.

På grund av det anförda har utredningen stannat för att inte föreslå några lagregler om rätt till avgångsersättning.

Reservationer

1. *Av ledamoten Lindström*

Förslag till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

Till en början vill jag anlägga några mera allmänna synpunkter på förslaget.

Utredningen behandlar här problem som ej gäller anställningstryggheten i egentlig mening utan mera allmänt de fackliga förtroendemännens ställning och då närmast deras rättigheter i förhållande till arbetsgivaren. Rörande klubbordförandens ställning finns överenskommelser som täcker större delen av arbetsmarknaden. Då de träffats under de senaste åren har någon mera slutgiltig utvärdering av hur de fungerat ännu ej gjorts. Jag anser att en utbyggnad av dessa överenskommelser till att gälla andra kategorier av fackliga förtroendemän och en utsträckning av rättigheternas omfattning bort kunna tas upp avtalsvägen.

Om frågan likväl skall regleras genom lagstiftning har jag åtskilliga erinringar mot majoritetens förslag. Den kritik mot den nuvarande på frivillighetens grund vilande ordningen som åberopas i motiven till betänkandet är synnerligen allmän och opreciserad. Utredningen har ej heller gjort något försök att analysera de eventuella bristerna. Utan närmare undersökningar av det faktiska läget lägger majoriteten fram ett förslag som med all respekt för de fackliga förtroendemännens regelmässigt värdefulla arbete och angelägenheten av att de kan utföra detta under goda betingelser måste betraktas som avsevärt mera långtgående än vad som fordras för att nå syftet. Man skapar för den vida krets av funktionärer, som lagen kommer att omfatta, en rad mycket långtgående förmåner. De vanliga vid företag och myndigheter gällande reglerna kommer ej att vara tillämpliga på denna kategori, utan den kommer att bilda ett slags frälse bland arbetstagarna. Om förslaget genomföres torde det komma att vålla betydande svårigheter vid tillämpningen.

Det finns för närvarande ett allmänt och ökande intresse att på olika fält bygga ut samarbetet mellan de lokala parterna med såväl permanenta organ som mera tillfälliga arbets- och projektgrupper. Det kan inte vara till fördel för utvecklingen av detta samarbete om de aktivt engagerade arbetstagarna automatiskt tilldelas en rad mycket långtgående speciella förmåner med därav följande problem för arbetsgivarna.

Jag skall härefter närmare beröra några av paragraferna i förslaget.

1 §

Här anges kretsen av de fackliga förtroendemän som berörs av förslaget. Bestämmelserna härom måste ses i första hand i samband med reglerna i 4, 6, 7 och 8 §§. Kretsen omfattar enligt texten arbetstagare vilka handlägger frågor som enligt lag eller kollektivavtal ankommer på fackliga företrädare eller eljest ankommer på arbetstagarorganisation i denna dess egenskap. Kretsen är sålunda vid men samtidigt – särskilt genom sista ledet i definitionen – omöjlig att konkret ange. Den omfattar exempelvis arbetstagarledamöter i företagsstyrelser, ledamöter i klubbstyrelser, avdelnings- och sektionsstyrelser, förhandlingsdelegationer, företagsnämnder, skyddsorganisationer, projektgrupper av olika slag samt vidare de som sysslar med utbildningsfrågor av olika slag (t ex lärlingsutbildning, vuxenutbildning och språkundervisning för utlänningar). För samtliga kategorier gäller att de skall vara aktiva handläggare av frågorna.

Kretsen bestämmes enligt paragrafen ensidigt av arbetstagarparten och arbetsgivaren har ej några möjligheter att påverka antalet. Han skall endast underrättas om beslutet.

Ett minimikrav synes vara att paragrafen kompletteras med en bestämmelse innebärande att ifrågavarande representanter skall utses i samråd med arbetsgivaren. Detta synes desto naturligare som man i betänkandet eljest ofta betonar samarbetsaspekten.

Man skulle såsom en annan lösning kunna överväga att inom varje företag begränsa det totala antalet representanter på vilka lagen skall tillämpas efter en skala baserad på antalet anställda i företaget.

Paragrafen bör i varje fall göras dispositiv.

2 §

Lagen borde i sin helhet göras dispositiv med hänsyn till önskvärdheten att kunna göra rimliga anpassningar till de praktiska förhållandena. Det grundläggande skyddet i bl a lagen om förenings- och förhandlingsrätt och det föreliggande förslaget om anställningsskydd ger i varje fall en tillräcklig bas.

Under alla förhållanden borde jämväl 1 och 8 §§ göras dispositiva.

6 §

Första meningen i första stycket i denna paragraf innehåller den bestämmelse som inger de största betänkligheterna. Här stadgas att facklig förtroendeman har rätt att efter anmälan ta den ledighet som fordras för handläggning av fråga som avser den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Man har alltså vänt på det så kallade tolkningsföreträdet och givit ifrågavarande arbetstagare rätt att själva ta ledighet i den utsträckning och med den förläggning de finner erforderlig. Under denna tid utgår enligt 7 § bibehållna förmåner. Regeln i 6 § första stycket andra och tredje meningarna innebär i princip samma lösning ehuru beslutanderätten förts upp på arbetstagarorganisationen.

Jag anser det oriktigt att en sådan från gängse ordning avvikande bestämmelse skall gälla för denna vida krets av arbetstagare med de vagt angivna uppgifterna. Det kan, för att ta några exempel, icke vara rimligt om en arbetstagare efter eget gottfinnande med bibehållna förmåner enligt 7 § skulle kunna vara borta från företaget en eller kanske ett par dagar för att förbereda en förhandling eller ett annat ärende. Detsamma gäller om han – såsom synes vara avsett enligt motiven – skulle kunna resa iväg kortare eller längre tid för "studier av direkt betydelse för den fackliga verksamheten". Om man såsom ett annat exempel tar uppsökande studieverksamhet finns ju knappast någon tidsgräns för det arbete som kan nedläggas härpå. Dessa arbetstagare blir alltså undantagna från de regler om arbetstid och arbetsskyldighet som gäller för övriga arbetstagare. De bestämmer helt själva i vad mån de skall utföra något arbete för arbetsgivarens räkning eller utföra fackligt arbete. Det är här en fråga av ej obetydlig ekonomisk räckvidd för arbetsgivaren och en sådan ordning kan dessutom naturligtvis medföra betydande svårigheter att organisera arbetet. Man får ej heller bortse ifrån den betydelse dessa arbetstagares verksamhet kan få när det gäller övriga arbetstagares arbetsinsatser, även om denna fråga ej regleras i förevarande lag. Som jag inledningsvis framhållit, synes de svårigheter för arbetsgivaren som automatiskt inträder när fler fackliga handläggare utses icke gynnsamt påverka utbyggnaden av det önskvärda, frivilliga samarbetet mellan de lokala parterna.

Oavsett vilken uppfattning man har i sak borde enligt min mening utredningen ha låtit denna fråga anstå i avvaktan på resultatet av arbetsrättskommitténs arbete. Nämnda kommitté har enligt sina direktiv bl a till uppgift att behandla frågan om det så kallade tolkningsföreträdet.

Jag anser därför att 6 § första stycket bör konstrueras så att tolkningsföreträdet kvarligger hos arbetsgivaren, i varje fall i avbidan på resultatet av arbetsrättskommitténs arbete.

I 6 § andra stycket stadgas att facklig förtroendeman har rätt till ledighet för deltagande i förhandling utanför arbetsplatsen om ej synnerliga skäl föranleder annat. Därest en arbetstagare blir engagerad i ett större antal lokala förhandlingar inom olika företag kan detta komma att vålla avsevärda svårigheter för den arbetsgivare där han är anställd. Regeln i sista meningen i 6 § är därför enligt min mening alltför långtgående och bör utgå.

Om arbetsgivaren i ett visst fall anser att en facklig förtroendeman tagit för mycket ledighet eller ledighet på olämplig tid kan han vända sig till arbetsdomstolen. Denna möjlighet har begränsat värde för arbetsgivarens redan på grund av bevissvårigheter. Om arbetsgivaren emellertid skulle lyckas förebringa erforderlig bevisning och arbetstagaren anses ha brutit mot lagen uppkommer frågan vad detta leder till. Någon skadeståndsskyldighet för den enskilde arbetstagaren är ej inskriven i lagen. Huruvida allmänna skadeståndsrättsliga regler gäller synes ovisst. Detsamma gäller frågan om uppsägning eller avskedande kan komma ifråga vid grövre överträdelser och, därest detta besvaras jakande, i vilka fall det då kan tänkas.

Vi har här alltså den i svensk lagstiftning unika situationen att man ej

vet huruvida ett åsidosättande av lagens regler medför några påföljder och, om så skulle vara fallet, vilka dessa är. Skulle några påföljder ej kunna utgå innebär domstolens dom endast ett uttalande om hur man bör förfara i visst fall. Den felande kan då i och för sig fortsätta med sitt lagstridiga handlande utan någon i denna eller annan lag angiven påföljd. Gäller återigen vissa påföljder måste rimligen anges vilka dessa är.

En närmare utredning och ett klarläggande på denna punkt synes vara ett oeftergivligt krav.

8 §

I denna paragraf stadgas att vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering facklig förtroendeman skall ges företräde till fortsatt arbete, om det erfordras för den fackliga verksamheten. Om detta ej sker vid uppsägning anses saklig grund ej föreligga.

Frågan om fortsatt anställning fordras för den fackliga verksamheten skall enligt motiven avgöras i första hand av den fackliga organisationen. Om bestämmelsen medtas vid den slutliga utformningen bör lagtexten omformuleras så att innebörden blir den att prövning bör ske i samråd med arbetsgivaren. Vidare bör bestämmelsen i varje fall, såsom jag framhållit i anslutning till 2 §, göras dispositiv.

Det kan emellertid starkt ifrågasättas om en regel av denna genomgripande betydelse bör införas och därigenom en obestämd, relativt vidsträckt krets av arbetstagare placeras i en synnerligen förmånlig ställning jämfört med andra arbetstagare.

9 §

Denna paragraf innehåller regler om de sanktioner som kan drabba arbetsgivaren. Några motsvarande regler finns ej för arbetstagarna. Vi har alltså, som jag framhållit i anslutning till 6 §, ett lagförslag som innebär att de berörda arbetstagarna kan bryta mot lagens regler utan att drabbas av påföljd enligt bestämmelser i denna lag.

Paragrafen bör kompletteras med en bestämmelse av förslagsvis följande lydelse: "Har facklig förtroendeman uppsåtligen eller av grov oaktsamhet tagit ledighet i strid mot 6 §, skall skadestånd utges till arbetsgivaren. Detsamma gäller om facklig organisation handlar i strid med bestämmelserna i 6 § första stycket eller 8 §".

I 9 § tredje stycket stadgas att skadestånd enligt 39 § i förslaget till lag om anställningsskydd skall utgå med ytterligare hälften av där angivna belopp vid bl a obefogad uppsägning av facklig förtroendeman. Detta gäller oberoende av uppdragets art, omfattning och varaktighet. Det gäller vidare oberoende av anledningen till uppsägningen. Den behöver sålunda icke ha någonting att göra med det fackliga uppdraget utan kan bero på exempelvis misskötsel eller samarbetssvårigheter med arbetskamrater. Jag kan ej finna några bärande skäl för att ett förhöjt skadestånd skall utgå på sätt föreslagits. Detta gäller desto mer som 38 § i samma lagförslag ger domstolen möjlighet att differentiera skadeståndet under

hänsynstagande exempelvis till uppsagningens sammanhang med det fackliga uppdraget.

Jag föreslår därför att 9 § tredje stycket utgår.

Förslag till ändringar i arbetarskyddslagen

Vad jag nu anfört rörande förslag till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen gäller i tillämpliga delar utredningens förslag i 2.4 rörande ändringar i arbetarskyddslagen.

2. *Av ledamoten Björkman*

Jag reserverar mig mot förslaget rörande facklig förtroendemans ställning och motsvarande ändringar i arbetarskyddslagen m m och ansluter mig till vad Lindström anfört.

Statens offentliga utredningar 1973

Kronologisk förteckning

1. Litteraturen i skolan. U.
2. Högskolan. U.
3. Högskolan. Sammanfattning. U.
4. Fastighetstaxering. Fi.
5. Museerna. U.
6. Data och näringspolitik. I.
7. Trygghet i anställningen. In.
8. Radio i utveckling. U.
9. Fortsatt uppsökande verksamhet för cirkelstudier inom vuxenutbildningen. U.
10. Reklam III. Ställningstaganden och förslag. U. (Utkommer senare)
11. Reklam IV. Reklamens kostnader och bestämningsfaktorer. U.
12. Försöksverksamhet med yrkesteknisk högskoleutbildning. U.
13. Snyltningsbrott och sjukförsäkringsmissbruk. Ju.
14. Mål och medel i skogspolitiken. Jo.
15. Kommunal planering och detaljhandel. H.
16. Samhället och filmen. Del 3. U.
17. Teknisk översyn av studiemedelssystemet. U.
18. Styrelserepresentation för bankanställda. Lagteknisk översyn. Fi.
19. TRU:s försöksverksamhet 1967–1972. U.
20. Varudeklaration – ett medel i konsumentpolitiken. H.
21. Svensk ekonomi fram till 1977. Fi.
22. Utsökningsbalk. Utsökningsrätt XII. Ju.
23. Bättre överblick över lagar och andra bestämmelser. Ju.
24. Boendeservice 7. In.
25. Unga lagöverträdare III. Ju.
26. Lag och rätt i grundskolan. Ju.
27. Sanering III. In.
28. Styrelserepresentation för anställda i statliga myndigheter. Fi.
29. Järn- och metallmanufakturindustrin under 70-talet. I.
30. Järn- och metallmanufakturindustrin under 70-talet. Bilagor. I.
31. Revision av vattenlagen. Del 3. Vattenförbund. Ju.
32. Vägtrafiken – kostnader och avgifter. K.
33. Ränta och restavgift på skatt m.m. Fi.
34. Flygvapnets befäl. Fö.
35. Kriminologisk forskning. Ju.
36. Miljövårdens informationssystem. Förslag och motiv. Jo.
37. Miljövårdens informationssystem. Statskontorets förstudie. Jo.
38. Personal för krigsmaktens förvaltningsverksamhet. Fö.
39. God inkassosed. Ju.
40. Civilförsvarsförmåner. Fö.
41. Forskning för utveckling. U.
42. Utbildning av lärarutbildare. U.
43. Budgetreform. Fi.
44. Budgetreform. Bilagor. Fi.
45. Budgetreform. Stabiliseringspolitiska bilagor. Fi.
46. Budgetreform. Den statliga budgetens regionala effekter. Fi.
47. Högskolornas förvaltning. U.
48. Skolans regionala ledning. U.
49. Unga lagöverträdare IV. Ju.
50. Bostäder 1974–76.
51. Skadestånd V. Ju.
52. Turism och rekreation i Sverige. Jo.
53. Samhället och filmen. Del 4. Slutbetänkande. U.
54. Professorstillsättning. U.
55. Beteendevetenskaplig arbetslivsforskning. I.
56. Trygghet i anställningen II. In.

Statens offentliga utredningar 1973

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

Snyltningsbrott och sjukförsäkringsmissbruk. [13]
Utsökningsbalk. Utsökningsrätt XII. [22]
Bättre överblick över lagar och andra bestämmelser. [23]
1956 års klientelundersökning rörande ungdomsbrottslingar. 1. Unga lagöverträdare III. [25] 2. Unga lagöverträdare IV. [49]
Lag och rätt i grundskolan. [26]
Revision av vattenlagen. Del 3.Vattenförbund. [31]
Kriminologisk forskning. [35]
God inkassosed. [39]
Skadestånd V. [51]

Försvarsdepartementet

Flygvapnets befäl. [34]
Personal för krigsmaktens förvaltningsverksamhet. [38]
Civilförsvarsförmåner. [40]

Kommunikationsdepartementet

Vägtrafiken — kostnader och avgifter. [32]

Finansdepartementet

Fastighetstaxering. [4]
Styrelserepresentation för bankanställda. Lagteknisk översyn. [18]
Svensk ekonomi fram till 1977. [21]
Styrelserepresentation för anställda i statliga myndigheter. [28]
Ränta och restavgift på skatt m.m. [33]
Budgetutredningen 1. Budgetreform. [43] 2. Budgetreform. Bilagor. [44] 3. Budgetreform. Stabiliseringspolitiska bilagor. [45] 4. Budgetreform. Den statliga budgetens regionala effekter. [46]

Utbildningsdepartementet

Litteraturen i skolan. Separat bilagedel 4 till litteraturutredningens huvudbetänkande. [1]
1968 års utbildningsutredning. 1. Högskolan [2] 2. Högskolan. Sammanfattning. [3] 3. Försöksverksamhet med yrkesteknisk högskoleutbildning. [12] 4. Högskolornas förvaltning. [47]
Museerna. [5]
Radio i utveckling. [8]
Fortsatt uppsökande verksamhet för cirkelstudier inom vuxenutbildningen. [9]
Reklamutredningen. Reklam III. Ställningstaganden och förslag. [10] (Utkommer senare) Reklam IV. Reklamens kostnader och bestämningsfaktorer. [11]
Filmutredningen. 1. Samhället och filmen. Del 3. [16] 2. Samhället och filmen. Del 4. Slutbetänkande. [53]
Teknisk översyn av studiemedelssystemet. [17]
TRU:s försöksverksamhet 1967—1972. [19]
Forskning för utveckling. [41]
Utbildning av lärarutbildare. [42]
Skolans regionala ledning. [48]
Professorstillsättning. [54]

Jordbruksdepartementet

Mål och medel i skogspolitiken. [14]
Miljökontrollutredningen. 1. Miljövårdens informationssystem. Förslag och motiv. [36] 2. Miljövårdens informationssystem. Statskontorets förstudie. [37]
Turism och rekreation i Sverige. [52]

Handelsdepartementet

Kommunal planering och detaljhandel. [15]
Varudeklaration — ett medel i konsumentpolitiken. [20]

Inrikesdepartementet

Utredningen rörande ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen. 1. Trygghet i anställningen. [7] 2. Trygghet i anställningen II. [56]
Boendeservice 7. [24]
Sanering III. [27]
Bostäder 1974—76. [50]

Industridepartementet

Data och näringspolitik. [6]
Metallmanufakturutredningen. 1. Järn- och metallmanufakturindustrin under 70-talet. [29] 2. Järn- och metallmanufakturindustrin under 70-talet. Bilagor. [30]
Beteendevetenskaplig arbetslivsforskning. [55]

Anm. Siffrorna inom klammer betecknar utredningarnas nummer i den kronologiska förteckningen.

Nordisk udredningsserie (Nu) 1973

Kronologisk förteckning

1. Kommunalt samarbete över de nordiska riksgränserna.
2. Nordiskt kontaktmannamöte i Mariehamn.
3. Varudeklarasjonssamarbeid i Norden.
4. Den nordiska allmänheten och det nordiska samarbetet 1973.
5. Nordisk miljöskyddskonvention.
6. Nordisk pedagogisk specialutbildning för fysioterapeuter.
7. Nordiskt samarbete på arbetsmedicinens område.
8. Övergripande mål för konsumentundervisning i skolan.

Allmänna Förlaget

ISBN 91-38-01782-2