

Nr 88

Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen m. m.; given den 5 april 1974.

Kungl. Maj:t vill härmed, under återopande av bilagda utdrag av statsrådsprotokollet över arbetsmarknadsärenden, föreslå riksdagen att bifalla de förslag om vars avlåtande till riksdagen föredraganden hemställt.

CARL GUSTAF

ANNA-GRETA LEIJON

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås dels en lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, dels regler för att anpassa statstjänstemannalagen och annan arbetsrättslig lagstiftning till lagen om anställningsskydd, som träder i kraft den 1 juli 1974. Förslagen innebär ett fullföljande av det lagstiftningsarbete till främjande av anställningstryggheten som inleddes genom de s. k. äldrelagarna år 1971 och som förra året fortsattes genom antagandet av bl. a. lagen om anställningsskydd. Även frågan om införande av en lagfäst avgångsersättning behandlas i propositionen. Någon sådan lagstiftning anses dock f. n. inte behövlig.

Förslaget till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen är avsett att ge underlag för och stöd åt det fackliga arbete, som utgör en förutsättning för att de senaste årens reformer på arbetslivets område skall kunna förverkligas fullt ut. Lagförslaget tar i första hand sikte på fackliga uppgifter som direkt rör de anställdas intressen i förhållande till arbetsgivaren men omfattar också andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor. En förutsättning för lagens tillämpning är att den facklige förtroendemannen är anställd hos arbetsgivaren och verksam på arbetsplatsen. Det är den lokala fackliga organisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal för arbetsplatsen som har ansvaret för den fackliga verksamhet som avses i lagen. Vidare är det den organisationen som utser vilka arbetstagare som skall vara fackliga förtroendemän i lagens mening.

Lagförslaget innebär att det vid tvist är den fackliga organisationen som bestämmer lagens tillämpning intill dess tvisten har prövats.

Undantag görs endast för fall då säkerheten på arbetsplatsen, viktiga samhällsfunktioner eller därmed jämförliga intressen kan äventyras. Om organisationen föranleder felaktig tillämpning av lagen och har insett eller uppenbarligen borde ha insett felaktigheten, kan den ådömas skadestånd. Däremot går den facklige förtroendemannen fri från påföljd om han handlar med organisationens godkännande.

Enligt förslaget får en facklig förtroendeman inte hindras av arbetsgivaren i sitt fackliga uppdrag. Dessutom ger lagen ett skydd mot försämrade anställningsförhållanden och anställningsvillkor på grund av uppdraget. En facklig förtroendeman föreslås vid driftinskränkningar få företräde till fortsatt arbete under förutsättning att han har fackliga uppgifter av särskild betydelse för verksamheten på arbetsplatsen.

Facklig förtroendeman får enligt lagförslaget rätt till erforderlig ledighet för att utöva den fackliga verksamheten. Ledigheten får dock inte sträcka sig längre än som är rimligt med hänsyn till förhållandena på den enskilda arbetsplatsen och skall förläggas så att den inte medför betydande hinder för arbetets behöriga gång. Ledigheten skall i första hand bestämmas efter överläggning med arbetsgivaren. Facklig verksamhet som avser arbetsplatsen föreslås få ske på betald arbetstid.

Flertalet regler föreslås bli dispositiva för att de genom kollektivavtal skall kunna anpassas till de varierande förhållanden som råder på olika arbetsplatser. De grundläggande reglerna om skyddet för en facklig förtroendeman är dock tvingande.

I fråga om den offentliga sektorn föreslås att grunderna i lagen om anställningsskydd skall gälla också beträffande offentligt anställda. Detta medför vissa ändringar i statstjänstemannalagen. Förslaget innebär bl. a. att rätten att förordna tjänsteman för viss tid begränsas samt att uppsägning skall föregås av varsel och överläggning enligt lagen om anställningsskydd. Undantag görs t. v. för reglerna om turordning och företrädesrätt till ny anställning. I dessa delar krävs ytterligare överväganden i samråd med personalorganisationerna.

Förslaget om anpassning av viss allmän arbetsrättslig lagstiftning till lagen om anställningsskydd innebär, förutom åtgärder av övervägande formell natur, att bl. a. uppsägningstiderna för arbetstagare i husligt arbete förlängs.

Lagförslagen föreslås träda i kraft den 1 juli 1974.

1 Förslag till

Lag om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen

Härigenom förordnas som följer.

1 § Denna lag äger tillämpning på arbetstagare som har utsetts av lokal arbetstagarorganisation att som facklig förtroendeman företräda de anställda i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor.

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

Lagen vinner tillämpning på facklig förtroendeman då organisationen har underrättat arbetsgivaren om det fackliga uppdraget. I förhållande till förtroendemannen bestämmer organisationen när lagen skall gälla för honom.

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 avser fråga om företrädesrätt till fortsatt arbete eller förläggning av ledighet för facklig förtroendeman, vars avlöningsförmåner fastställs under medverkan av Kungl. Maj:t eller myndighet som Kungl. Maj:t bestämmer, eller facklig förtroendeman hos riksdagen eller dess verk.

Avtal som innebär att facklig förtroendemanns rättigheter enligt denna lag inskränkes är ogiltigt i den delen. Avvikelse får dock göras från 1 §, 5-7 §§ och 8 § första stycket med stöd av kollektivavtal som på arbetstagar sidan har 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 arbetsgivaren hindras att fullgöra sitt uppdrag. Förtroendemannen skall ges tillfälle att disponera lokal eller annat utrymme på arbetsplatsen som fordras för det fackliga uppdraget.

4 § Facklig förtroendeman får ej med anledning av sitt uppdrag ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor. När uppdraget har upphört skall arbetstagaren vara tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor som om han ej haft fackligt uppdrag.

5 § Uppkommer fråga om ändring av facklig förtroendemanns arbetsförhållanden eller anställningsvillkor, skall arbetsgivaren minst två veckor i förväg varsla den lokala arbetstagarorganisationen och underrätta förtroendemannen. Föreligger hinder härför, skall varsel och underrättelse i

stället lämnas så snart det kan ske. Skyldighet att lämna varsel och underrättelse föreligger ej vid sådan ändring som utgör ett normalt led i förtroendemannens arbete och icke försämrar hans möjligheter att fullgöra det fackliga uppdraget.

Den lokala arbetstagarorganisationen och förtroendemannen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om åtgärd som avses i första stycket. Sådan överläggning skall påkallas senast en vecka efter det att varsel eller underrättelse lämnades. Har överläggning påkallats, får arbetsgivaren icke vidtaga den tillänkta åtgärden förrän tillfälle till överläggning har lämnats.

6 § Facklig förtroendeman har rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget.

Ledigheten får dock icke ha större omfattning än som är skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen. Ledigheten får icke förläggas så, att den medför betydande hinder för arbetets behöriga gång.

Ledighetens omfattning och förläggning bestäms efter överläggning mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen.

7 § Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på arbetsplatsen skall facklig förtroendeman ha rätt till bibehållna anställningsförmåner.

Om anställningsförmån enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid likställas ledighet som avses i första stycket.

8 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering skall facklig förtroendeman, utan hinder av 22 § lagen (1974:12) om anställningsskydd, ges företräde till fortsatt arbete, om det är av särskild betydelse 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 detta arbete.

Uppsägning som sker i strid med första stycket skall på yrkande av förtroendemannen förklaras ogiltig. Härvid äger 34 § andra och tredje styckena, 36, 37, 39 och 41 §§ lagen (1974:12) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.

9 § Uppkommer tvist om tillämpning på en facklig förtroendeman av 1, 3, 4, 6 eller 7 § eller 8 § första stycket eller kollektivavtalsbestämmelse som med stöd av 2 § andra stycket har trätt i stället för 1, 6 eller 7 § eller 8 § första stycket, gäller den lokala arbetstagarorganisationens mening om lagens eller kollektivavtalets rätta innebörd intill dess tvisten har slutligt prövats. I kollektivavtal som har trätt i lagens ställe kan föreskrivas att arbetstagarpartens bestämmanderätt i stället skall tillkomma huvudorganisationen.

Utän hinder av första stycket kan arbetsgivaren vägra sådan ledighet som äventyrar säkerheten på arbetsplatsen, viktiga samhällsfunktioner eller därmed jämförliga intressen.

10 § Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt denna lag eller kollektivavtalsbestämmelser som har trätt i lagens ställe skall han utge, förutom lön och andra anställningsförmåner vartill facklig förtroendeman är berättigad, ersättning för uppkommen skada. Vid bedömande om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarorganisationens intresse av att lagens bestämmelser iakttages i förhållande till organisationens förtroendemän samt till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Arbetstagarorganisation kan åläggas att utge skadestånd om den föranlett felaktig tillämpning av lagen eller kollektivavtal som har trätt i lagens ställe och har insett eller uppenbarligen borde ha insett felaktigheten. Detsamma gäller om organisationen icke vidtager skäliga åtgärder för att hindra facklig förtroendeman från ett motsvarande förfarande eller om organisationen icke söker förebygga skada av ett felaktigt förfarings-sätt. Facklig förtroendeman kan icke åläggas att utge skadestånd eller återbära erhållen lön för facklig verksamhet som han har bedrivit med organisationens godkännande.

Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndet jämkas.

11 § Den som vill fordra skadestånd enligt denna lag skall underrätta motparten om sitt anspråk inom fyra månader från det skadan inträffade. Har inom den tiden förhandling rörande anspråket påkallats enligt lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom åtta månader från skadans uppkomst.

Första stycket äger motsvarande tillämpning i fråga om anspråk på lön och andra anställningsförmåner enligt denna lag eller kollektivavtal som har trätt i lagens ställe.

Iakttages ej vad som föreskrives i första och andra styckena, är talan förlorad.

12 § Mål om tillämpning av denna lag handlägges enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister. Sådant mål skall handläggas skyndsamt. Detsamma gäller mål om kollektivavtal som har trätt i lagens ställe.

Utan hinder av 9 § kan arbetsdomstolen meddela förordnande i tvistefrågan för tiden intill dess tvisten har slutligt prövats. Yrkande om sådant förordnande får ej bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Kollektivavtal enligt 2 § andra stycket kan ingås före ikraftträdandet.

Har en arbetstgares fackliga uppdrag upphört före ikraftträdandet äger 4 § icke tillämpning.

Föreskrifterna i 5 § gäller icke om de leder till att varsel och underrättelse skall ha lämnats före ikraftträdandet.

2 Förslag till

Lag om ändring i statstjänstemannalagen (1965:274)

Härigenom förordnas att 7, 29, 30 och 35 §§ statstjänstemannalagen (1965:274) 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 tillsätts med förordnande.

Förordnande meddelas för bestämd tid eller tills vidare. Förordnande tills vidare må meddelas att gälla längst till viss tidpunkt.

Om ej annat följer av bestämmelser som Konungen meddelar, må förordnande 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.

29 §

Tjänsteman må skiljas från tjänsten endast av allmän domstol efter åtal eller av Konungen eller myndighet med stöd av bestämmelse i denna lag.

Tjänsteman må skiljas från tjänsten endast av allmän domstol efter åtal eller av Konungen eller myndighet med stöd av bestämmelse i denna lag *eller lagen (1974:12) om anställningsskydd.*

Om skiljande från tjänsten av justitieråd eller regeringsråd på grund av ämbetsbrott eller efter anmälan av riksdagen föreskrives i regeringsformen.

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.*

Uppsägning må ske endast om

Tjänsteman som är förordnad tills vidare må efter skriftlig uppsägning skiljas från tjänsten. *Uppsägning i annan form är ogiltig.*

Även om tjänstemannen intager verksledande eller därmed jämförlig ställning, gälla i fråga om grund för uppsägning och förfarandet vid uppsägning samt varsel

Nuvarande lydelse

tjänstemannen visat bristande lämplighet för tjänsten eller det finnes 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

och överläggning lagen (1974:12) om anställningsskydd. I fråga om förfarandet vid uppsägning samt om varsel och överläggning får Konungen dock meddela avvikande bestämmelser.

Har förordnande meddelats för bestämd tid eller tills vidare längst till viss tidpunkt, upphör tjänsten utan föregående uppsägning vid förordnandetidens utgång.

35 §

Tjänsteman som är anställd med fullmakt, konstitutorial eller förordnande tills vidare äger lämna tjänsten efter skriftlig uppsägning. Den som är förordnad för tillfällig anställning må dock lämna tjänsten omedelbart efter anmälan, om anställningen ej varat mer än tre månader i följd.

Tjänsteman som är anställd med fullmakt, konstitutorial eller förordnande tills vidare äger lämna tjänsten efter skriftlig uppsägning.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

I fråga om anställningsförhållande varå denna lag är tillämplig gäller tills vidare icke reglerna om avskedande, turordning och företrädesrätt till ny anställning i lagen (1974:12) om anställningsskydd.

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

3 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, eller om anställning som avser viss tid eller visst arbete upphört och arbetstagaren, i fall som avses i 15 § första stycket lagen (1974:12) om anställningsskydd, fått underrättelse som där sägs;

c) om arbetsavtalet upphört på grund av uppsägning som verkställdts 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 skäligen 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 betydenhet; 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.

Första stycket b) gäller endast, om anledning till att fortsatt anställning icke erbjudes arbetstagaren uppenbarligen ej har samband med konflikten.

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 (1974:12) om anställningskydd, gäller dock 2 § i dess äldre lydelse.

4 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 §

Är avtalstiden ej bestämd, gäller avtalet tills vidare och upphör efter uppsägning från endera sidan. Uppsägningstiden är 14 dagar, om ej annat överenskommit.

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.

Arbetsgivaren 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 åsidosätter sina skyldigheter mot arbetstagaren.

För såväl arbetsgivare som arbetstagare gäller en uppsägningstid av 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 varat minst tio år, har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid av tre månader.

Uppsägning som avses i andra stycket får ej ske, om till grund därför åberopas utslutande förhållande, som parten känt till mer än en vecka före uppsägningen.

Vid bestämmande av anställningstid enligt andra stycket skall medräknas tid under vilken arbetstagaren varit anställd hos förutvarande arbetsgivare, om arbetet kan anses utfört i ett och samma hushåll.

12 a §

Arbetstagare har rätt till lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden även om arbetsgivaren icke erbjuder honom arbete. Sådana förmåner får ej understiga vad som normalt skulle ha utgått till arbetstagaren, om

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

han hade fått behålla sina arbetsuppgifter.

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.

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 kunde ha förvärvat i annan anställning som han skäligen bort godtaga. Utbildningsbidrag som utgår av statsmedel vid arbetsmarknadsutbildning får avräknas, i den mån bidraget avser samma tid som lönen och arbetstagaren har blivit berättigad till bidraget efter uppsägningen.

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

12 b §

Anställning 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 kan av arbetsgivaren genom avskedande bringas att upphöra omedelbart, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Nuvarande lydelse

Arbetsgivare eller arbetstagare som åsidosätter sina skyldigheter enligt avtalet eller denna lag skall ersätta motparten skada som uppstår på grund därav.

Vid bedömning 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 eller avskedande skett före ikraftträdandet, gäller dock äldre bestämmelser.

Föreslagen lydelse

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 §

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, ersättning för uppkommen skada.

Arbetstagare som åsidosätter sina skyldigheter enligt avtalet eller denna lag skall ersätta arbetsgivaren uppkommen skada.

5 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 samt 1, 2, 5 och 6 §§ skall ha nedan angivna lydelse,

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

Lag om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagarare 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 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 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.

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 *sägas upp eller avskedas* med anledning av tjänstgöring som det på sådan grund åligger honom att fullgöra. Vad nu sagts skall även gälla beträffande 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.

¹ Senaste lydelse 1964:342

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §²

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

Avtal om att anställning skall avse tiden intill dess arbetstagare påbörjar värnplikstjänstgöring eller vapenfri tjänst får träffas 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 intresse av arbetsavtalets upprätthållande och övriga sådana omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det med hänsyn till den skadevällandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande i av-

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 och 39 §§ samt 41 § första och andra styckena lagen (1974:12) om anställningsskydd.

² Senaste lydelse 1966:421

Nuvarande lydelse

seende å tvistens uppkomst, skadans storlek eller omständigheterna i övrigt finnes skäligt, må skadeståndets belopp nedsättas; fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet må ock äga rum.

Föreslagen lydelse

6 §

Den som vill framställa skadeståndsanspråk 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.

Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt denna lag skall han utge, förutom lön och andra anställningsförmåner vartill arbetstagare på grund av lagen kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada. Härvid äga 38 § tredje och fjärde styckena samt 40 § lagen (1974:12) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

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

6 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 nuvarande 6 § skall betecknas 7 §,

dels att lagens rubrik och 1–6 §§ skall ha nedan angivna lydelse.

Lag om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av äktenskap eller havandeskap m. m.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

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 §¹

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 stadigvarande 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,

Arbetsgivare må ej med vetskap om havandeskapet eller barnets födelse *säga upp eller avskeda* arbetstagare, som sedan minst ett år haft stadigvarande anställning hos honom, på den grund att arbetstagaren i samband med havandeskap eller barns födelse avhåller sig från arbetet under högst *sju* 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,

¹ Senaste lydelse 1973:474.

Nuvarande lydelse

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 arbetstagararen utan föregående meddelande inställt sig hos honom. Förbudet mot *avskedande* gäller ej, därest arbetstagararen 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 icke inverka på den rätt som enligt denna paragraf tillkommer arbetstagare.

Föreslagen lydelse

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 arbetstagararen utan föregående meddelande inställt sig hos honom. Förbudet mot *uppsägning och avskedande* gäller ej, därest arbetstagararen 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 *tvåhundrasjuttionde* dagen efter barnets födelse.

3 §

Arbetstagare, som ej må *skiljas från sin anställning* av anledning varom i denna lag förmåles, 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 förmåles i 2 § andra stycket.

Arbetstagare, som ej må *sägas upp eller avskedas* av anledning varom i denna lag förmåles, 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 förmåles i 2 § andra stycket.

4 §

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

Har arbetsgivare i strid mot

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

Nuvarande lydelse

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.

Föreslagen lydelse

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.

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 och 39 §§ samt 41 § första och andra styckena lagen (1974:12) om anställningsskydd.

6 §

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.

I fråga om anhängiggörande

Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt denna lag skall han utge, förutom lön och andra anställningsförmåner vartill arbetstagare på grund av lagen kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada. Härvid äga 38 § tredje och fjärde styckena samt 40 §

Nuvarande lydelse

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

lagen (1974:12) om anställningskydd motsvarande tillämpning.

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

Bestämmelserna i 2 § om den tid arbetstagare har rätt att avhålla sig från arbete i samband med havandeskap eller barns födelse eller i samband med mottagande av barn såsom fosterbarn eller adoptivbarn träder dock i kraft den 1 januari 1975 och tillämpas i fall då barnet fötts den 1 juli 1974 eller senare. Skulle enligt äldre bestämmelser föräldrapenning i särskilt fall upphöra före utgången av år 1974, får de nya bestämmelserna tillämpas utan hinder av att lagen i ifrågavarande del ej trätt i kraft.

7 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 8 § skall upphöra att gälla,

dels att 6 a § och 7 § skall ha nedan angivna lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*6 a §¹

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

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

Sker uppsägning eller avskedande enbart av det skälet att arbetstagarfrånsäger eller utnyttjar sin rätt enligt denna lag, skall åtgärden på yrkande av arbetstagarfrånsäger förklarad ogiltig. Beträffande tvist om giltigheten av uppsägning eller avskedande gäller 34–37 och 39 §§ samt 41 § första och andra styckena lagen (1974:12) om anställningsskydd.

7 §

Arbetsgivare, som ej iakttagit vad som föreskrives i denna lag, skall ersätta arbetstagarfrånsäger för uppkommen skada.

Vid bedömning om och i vad mån skada uppstått skall hänsyn tagas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, får skadeståndets belopp nedsättas. Fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet kan också äga rum.

Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt denna lag skall han utge, förutom lön och andra anställningsförmåner vartill arbetstagarfrånsäger på grund av lagen kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada. Härvid äger 38 § tredje och fjärde styckena samt 40 § lagen (1974:12) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.

¹ Senaste lydelse 1973:238.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

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.

Iakttagar arbetstagare ej vad som föreskrives i första stycket är talan förlorad.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

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

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

Häri genom förordnas att 42 § arbetarskyddslagen (1949:1) skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

42 §¹

Skyddsombud må icke hindras att fullgöra sina uppgifter. Arbetstagare 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 sina uppgifter. Arbetstagare 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 försämra hans anställningsvillkor.

Bryter arbetsgivare eller arbetstagare mot vad i första stycket stadgats, är han skyldig ersätta 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 skadevällandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande i avseende å tvisten, skadans storlek i jämförelse med den skadevällandes 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 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.

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 arbetsförhållan-*

Skyddsombud, som gör gällande att han tillskyndats försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor med anledning av uppdraget att vara skyddsombud, har rätt att *behålla sina tidigare arbetsförhållanden och anställningsvillkor till dess frågan slutligt prövats.*

¹ Senaste lydelse 1973:834.

Nuvarande lydelse

den 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 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.

Föreslagen lydelse

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

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

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

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

Nuvarande lydelse

Allmän förmånsrätt följer där-
efter med arbetstagares fordran på
sådan lön eller annan ersättning på
grund av anställningen som ej för-
fallit till betalning tidigare än ett
år innan konkursansökningen gjor-
des och på sådan lön eller ersätt-
ning under skäligen uppsägningstid,
högst sex månader, som överstiger
inkomst vilken arbetstagaren un-
der tid som lönen eller ersättning-
en avser förvärvat eller uppenbarli-
gen borde ha kunnat förvärva i
annan anställning, *genom uppdrag*
eller genom egen förvärvsverksam-
het. Har lönefordran som förfallit
tidigare än ett år innan konkursan-
sökningen gjordes varit föremål
för tvist, gäller förmånsrätten, om
talan väckts eller sådan förhand-
ling som föreskrives i kollektivav-
tal begärts inom sex månader från
förfalldagen och konkursansök-
ningen följt inom sex månader
från det att tvisten blivit slutligt
avgjord. I fråga om semesterlön
eller semesterersättning som är in-
tjänad innan konkursansökningen
gjordes, gäller förmånsrätten vad
som står inne för det löpande och
de närmaste föregående två kvali-
fikationsåren.

Föreslagen lydelse

11 §¹

Allmän förmånsrätt följer där-
efter med arbetstagares fordran på
sådan lön eller annan ersättning på
grund av anställningen som ej för-
fallit till betalning tidigare än ett
år innan konkursansökningen gjor-
des och på sådan lön eller ersätt-
ning under skäligen uppsägningstid,
högst sex månader, som överstiger
inkomst vilken arbetstagaren un-
der tid som lönen eller ersättning-
en avser förvärvat *i annan anställ-*
ning eller uppenbarligen borde ha
kunnat förvärva i anställning *som*
han skäligen bort godtaga. *Vid*
bestämmande enligt vad nyss sagts
i vilken utsträckning fordran på
lön eller ersättning under uppsäg-
ningstid är förenad med förmåns-
rätt skall med samtidig inkomst i
annan anställning jämföras ut-
bildningsbidrag som utgår av stats-
medel vid arbetsmarknadsutbild-
ning, i den mån bidraget avser
samma tid som lönen eller ersätt-
ningen och arbetstagaren har blivit
berättigad till bidraget efter upp-
sägningen. Har lönefordran som
förfallit tidigare än ett år innan
konkursansökningen gjordes varit
föremål för tvist, gäller förmåns-
rätten, om talan väckts eller sådan
förhandling som föreskrives i kol-
lektivavtal begärts inom sex måna-
der från förfalldagen och kon-
kursansökningen följt inom sex

¹ Senaste lydelse 1971:1043.

Nuvarande lydelse

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 tryggnad 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.

Äldre bestämmelser gäller alltjämt i fråga om förmånsrätt för fordran på lön eller ersättning under uppsägningstid, om konkursbeslutet meddelats före ikraftträdandet.

Föreslagen lydelse

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.

10 Förslag till Lag om ändring i lagen (1974:12) om anställningsskydd

Härigenom förordnas att 21 § lagen (1974:12) om anställningsskydd skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

21 §

Arbetstagare, som under anställningstiden har varit permitterad mer än två veckor i följd eller sammanlagt mer än 30 dagar under samma kalenderår, har rätt till lön och andra anställningsförmåner för överskjutande permitteringstid, såvida ej permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur icke sammanhängande.

Förmåner som avses i första stycket får ej understiga vad som normalt skulle ha utgått till arbetstagaren, om han hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Den närmare beräkningen av förmånerna får grundas på kollektivavtal som på arbetstagersidan slutits eller godkänts av organisation som är att anse som huvudorganisation enligt lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt. Därvid äger 3 § tredje stycket motsvarande tillämpning.

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 30 dagar under ett kalenderår.*

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

11 Förslag till**Lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder**

Härigenom förordnas att 15 § lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

Beträffande den som företräder arbetstagarorganisation i frågor som avses i denna lag äger 42–44 §§ arbetarskyddslagen motsvarande tillämpning.

Föreslagen lydelse

15 §

Beträffande den som företräder arbetstagarorganisation i frågor enligt denna lag och icke omfattas av lagen (1974:00) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, äger 42–44 §§ arbetarskyddslagen (1949:1) motsvarande tillämpning.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Utdrag av protokollet över arbetsmarknadsärenden hållet inför Hans Maj:t Konungen i statsrådet den 5 april 1974.

Närvarande: Statsråden STRÄNG, HOLMQVIST, ASPLING, GEIJER, BENGTTSSON, NORLING, LÖFBERG, LIDBOM, CARLSSON, FELDT, SIGURDSEN, GUSTAFSSON, ZACHRISSON, LEIJON, HJELM-WALLÉN.

Statsrådet Leijon anmäler efter gemensam beredning med statsrådets övriga ledamöter fråga om *lagstiftning angående facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen m. m.* och anför.

1 Inledning

Som ett led i det pågående reformarbetet på arbetslivets område uppdrog i december 1969 chefen för dåvarande inrikesdepartementet åt särskilt tillkallade sakkunniga¹ att göra en allsidig utredning av frågan om en lagstadgad trygghet i anställningen. De sakkunniga fick också i uppdrag att överväga frågor om rättegången och domstolsorganisationen i arbetstvister.

De sakkunniga, som antog benämningen utredningen rörande ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen, avlämnade i januari 1973 betänkandet (SOU 1973:7) Trygghet i anställningen och en promemoria (Ds In 1973:4) rörande vissa övergångsfrågor. På grundval av utredningens förslag föreslogs i proposition (prop. 1973:129) lagstiftning om åtgärder för att förbättra anställningstryggheten m. m. Sedan riksdagen antagit propositionsförslagen (InU 1973:36, rskr 1973:351) utfärdades bl. a. lagen (1974:12) om anställningsskydd och lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

De sakkunniga, som under våren 1973 fått i uppdrag att också utreda frågan om ett förstärkt anställningsskydd för fackliga förtroendemän, har härefter i december 1973 avlämnat betänkandet (SOU 1973:56) Trygghet i anställningen II. De lagförslag som innefattas i betänkandet torde få fogas till statsrådsprotokollet i detta ärende som *bilaga*.

Efter remiss har yttranden över betänkandet avgetts av regeringsrätten, justitiekanslern (JK), Svea hovrätt, kammarrätten i Stockholm, försvarets civilförvaltning, socialstyrelsen, riksförsäkringsverket (RFV), poststyrelsen, televerket, statens järnvägar (SJ), statskontoret, riksskatteverket,

¹ Landshövdingen Valter Åman, ordförande, direktörerna Eugen Björkman och Styrbjörn von Feilitzen, förbundsjuristen Stig Gustafsson, rättschefen Börje Härdefelt, förbundsjuristen Ove Kjellgren, direktören Gunnar Lindström samt förbundsordföranden Valdemar Lundberg. Kjellgren har sedermera ersatts av förbundsordföranden Åke Nilsson.

statens avtalsverk (SAV), statens personalnämnd (SPN), skolöverstyrelsen (SÖ), universitetskanslersämbetet (UKÄ), arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), arbetarskyddsstyrelsen, arbetsdomstolens ordförande, konkurslagskommittén, kommittén för försöksverksamhet med vuxenutbildning (FÖVUX), arbetsmiljöutredningen, arbetsrättskommittén, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Skogs- och lantarbetsgivareföreningen, Sveriges redareförening, Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO), Statsföretagens förhandlingsorganisation (SFO), Sveriges hantverks- och industriorganisation (SHIO), Svensk industriförening, Landsorganisationen i Sverige (LO), Försäkringsanställdas förbund, Svenska kommunalarbetsareförbundet, Svenska lantarbetareförbundet, Svenska sjöfolksförbundet, Statsanställdas förbund (SF), Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Sveriges akademikers centralorganisation (SACO), Statstjänstemännens riksförbund (SR), ILO-kommittén, Sveriges advokatsamfund, Förbundet Sveriges handelsrepresentanter och Föreningen Sveriges kronofogdar.

Yttranden över betänkandet har överlämnats av försvarets civilförvaltning från överbefälhavaren, av socialstyrelsen från företagsnämnden vid styrelsen, av UKÄ från rektorsämbetet vid universitetet i Stockholm och juridiska fakulteterna vid universiteten i Uppsala, Stockholm och Lund samt samhällsvetenskapliga fakulteten vid sistnämnda universitet samt av LO från Svenska byggnadsarbetareförbundet och Svenska skogsarbetareförbundet.

Yttranden över betänkandet har dessutom inkommit från domänverket, personalföreningen vid SAV och Ackordscentralen, Stockholmsavdelningen.

Utredningen tar i sitt betänkande upp fyra huvudfrågor, nämligen frågan om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, frågan om lagfäst avgångsersättning, frågan om anställningstryggheten på den offentliga sektorn samt frågan om anpassning av allmän arbetsrättslig lagstiftning med anledning av införandet av lagen om anställningsskydd.

Jag vill dessutom erinra om att utredningen numera också har avgett sitt slutbetänkande (SOU 1974:8) Rättegången i arbetstvister. De förslag som föranleds av detta betänkande har chefen för arbetsmarknadsdepartementet anmält förut i dag (prop. 1974:77).

Med anledning av tidigare i år beslutad förlängning av ersättningstiden för föräldrapenning (prop. 1974:15, SfU 1974:5, rskr 1974:37) anmäler jag nu också fråga om därav föranledda ändringar i lagen (1945:844) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m.

Slutligen vill jag i detta sammanhang erinra om att de av utredningen föreslagna ändringarna i viss allmän arbetsrättslig lagstiftning bl. a. innefattar förslag till ändringar i lagen (1914:45) om kommission, handelsagentur och handelsresande. Utredningens förslag i denna del har tidigare i år anmälts i samband med andra ändringar i kommissionslagen (prop. 1974:29).

2 Facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

2.1 Nuvarande ordning

2.1.1 Författningsregler

Utöver det grundläggande anställningsskydd, som följer av lagen om anställningsskydd, finns särskilda skyddsregler för fackliga förtroendemen i olika författningar. Enligt lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt (FFL; ändrad senast 1965:277) är t. ex. uppsägning av en arbetstagare, som företagits i föreningsrättskränkande syfte, ogill och arbetsgivaren skyldig att ersätta skada som uppkommit av förfarandet.

För skyddsombud och fackliga företrädare i anpassningsgrupper etc. gäller särskilda regler på grund av bestämmelser i arbetarskyddslagen (1949:1; omtryckt 1973:834) och lagen (1971:202) om vissa åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden. Dessa förtroendemen får inte hindras att fullgöra sina uppgifter och de har fått ett särskilt skydd mot uppsägning liksom mot försämrade arbetsförhållanden och anställningsvillkor på grund av sin verksamhet. Motsvarande bestämmelser har införts i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder för arbetstagare som företräder sin organisation i frågor som avses med den lagen. Avsikten är att dessa senare regler skall ersätta de reglerna i 1971 års sysselsättningslag.

Skyddsombudens ställning har ytterligare stärkts genom de nyligen beslutade ändringarna i arbetarskyddslagen, vilka trätt i kraft den 1 januari 1974. Till viss del får de nya reglerna tillämpning även på fackliga företrädare i anpassningsgrupper etc.

2.1.2 Kollektivavtalsbestämmelser

De grundläggande kollektivavtalsbestämmelserna om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen 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 för den statliga företagssektorn. Avtalet har också bildat mönster för de överenskommelser och reglementen, som antagits för 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.

Överenskommelserna, som till den övervägande delen begränsats till att avse den främste facklige företrädaren på arbetsplatsen, innehåller såväl allmänna uttalanden om den fackliga verksamheten som särskilda föreskrifter t. ex. om ledighet, ersättning för förlorad arbetsförtjänst etc. Detaljfrågor överlämnas dock till reglering av de lokala parterna. Ställningen för andra fackliga företrädare än klubbordförande regleras

inte genom överenskommelserna.

I det följande redovisas först det huvudsakliga innehållet i SAF-LO-överenskommelsen, varefter för de övriga områdena av arbetsmarknaden anges de skiljaktigheter, tillägg etc. som gäller i förhållande till denna överenskommelse.

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 därtill 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, personalsammansättning, 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 organisa-

tionerna – och mellan klubbledningen och medlemmarna växer och kommer att fortsätta att växa. Risker 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 fråga om det materiella innehållet i klubbordförandeavtalen synes följande bestämmelser främst vara av intresse.

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

Klubbordförande skall ha fritt tillträde till olika avdelningar och arbetsplatser i den utsträckning som fordras för att han skall kunna fullgöra sitt fackliga uppdrag inom företaget. Han skall sträva efter att organisera det fackliga arbetet så att minsta möjliga driftsstörning uppstår. Innan klubbordförande lämnar sitt arbete och vid återkomsten till detta skall anmälan göras till arbetsledningen. Klubbordförande skall underrätta arbetsledningen på annan avdelning, som han önskar besöka, om sitt ärende. Förbunden eller arbetsgivaren och klubben fastställer på förhand omfattningen av den tid i genomsnitt per vecka eller annan tidsperiod under vilken klubbordföranden 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.

Klubbordföranden äger för sådan frånvarotid erhålla ersättning för förlorad arbetsinkomst.

I den mån klubbordförandes 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 klubbordförande i normalfallet inte får försämrad arbetsinkomst så länge han innehar det fackliga uppdraget.

Om arbetarparten gör gällande att uppsägning av klubbordförande skett i anledning av denna hans verksamhet, skall han kvarstå i anställningen intill dess förhandlingar avslutats eller avgörande meddelats av arbetsdomstolen. Rätten att kvarstå i anställningen gäller dock ej om avskedande äger rum på grund av sådant förfarande, som berättigar arbetsgivaren att omedelbart häva arbetsavtalet.

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 att delta i centrala förhandlingar eller avtalskonferenser. Framställning om ledighet skall med hänsyn till planeringen av produktionen om möjligt göras senast 14 dagar före ledighetens början.

Klubbordförande bör beredas möjlighet att förvara för det fackliga uppdraget erforderliga handlingar m. m. i lämpligt utrymme på arbetsplatsen. Om det är påkallat med hänsyn till företagets storlek bör klubbordförande även få tillgång till telefon och till lämplig lokal, där sammanträde eller samtal med klubbmedlemmar kan äga rum.

Enligt avtalet för *den statliga företagssektorn* har det överlämnats åt de lokala parterna att fastställa vilka fackliga förtroendemän, som skall

omfattas av avtalet. Det förekommer att avtalet gjorts tillämpligt även på andra funktionärer inom en klubbstyrelse än ordföranden. Avtalet innehåller också regler om fackliga företrädares ställning i förhållande till företag, vari de inte 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 den *kommunala sektorn* gäller regler som i stort sett ansluter till SAF-LO-överenskommelsen. På grund av avtalsförbudet i kommunaltjänstemannalagen har dock vissa bestämmelser intagits i ett reglemente (RFF 72), som utfärdats efter hörande av arbetstagarorganisationerna.

På den *statliga sektorn* och det statligt lönerulerade kommunala området gäller kungörelsen (1972:448) om fackliga förtroendemän hos statsmyndigheter m. fl. Den har föregåtts av överläggningar mellan finansdepartementet och de fyra huvudorganisationerna SF, TCO-S, SACO och SR. I anslutning till kungörelsen har SAV utfärdat vissa tillämpningsföreskrifter (cirk. A:14/1972 och A:21/1973). Kungörelsen har dock 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. Vidare heter det i anvisningarna till kungörelsen att myndigheterna bör positivt pröva möjligheten att med tjänstgöring under motsvarande tid meritmässigt jämställa tjänstledighet för fackligt uppdrag inom myndigheten.

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. I andra fall, t. ex. vid ledighet för centralt förhandlingsarbete, erhåller arbetstagaren lön med s. k. B-avdrag – dvs. han behåller cirka 70 % av bruttolönen – under 15 dagar av ett och samma kalenderår. Vid ledighet därutöver görs fullt löneavdrag. Tillämpningen av bestämmelserna om B-avdrag har närmare berörts i ett cirkulär från SAV, 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, dvs. 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 företräde kallelse eller på annat sätt styrker behovet av tjänstledighet.

Reglerna för *bankmannaområdet* är i vissa avscenden mera detaljerade än för arbetsmarknaden i övrigt. De berör olika slags fackligt arbete, exempelvis uppdrag i företagsnämnd och i andra samrådsorgan, företagsnämndsutbildning, deltagande i konferenser i samrådsfrågor, lokal förhandlingsverksamhet, och facklig utbildning. Deltagande i centrala förhandlingar eller andra centrala fackliga uppdrag, t. ex. ledamotkap 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 att arbetet inte får lägga hinder i vägen. Arbetsgivaren måste dock i ett fall av vägrad tjänstledighet kunna motivera varför ledigheten inte beviljats vid detta tillfälle. Som godtagbart motiv anges svårigheten att skaffa vikarie på grund av sjukdom etc. I fråga om anställningsförmåner vid ledighet uttalas, att deltagande i företagsnämndsarbete, lokal förhandlingsverksamhet och annat lokalt fackligt arbete sker utan löneavdrag medan ledighet för kurser, konferenser och dylikt 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.

2.2 Internationella förhållanden

2.2.1 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. Konventionen (nr 135) ger uttryck för principen att arbetstagarrepresentanter bör skyddas mot åtgärder som vidtas mot dem på grund av deras ställning eller verksamhet som arbetstagarrepresentanter eller på grund av deras organisationstillhörighet. En annan princip, som betonas i konventionen, är att fackliga företrädare bör åtnjuta sådana rättigheter som är ägnade att snabbt och effektivt sätta dem i stånd att fullgöra sina uppgifter. Hänsyn skall dock tas till bl. a. företagets behov och möjligheter. Det förutsätts att företagets effektiva verksamhet inte skall menligt påverkas.

”Arbetstagarnas representanter” kan vara antingen fackliga företrädare eller förtroendemän som fritt valts av arbetstagarna i företaget. Inom ramen för denna definition överlämnas åt medlemsstaterna att genom nationell lagstiftning, kollektivavtal etc. 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) lämnar mera detaljerade anvisningar. Särskilda åtgärder bör enligt rekommendationen vidtas för att garantera ett tillförlitligt skydd för fackliga förtroendemän på arbetsplatsen om inte vederbörliga skyddsåtgärder, gällande arbetstagare i allmänhet, redan finns i tillräcklig omfattning. Som exempel på sådana särskilda åtgärder nämns att tillåtliga uppsägningsgrunder skall noggrant anges, att samråd skall ske innan uppsägning av en facklig förtroendeman får bli slutgiltig, att en särskild besvärsprocedur skall införas för fackliga förtroendemän som anser sig ha blivit föremål för orättvis behandling, att effektiv rättelse innefattande bl. a. återanställning — skall ske i händelse av obefogad uppsägning. Andra exempel är att en särskild bevisbörda skall åläggas arbetsgivaren vid uppsägning av facklig förtroendeman och att facklig förtroendeman skall ha företrädesrätt till fortsatt arbete vid personalinskränkning. I rekommendationen förordas att skyddsreglerna tillämpas även på arbetstagare som upphört att vara facklig förtroendeman. Arbetstagare som efter avslutat uppdrag återgår i arbete på det företag där han har varit verksam, bör enligt rekommendationen få behålla eller återfå sin tidigare ställning.

I fråga om åtgärder för att underlätta de fackliga företrädarnas verksamhet nämner rekommendationen att en facklig förtroendeman bör åtnjuta erforderlig ledighet utan löneavdrag eller förlust av anställningsförmåner för att utöva sina funktioner. Förtroendemannen bör också beviljas skälig ledighet för att delta i fackliga möten, utbildningskurser, seminarier, kongresser och konferenser. Även ledighet av detta slag bör beviljas utan löneavdrag eller förlust av anställningsförmåner.

Frågan om vem som skall bestrida härav föranledda kostnader bör bestämmas genom nationell lagstiftning eller kollektivavtal eller på annat sätt som är förenligt med nationell praxis.

Enligt rekommendationen bör vidare en facklig förtroendeman beredas tillträde till alla arbetsplatser i företaget ävensom företräde inför ansvariga representanter för företagsledningen. De fackliga represen-

tanter, 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 hjälpmedel och den information som behövs för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

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 instrumenten 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 (prop. 1972:10, SoU 1972:6, rskr 1972:101).

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 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 ledighet för studier vara tillgänglig för alla arbetstagare. Bl. a. framhålls utbildningens betydelse för ett ökat anställningsskydd och för arbetstagarnas anpassning till förändringar i samhället. Kännetecknande för den nu avsedda ledigheten är att den skall avse en bestämd tidsperiod och äga rum under ordinarie arbetstid utan förlust av lön och andra anställningsförmåner. Statsmakterna och arbetsmarknadens parter förväntas bidra till finansieringen. Särskilda regler föreslås bl. a. angående valet mellan olika slags 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 de 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 är här art. 11, varigenom medlemsstaterna förbinder sig att vidta 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 bl. a. (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 få till stånd reglering av anställningsvilkoren genom kollektivavtal. Härjämte innehåller konventionen regler om skydd mot föreningsrättskränkande åtgärder.

2.2.2 Annan internationell reglering

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 bl. a. (art. 11 och 14, resp. art. 5), att envar utan åtskillnad skall ha rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen. Den nationella lagstiftningen får inte utformas eller tillämpas på sådant sätt att föreningsrätten kränks. I den sociala stadgan anges därjämte (första delen punkt 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 arbetsvilkoren 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. FN-konventionerna har ratificerats i Sverige (prop. 1971:125) men har ännu inte trätt i kraft.

2.3 Utredningen

2.3.1 Inledning

Utredningen erinrar inledningsvis om att frågan om fackliga förtroendemäns ställning så sent som år 1972 har varit föremål för statsmakternas behandling i anslutning till de i avsnitt 2.2.1 berörda ILO-instrumenten, men att tanken på lagstiftning då avvisats med hänsyn till att frågan ansågs närmast ankomma på arbetsmarknadens parter att reglera.

Efter det att utredningen under våren 1973 fått i uppdrag att överväga lagstiftning om bl. a. ett förstärkt anställningsskydd för fackliga förtroendemän uttalar utredningen att det då inte kan komma i fråga att i

huvudsak endast lagfästa innehållet i ILO-instrumenten eller den kollektivavtalsreglering som under de senaste åren vuxit fram på den svenska arbetsmarknaden. Kretsen av fackliga förtroendemän som bör skyddas i sitt uppdrag föreslås således bli utvidgad i förhållande till vad som nu gäller. Enligt utredningens uppfattning bör skyddet 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 enligt utredningens mening också betydelsefull. I fråga om ledighetens omfattning och förläggning erinrar utredningen om den principiellt betydelsefulla ändring av hittillsvarande praxis, som nyligen antagits angående skyddsombudens verksamhet (prop. 1973:130, SoU 1973:25, rskr 1973:290). I vissa situationer är det skyddsombudets uppfattning om den tid som fordras för arbetarskyddet som blir utslagsgivande och skyddsombudet behöver då 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.

Utredningens förslag avser fackliga förtroendemän som har ställning av arbetstagar på arbetsplatsen, dvs. står i ett anställningsförhållande till den berörde arbetsgivaren. De av utredningen föreslagna rättigheterna för en facklig förtroedeman gäller således i förhållande till den egna arbetsgivaren och dennes företrädare. Utredningen har däremot inte berört frågan om ett särskilt skydd för fackliga företrädare som inte står i ett sådant anställningsförhållande. Den frågan har i stället beröring med arbetsrättskommitténs utredningsområde.

2.3.2 Lagstiftning eller avtalsreglering

En lagstiftning om fackliga förtroendemäns ställning på arbetsplatsen bör enligt utredningens mening beakta att förhållandena kan variera starkt mellan olika arbetsplatser. Utredningen anser det därför nödvändigt att ge de föreslagna reglerna karaktären av ramlagstiftning och utgår från att lagstiftningen får kompletteras i partsöverenskommelsens form.

Även om utredningens förslag 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 vissa förtroendemän. Ej heller kan genom avtal inskränkas de bestämmelser som föreslås om att en facklig förtroedeman inte får hindras av arbetsgivaren att fullgöra sitt uppdrag eller i anledning av uppdraget tillskyndas försämrade arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Även de föreslagna reglerna om särskild företrädesrätt till fortsatt arbete vid driftsinskränkning bör enligt utredningens mening bli tvingande. I andra avseenden föreslås däremot att avvikelser från lagen skall få ske med stöd av kollektivavtal, som slutits på förbunds nivå. Avtal kan exempelvis träffas om rätten till ledighet och

betalningen vid ledighet. Genom sådan kollektivavtalsreglering bör kunna nås en erforderlig anpassning till skiftande branschförhållanden utan att det eftersträfvade skyddet eftersätts. Självfallet bör den föreslagna lagstiftningen inte utgöra hinder mot att avtal träffas om en ytterligare förstärkt ställning på arbetsplatsen för en facklig förtroendemän.

Vad gäller frågan om giltigheten ... efter lagens ikraftträdande — av den nu gällande kollektivavtalsregleringen hänvisar utredningen till sina tidigare uttalanden i promemorian angående övergångsbestämmelser till lagen om anställningsskydd (Ds In 1973:4 s. 8 och 9). Utredningen påpekade där att något generellt uttalande inte kunde göras i frågan i vad mån tidigare ingångna avtal skulle bestå efter lagens ikraftträdande. Frågan om avtalens fortsatta giltighet fick bli beroende av sedvanlig avtalstolkning. Utredningen utgick från att hithörande frågor uppmärksammades och togs upp till *erforderlig behandling* av avtalsparterna.

För vissa fall kunde enligt utredningens mening finnas behov av lagregler, som exempelvis 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 lagförslaget erinras också om att andra regler kan gälla på grund av särskild lagstiftning.

Enligt utredningens uppfattning kan för den offentliga sektorn 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, InU 1973:37, rskr 1973:352) — 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. Sådan anpassning bör enligt utredningen ankomma på Kungl. Maj:t och utföras i samverkan med berörda arbetstagarorganisationer. Den målsättningen bör dock upprätthållas, att det allmänna skyddet för facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen inte inskränks utan att det föreligger särskilda skäl härtill.

2.3.3 *Det s. k. tolkningsföreträdet*

I vissa hänseenden, främst avseende rätten till erforderlig ledighet, har utredningen ställt 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 således företräde och hans beslut kan endast i efterhand undanröjas av domstol. Denna ordning har kritiserats från fackföreningshall. Man har bl. a. framhållit att en motsvarande lagstiftning skulle göras 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 skäligheten bör det, har man framhållit, vid tvist vara arbetstagarpartens uppfattning om nödvändigheten av att vissa fackliga åtgärder sker i en given situation som får bestämma omfattningen och förläggningen av förtroendemans ledighet.

Enligt de nyligen genomförda ändringarna i arbetarskyddslagen har första gången införts ett sådant omvänt tolkningsföretråde. Vid tvist angående omfattningen eller förläggningen av skyddsarbetet i en viss situation kan ett skyddsombud tills vidare utföra sitt uppdrag i den omfattning som han anser rimlig utan att drabbas av löneförlust etc. Som skäl härför har angetts, 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 bör 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. De fackliga uppgifterna blir emellertid betydligt vidare enligt utredningens förslag. Det avser också fackligt arbete utanför arbetsplatsen. Vissa begränsningar av arbetstagarpartens tolkningsföretråde anser utredningen därför vara 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 eljest hänföra sig till verksamheten där, medan det däremot krävs överenskommelse med arbetsgivaren om ledighet för fackliga uppgifter utanför arbetsplatsen. Förtroendemans 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 enligt utredningens uppfattning 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.

Även i vissa andra avseenden föreslår utredningen att tolkningsföreträdet skall ligga hos arbetstagarparten. Vid arbetsbrist skall enligt förslagen 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 bör enligt utredningens mening i första hand tillkomma den fackliga organisationen. Även i fråga om vilka arbetstagare som skall anses utgöra fackliga förtroendemän i lagens mening har den avtalsslutande arbetstagarorganisationens mening givits företräde. De processuella reglerna har därjämte

utformats så, att arbetstagarparten snabbt kan få till stånd en domstolsprövning av uppkomna tvistefrågor.

2.3.4 Förhållandet till viss annan lagstiftning

Ett spørsmål, som utredningen behandlar, är förhållandet mellan den föreslagna lagen om fackliga förtroendemäns ställning och reglerna i FFL. Den senare lagen innefattar bestämmelser till skydd för fackliga företrädare och har bl. a. regler om rätt till skälig ledighet för förhandlingar. För utredningen är emellertid uppgiften att lägga fram förslag till lagstiftning, som syftar till att fånga upp även annan facklig verksamhet än förhandlingar, exempelvis den samverkan som sker i företagsnämnder, anpassningsgrupper etc. Den föreslagna lagstiftningen med dess i förhållande till FFL för arbetstagarparten förmånligare villkor, avses å andra sidan bli tillämplig endast på företrädare för fackliga organisationer som etablerat sig på arbetsplatserna och där kontinuerligt deltar i den samverkan som 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. De båda lagarna bör därför enligt utredningens mening gälla vid sidan av varandra.

Utredningen berör också frågan om konkurrensen mellan vissa stadganden i den föreslagna lagen om fackliga förtroendemäns ställning på arbetsplatsen, å ena sidan, samt motsvarande stadganden i exempelvis FFL, lagen om kollektivavtal samt lagen om anställningsskydd å andra sidan. Utredningen konstaterar att uppsägning av en facklig förtroendeman vid arbetsbrist regleras både av det föreliggande lagförslaget 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 att FFL resp. kollektivavtalslagen då kommer med i bilden vid sidan av lagen om anställningsskydd. Såsom utredningen utvecklat i samband med frågan om följdändringar i allmän arbetsrättslig lagstiftning (se avsnitt 4.1.2) 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. Utredningen föreslår dessutom en särskild regel, 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 enligt utredningens uppfattning 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 inte beskära en facklig förtroendemans talerätt. Utredningen påpekar i det sammanhanget, att lagförslagets regler

om talefrister m. m. är i huvudsak identiska med motsvarande regler i lagen om anställningsskydd.

2.3.5 *Kretsen av fackliga företrädare m. m.*

Utredningen crinrar om att den hittills gällande regleringen i huvudsak har varit begränsad till den främste facklige företrädaren på arbetsplatsen. Från fackligt håll har riktats kritik mot detta. 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 att utmönstra rådande begränsningar i fråga om 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. De fackliga förtroendemännen har, inte minst genom de omfattande reformerna på arbetslivets område, kommit att ges betydande funktioner på arbetsplatsen. Vid sidan av lokalt förhandlingsarbete nämner utredningen 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. Sådana funktioner på arbetsplatsen bör enligt utredningens uppfattning få utövas på arbetstid utan förlust av löneförmåner. Däremot bör kostnaderna för fackliga uppgifter utanför arbetsplatsen i princip åvila den fackliga organisationen.

Utredningens förslag innebär dock inte att varje arbetstagare som anser sig företräda de anställda bör kunna åberopa de föreslagna reglerna. Det skall röra sig om fackliga uppgifter. Arbetstagaren skall vidare i stadageenlig ordning ha blivit utsedd av sin organisation för ett visst uppdrag. Organisationen skall också underrätta arbetsgivaren om detta. Härigenom skapas klarhet om vilka arbetstagare som är organisationens behöriga företrädare på arbetsplatsen. Reglerna föreslås också bli reserverade för arbetstagare, som intar en handläggande eller verkställande funktion. Härmed avser utredningen arbetstagare, som utsetts att mera kontinuerligt vara verksamma på olika områden av det fackliga fältet. Antalet av lagstiftningen berörda förtroendemän blir beroende av den utveckling som äger rum i fråga om de fackliga funktionerna inom arbetslivet. Antalet påverkas också av förhållandena på den enskilda arbetsplatsen.

Med den föreslagna utformningen blir lagstiftningen oftast tillämplig även på andra arbetstagare än den främste facklige företrädaren på arbetsplatsen. Vid sidan av arbetstagare med förhandlande funktioner avses exempelvis arbetstagare som intar en ledande ställning vid handlägg-

ning av företagsnämndsfrågor, verkställande ledamöter i en anpassningsgrupp eller andra samrådsorgan, skyddsombud osv. Utanför de föreslagna reglerna faller däremot arbetstagare som inte kontinuerligt eller endast mera tillfälligt fullgör fackliga uppdrag. 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 berörs, skulle det kunna uppstå tillämpningsproblem i den mån kretsen av fackliga förtroendemän inte kunde bestämmas på annat sätt. Med hänsyn härtill föreslår utredningen att arbetsgivaren på förhand skall ha underrättats av sin fackliga motpart om vilka arbetstagare som handlägger de fackliga frågorna på arbetsplatsen. Dessförinnan blir lagen inte tillämplig på de fackliga förtroendemännen. Motsvarande regler gäller enligt lagen (1972:828) om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar.

En viktig begränsning ligger däri att utredningen har ansett det nödvändigt att inskränka lagstiftningen till att gälla endast de arbetstagare som företräder de etablerade organisationerna på arbetsplatsen eller inom branschen. Exempel på motsvarande begränsning finns i annan lagstiftning. Enligt utredningen kan detta inte anses strida mot de i olika internationella överenskommelser 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 har en annan syftning. Utredningen framhåller emellertid, att företrädare för andra fackliga organisationer genom de grundläggande bestämmelserna i FFL och lagen om anställningsskydd får ett skydd mot trakasserier och uppsägning som är i stort sett jämförbart med lagförslagets. Enligt FFL har de rätt till skälig ledighet för att delta i fackliga förhandlingar.

2.3.6 Olika slag av fackligt arbete

Utredningen uppställer inte andra begränsningar angående de fackliga uppgifterna än att dessa skall ha sin grund i lag eller kollektivavtal eller eljest vara av den art 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. Något krav uppställs inte på att den fackliga verksamheten skall ha en viss största eller minsta omfattning. Genom att organisationen har att i förväg anmäla vilka arbetstagare som företräder organisationen i olika fackliga frågor kan arbetsgivaren påkalla prövning i ett tidigt skede av om en viss verksamhet omfattas eller ej.

Att lagen endast äger tillämpning på förtroendemän med handläggande funktioner får enligt utredningen 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, samtal med enskilda arbetstagare osv. Ledigheten får dock inte sträcka sig utöver vad som är erforderligt för uppgiften i fråga. I många fall bör enligt utredningens uppfattning ytterligare klarhet kunna vinnas genom överenskommelser för den enskilda arbetsplatsen.

Beträffande omfattningen av det fackliga arbetet 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. Detta återspeglas i de regler som utredningen föreslår angående ledighetens omfattning och förläggning samt rätt till betald ledighet.

2.3.7 Skydd för anställningen

Särskilt skydd mot uppsägning

Utredningen anser det uteslutet att införa regler om uppsägningsförbud av fackliga förtroendemän. Dessa kan, i likhet med övriga arbetstagare, råka ut för situationer som med nödvändighet leder till att anställningen måste upphöra. I den mån fackliga förtroendemän bör tillförsäkras ett skydd vid t. ex. arbetsbrist bör det lämpligen ske genom särskilda turordningsregler.

Vad som enligt utredningens mening i stället bör diskuteras är behovet av särskilda regler om förbud mot uppsägning av en facklig förtroendeman på grund av det uppdrag som han har fått eller med anledning av den verksamhet som han bedriver. Utredningen erinrar då först om den grundläggande regleringen i FFL, varigenom en sådan uppsägning är ogill och kan föranleda skadestånd. Härtill kommer de allmänna reglerna om uppsägning i lagen om anställningsskydd. Att en facklig förtroendeman begagnar sig av de rättigheter som en framtida lag ger honom för den fackliga verksamheten är enligt utredningens mening självfallet inte grund för uppsägning. Lagen om anställningsskydd innehåller också regler om bl. a. uppskov med en anställnings upphörande då tvist uppkommit om uppsägningens giltighet. Mot denna bakgrund har utredningen inte ansett det lämpligt att uppställa särskilda 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. För brott mot den särskilda företrädesrätten till fortsatt arbete, föreslår utredningen dock en särskild regel för att markera att uppsägning i sådant fall inte skall betraktas som brott mot turordningen utan som ett enskilt uppsägningsfall med den möjlighet till ogiltigförklaring som då ges i lagen om anställningsskydd.

Inte heller föreslår utredningen särskilda regler om skydd mot avskedande. Utredningen framhåller att ett avskedande på grund av arbetstagarens fackliga verksamhet är rättsstridigt så länge verksamheten

bedrivs inom de ramar som anges i lagstiftning, kollektivavtal eller andra rättsliga normer på arbetsmarknaden samt att även avskedande regleras av FFL och lagen om anställningsskydd.

I fråga om skadeståndspåföljden då en facklig förtroendeman rättsstridigt skiljs från anställningen anser utredningen att reglerna i lagen om anställningsskydd inte är tillfyllest. För att särskilt markera en facklig förtroendemens behov av skydd föreslår utredningen en höjning av skadeståndsbeloppen i lagen om anställningsskydd då åtgärden riktats mot en facklig förtroendeman.

Skydd mot försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor

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 inte får hindras att fullgöra sina uppgifter. Det har vidare givits ett lagfäst skydd mot att de på grund av sin ställning eller verksamhet tillskyndas försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor. Motsvarande regler bör enligt utredningens mening gälla även andra fackliga förtroendemän.

Utredningen anser att vissa fördelar står att vinna om man därjämte inför regler om varsel och överläggning då fråga uppkommer om ändring av en facklig förtroendemens anställningsförhållanden. Överläggning skall kunna påkallas innan en arbetsgivare beslutar om omplacering av en förtroendeman, förflyttning, ändrade lönevillkor etc. Rätten till varsel och överläggning föreslås gälla endast den berörda fackliga organisationen. Varselskyldigheten bör i princip gälla varje ändring av en facklig förtroendemens arbetsförhållanden eller anställningsvillkor för att någon diskussion inte skall behöva uppkomma om det föreligger varselplikt eller inte. Undantag från varselplikten görs dock i fråga om förändringar som ingår som ett normalt led i arbetet, i den mån förändringen inte försämrar förtroendemannens möjligheter att fullgöra det fackliga uppdraget. Reglerna om varsel och överläggning föreslås bli dispositiva för att möjliggöra andra former för samråd på arbetsplatserna.

Åtgärder av typ trakasserier torde enligt FFL också 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.

Det särskilda skyddet mot försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor avser endast åtgärder som vidtas mot arbetstagaren på grund av hans ställning eller verksamhet som facklig förtroendeman. Den föreslagna lagen ger inte en facklig förtroendeman en oinskränkt rätt till lön eller till den egna arbetsplatsen.

Skyddet mot försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor bör enligt utredningen utformas så, att en facklig förtroendeman vid tvist skyddas mot den av arbetsgivaren tillänkta åtgärden tills denna prövas av domstol. Sådana skyddsregler har exempelvis antagits beträffande skyddsombud. Även lagen om anställningsskydd har motsvarande uppskottsregler vid tvist om giltigheten av en uppsägning. Utredningens förslag har utformats med den senare lagen som förebild.

En annan fråga som uppmärksammas av utredningen är en facklig förtroendemens rätt till bibehållen 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 ålders-tillägg och liknande förmåner utan komma i åtnjutande även av sådan befordran som han normalt kunnat räkna med, förutsatt att han har tillräckliga kvalifikationer. Den nu berörda principen kan enligt utredningen sägas innebära en garanti för att förtroendemannen inte skall bli sämre ställd än övriga arbetstagare för att han åtar sig ett fackligt uppdrag. Inte heller efter det att uppdraget upphört bör den tidigare verksamheten få leda till att arbetstagaren kommer i en sämre ställning. Gäller det en arbetstagare som har varit fackligt verksam under kort tid och samtidigt med det fackliga uppdraget har uppehållit sitt arbete lär återgången enligt utredningens mening inte skapa några större svårigheter. Annorlunda kan det vara beträffande en på heltid fackligt verksam förtroendeman som på grund av ett långvarigt uppdrag kommit ifrån sina tidigare arbetsuppgifter. Det bör då ankomma 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.

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 om att förtroendemannen inte får tillskyndas försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor.

Särskilt företräde till fortsatt arbete vid driftsinskränkning

Utredningens förslag innebär vidare att det till skydd för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen bör upptas en regel om att facklig förtroendeman ges ett särskilt företräde till fortsatt arbete vid driftsinskränkning. En på heltid verksam facklig förtroendeman bör få fortsätta sina fackliga funktioner inom ramen för anställningen, inte minst mot bakgrund av den intensifiering av det fackliga arbetet som en driftsinskränkning brukar innebära. En bedömning bör dock göras av hur

angelägna uppgifter 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. En förutsättning är också att förtroendemannen har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Den nu berörda skyddsregeln har inte karaktären av en turordningsregel och föreslås därför inte heller bli dispositiv. Menar den lokala organisationen att en viss förtroendeman behövs för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen är en uppsägning av honom på grund av arbetsbrist inte sakligt grundad, om han skulle kunna beredas fortsatt anställning. Uppsägningen kan då förklaras ogiltig. För permitterings-situationer föreslås endast skadeståndspåföljd. Är förfarandet att anse som en föreningsrättskränkning lär dock ogiltigförklaring enligt FFL kunna ske.

2.3.8 Skydd för de fackliga uppgifternas fullgörande

Med den lagfästa principen att en facklig förtroendeman inte får hindras av arbetsgivaren att fullgöra sitt uppdrag avser utredningen inte bara att förbjuda fysiskt hindrande av de fackliga uppgifterna, t. ex. genom att arbetstagaren vägras tillträde till vissa avdelningar. Den är även avsedd att tillsammans med övriga regler ge uttryck för arbetsgivarens skyldighet att bana väg för den fackliga verksamheten i syfte att nå den samverkan som eftersträvas på arbetsplatserna. Att en facklig förtroendeman exempelvis skall få röra sig fritt på arbetsplatsen för att utöva sina fackliga uppgifter anser utredningen så självklart, att några specialregler härom inte funnits erforderliga. Däremot har utredningen ansett det nödvändigt att särskilt reglera rätten till ledighet och frågan om bibehållna anställningsförmåner.

Rätt till erforderlig ledighet

På förut anförda grunder (avsnitt 2.3.3) anser utredningen det befogat att den primära beslutanderätten angående ledighet för facklig verksamhet bör ligga hos den facklige förtroendemannen, då det gäller frågor som avser arbetsplatsen, medan det beträffande andra fackliga uppgifter blir arbetsgivarens ställningstagande efter överläggningar som får företräde tills en eventuell tvist prövats av arbetsdomstolen. Utredningen betonar dock att det sagda inte får tas till intäkt för att lagstiftningen i normalfallet bör bringas i tillämpning på det beskrivna sättet. Det bör i stället vara naturligt att frågor om ledighet blir föremål för överläggning och överenskommelse mellan parterna. Stadgandet har bl. a. av denna anledning gjorts dispositivt.

Innebörden av den av utredningen föreslagna regeln är dock att det är förtroendemannen eller i visst fall den berörda arbetstagarorganisationen som i princip bestämmer den tid som fordras för handläggning av arbetsplatsens fackliga frågor. Detta gäller såväl den totala omfatt-

ningen av ledigheten som behovet av ledighet i ett visst fall, dvs. ledighetens förläggning. Självfallet skall ledigheten avse handläggning av fackliga frågor och den fackliga verksamheten skall hänföra sig till den egna arbetsplatsen även om den inte nödvändigtvis måste vara förlagd till själva arbetsplatsen. Ledighetens omfattning begränsas även av att den skall vara erforderlig för verksamheten i fråga.

Eftersom det kan förekomma fall då den fackliga verksamheten kan behöva anpassas till vitala produktionsintressen, föreslår utredningen det undantaget från principen om den enskilde förtroendemans tolkningsföreträdare att ledigheten skall bestämmas av den berörda organisationen efter överläggning med arbetsgivaren, om ledighetens omfattning eller förläggning eljest skulle kunna äventyra arbetets behöriga gång. Då det inte kan förväntas att en enskild förtroendeman i varje situation har hela den överblick som fordras för att kunna rätt bedöma läget föreslår utredningen också den bestämmelsen, att en förtroendeman i princip skall anmäla till arbetsledningen då han avser att ta ledighet. Utredningen förutsätter, att anmälningskyldigheten skall kunna efterges då den inte fyller någon funktion. Det löpande fackliga arbetet bör enligt utredningens uppfattning i huvudsak kunna förläggas till vissa på förhand överenskomna tider. Har en sådan överenskommelse träffats bör anmälningskyldigheten kunna utmönstras i motsvarande mån. Inte heller då det rör sig om mera tillfälliga avbrott utan den ringaste risk för att produktionen skulle störas anser utredningen att det bör krävas att förtroendemannen till varje pris fullgör sin anmälningskyldighet.

Utredningen framhåller, att samma anspråk i fråga om ledighet inte kan ställas när det gäller facklig verksamhet som inte avser den egna arbetsplatsen. Även om sådan verksamhet inte förutsätts äga rum på av arbetsgivaren betald tid, kan en ledighet stundom leda till betydande störningar i arbetsgivarens verksamhet. Särskild hänsyn måste tas till mindre arbetsplatser, där produktionen är mera känslig för bortovaro eller där ersättningsfrågor inte kan lösas på samma sätt som i större företag. Arbetsgivaren bör enligt utredningens uppfattning 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 skall vara beroende av överenskommelse med arbetsgivaren. I sista hand kan denne av arbetsdomstolen åläggas att ge förtroendemannen sådan ledighet som anses skäligen för att han skall kunna fullgöra fackliga uppgifter utanför arbetsplatsen. För ett särskilt fall, nämligen deltagande i förhandling, föreslår utredningen att arbetsgivarens bestämmanderätt begränsas. Endast om arbetsgivaren påvisar synnerliga skäl kan han vägra sådan ledighet.

Vid den praktiska tillämpningen av ledighetsreglerna räknar utredningen med att situationer kan uppkomma, då en facklig förtroendeman exempelvis tagit ledighet som inte kunnat utnyttjas fullt effektivt, felbedömt sin rätt att ta ledighet eller brustit i sin anmälningskyldighet. Utredningen menar dock att de fackliga förtroendemännen bör kunna

utöva sina uppdrag utan risk för skadeståndsskyldighet. Skulle en facklig förtroendeman mot förmodan missbruka sin befogenhet i fråga om ledighet anser utredningen att det mestadels är lämpligare att organisationen fråntar honom det fortsatta uppdraget än att han drabbas av skadeståndspåföljd. I grava fall, exempelvis vid förfallolös bortovaro under viss längre tid, bör det dock enligt utredningens mening kunna finnas förutsättningar för att skilja förtroendemannen från anställningen i likhet med vad som gäller för övriga arbetstagare i motsvarande fall.

Bibehållna anställningsförmåner

Utredningen anser 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.

Utredningens förslag innebär att facklig förtroendemans anställningsförmåner, under tid då han handlägger fackliga frågor som berör arbetsplatsen, inte får understiga vad som normalt skulle ha utgått till honom om han i stället hade fullgjort sina arbetsuppgifter. 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 närmare beräkningen får grundas på kollektivavtal som slutits eller godkänts på förbunds nivå.

2.3.9 Övriga frågor

Ansvarsfrågor

Utredningen föreslår att en arbetsgivare, som åsidosätter sina förpliktelser enligt lagen, skall utge – förutom lön och andra anställningsförmåner vartill en facklig förtroendeman kan vara berättigad – ersättning till denne för uppkommen skada. Skadeståndsskyldighet kan även drabba arbetsgivaren gentemot den fackliga organisationen, t. ex. vid brott mot varsel- och överläggningsreglerna. Skadeståndsstadgandena har anpassats till de regler, som återfinns i lagen om anställningsskydd. Bl. a. hänvisas till reglerna i nämnda lag om rätt till s. k. ideellt skadestånd för den fackliga organisationen samt till de frister som gäller för talan om skadestånd.

Det skadestånd som i lagen om anställningsskydd stadgas för det fall att en arbetstagare rättsstridigt skiljs från anställningen svarar enligt utredningens uppfattning inte mot det behov av skydd som föreligger för de fackliga förtroendemännens del. För att skadeståndet här skall fylla den avsedda preventiva funktionen föreslår utredningen en särskild regel, varigenom skadeståndsbeloppen höjs med 50 %, då åtgärden riktats mot

en facklig förtroendeman. Detsamma föreslås gälla om arbetsgivaren åsidosätter den särskilda företrädesrätten till fortsatt arbete.

Förfarandet vid tvist

Utredningen föreslår att mål om tillämpning av lagen om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen prövas av arbetsdomstolen. Tvist om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande av en arbetstagare med fackliga uppgifter bör enligt utredningen handläggas i enlighet med lagen om anställningsskydd. Även i övrigt har utredningen sökt knyta an till de processuella bestämmelserna i denna lagstiftning. Det föreslås exempelvis samma frister för talan och forumreglerna är i stort sett identiska. Några skillnader förekommer dock. Sålunda anser utredningen det befogat med särskilda regler om skyndsamt handläggning av tvister om fackliga förtroendemen. Arbetsdomstolen skall också kunna meddela s. k. interimistiska förordnanden i frågor som rör lagens tillämplighet på viss arbetstagare, ledighetens omfattning eller förläggning och betalningen vid ledighet. 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 rättslig prövning. Arbetsdomstolen bör emellertid enligt utredningens uppfattning få en motsvarande möjlighet att interimistiskt upphäva den uppskjutna verkställigheten då förtroendemannens talan framstår som klart ogrundad. Motsvarande regler föreslås gälla också vid tvist om facklig förtroendemens företrädesrätt till fortsatt arbete.

De föreslagna reglerna om förfarandet utesluter inte att arbetsmarknadens parter söker andra vägar för att lösa de tillämpningsfrågor som kan uppkomma. Vid sidan av lokala och centrala tvisteförhandlingar finns möjlighet att hänskjuta tvist till skiljenämnd. En erinran härom har intagits i lagförslaget.

I fråga om rättegångskostnad bör gälla de regler som eljest tillämpas vid mål inför arbetsdomstolen.

Ikraftträdande

Lagen om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen föreslås träda i kraft den 1 juli 1974, dvs. vid samma tidpunkt som föreslagits i fråga om lagen om anställningsskydd.

Några särskilda övergångsbestämmelser anser utredningen inte vara erforderliga utom beträffande varselskyldigheten. I överensstämmelse med den motsvarande övergångsbestämmelsen i lagen 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 delta i överläggning innan lagen trätt i kraft.

2.3.10 Skiljaktiga meningar

Ledamoten Lindström har reserverat sig mot utredningens förslag. Också ledamoten Björkman reserverar sig mot förslaget och ansluter sig till vad Lindström har anfört.

Lindström framhåller inledningsvis att utredningen behandlar problem som inte gäller anställningstryggheten i egentlig mening utan mera allmänt de fackliga förtroendemännens ställning och då närmast deras rättigheter i förhållande till arbetsgivaren. Rörande klubbordförandes 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 inte gjorts. Lindström anser att en utbyggnad av dessa överenskommelser till att gälla andra kategorier av fackliga förtroendemän och en utsträckning av rättigheternas omfattning hade bort kunna tas upp avtalsvägen.

Om frågan likväl skall regleras genom lagstiftning har Lindström åtskilliga erinringar mot majoritetens förslag. Den kritik mot den nuvarande på frivillighetens grund vilande ordningen som åberopas av majoriteten är enligt Lindströms mening synnerligen allmän och opreciserad. Utredningen har inte heller gjort något försök att analysera eventuella brister. Utan närmare undersökning av det faktiska läget lägger majoriteten enligt hans mening fram ett förslag som måste betraktas som avsevärt mera långtgående än som fordras för att nå syftet. För den vida krets av funktionärer, som lagen kommer att omfatta, skapas en rad långtgående förmåner. De vanliga vid företag och myndigheter gällande reglerna kommer inte att bli tillämpliga på denna kategori, utan de fackliga funktionärerna kommer att bilda ett slags frälse bland arbetstagarna. Om förslaget genomförs, anser Lindström att det kommer att vålla betydande svårigheter vid tillämpningen.

Enligt Lindströms uppfattning kan majoritetens förslag inte vara till fördel för utvecklingen av det samarbete som f. n. pågår mellan de lokala parterna med såväl permanenta organ som mera tillfälliga arbets- och projektgrupper.

När det gäller förslaget olika delar pekar Lindström till en början på att kretsen av de fackliga förtroendemän som berörs av förslaget är vid men samtidigt omöjlig att konkret ange. Ett minimikrav är enligt Lindströms mening att kretsen av representanter skall utses i samråd med arbetsgivaren. Detta synes honom desto naturligare som utredningen eljest ofta betonar samsambetsaspekten. Lindström skulle såsom en annan lösning kunna överväga att man inom varje företag begränsade det totala antalet representanter på vilka lagen skall tillämpas efter en skala baserad på antalet anställda i företaget.

Lindström anser vidare att lagen bör i sin helhet göras dispositiv med hänsyn till önskvärdheten att kunna göra rimliga anpassningar till de praktiska förhållandena. Det grundläggande skyddet i bl. a. FFL och lagen om anställningsskydd ger enligt Lindströms åsikt i varje fall en tillräcklig bas.

Förslaget att facklig förtroendeman skall ha rätt att efter anmälan ta den ledighet som fordras för handläggning av fråga som avser den fackliga verksamheten på arbetsplatsen är det som enligt Lindström inger de största betänkligheterna. För vissa fackliga uppgifter finns det knappast någon tidsgräns för det arbete som kan nedläggas härpå. Sådana från gängse ordning avvikande bestämmelser kan inte få gälla för en vid krets av arbetstagare med vagt angivna uppgifter. Dessa arbetstagare skulle enligt förslaget bli undantagna från de regler om arbetstid och arbetskyldighet som gäller för övriga arbetstagare. De bestämmer själva i vad mån de skall utföra något arbete för arbetsgivarens räkning eller utföra fackligt arbete. Det är här en fråga av inte obetydlig ekonomisk räckvidd för arbetsgivaren. En sådan ordning kan dessutom medföra betydande svårigheter att organisera arbetet. Oavsett vilken uppfattning man har i sak borde enligt Lindströms mening utredningen ha låtit denna fråga anstå i avvaktan på arbetsrättskommitténs kommande förslag. Denna kommitté har enligt sina direktiv bl. a. till uppgift att behandla frågan om det s. k. tolkningsföreträdet. Lindström anser därför att tolkningsföreträdet angående rätten till ledighet bör ligga kvar hos arbetsgivaren, i varje fall i avbidan på resultatet av arbetsrättskommitténs arbete.

Lindström anser att den föreslagna regeln om facklig förtroendemans rätt till ledighet för deltagande i förhandling utanför arbetsplatsen är alltför långtgående och därför bör utgå. Om en arbetstagare blir engagerad i ett större antal lokala förhandlingar inom olika företag, kan detta enligt Lindströms mening komma att vålla avsevärda svårigheter för den arbetsgivare där han är anställd.

Lindström anför vidare att det är ovisst huruvida ett åsidosättande av lagens regler om ledighet medför några påföljder för arbetstagaren och, om så skulle vara fallet, vilka dessa är. En närmare utredning och ett klarläggande på denna punkt synes Lindström vara ett oeftergivligt krav.

Lindström anser att det kan starkt ifrågasättas om en facklig förtroendeman skall ges företräde till fortsatt arbete vid arbetsbrist. Därigenom placeras enligt Lindströms mening en obestämd och relativt vidsträckt krets av arbetstagare i en synnerligen förmånlig ställning jämfört med andra arbetstagare. I varje fall bör behovet prövas i samråd med arbetsgivaren.

I anslutning till skadestandsreglerna framhåller Lindström att det inte kan vara rimligt att en arbetstagare skall få bryta mot lagen och fortsätta med sitt lagstridiga handlande utan någon påföljd. Lindström föreslår därför att skadeståndsstadgandet kompletteras med en bestämmelse om skadeståndsskyldighet för facklig förtroendeman och facklig organisation som handlar i strid mot lagen. Vidare anser Lindström att majoritetens förslag om förhöjt skadestånd vid bl. a. obefogad uppsägning av facklig förtroendeman skall utgå.

2.4 Remissyttranden

2.4.1 Allmänt

Flera remissinstanser understryker värdet av det fackliga arbete som bedrivs på arbetsplatserna och den samverkan som på detta sätt sker mellan arbetsgivare och arbetstagare på det lokala planet. Allmänt framhålls angelägenheten av att de fackliga förtroendemännens möjligheter att fullgöra sina uppgifter säkerställs. Delade meningar råder emellertid om formerna för att uppnå detta mål.

I övrigt har utredningens förslag fått ett blandat mottagande. Flera remissinstanser hälsar förslaget med tillfredsställelse och framhåller att det får ses som ett betydelsefullt steg på väg mot mer jämbördiga partsförhållanden. Bland dessa kan nämnas *Svenska kommunalarbetsförbundet*, *TCO*, *SACO* och *SR*. Andra remissinstanser har framfört stark kritik mot förslaget. Bland dessa märks främst de remissinstanser som företräder arbetsgivarna. *SAF*, *Skogs- och lantarbetsgivareföreningen*, *Sveriges redareförening*, *SHIO* och *Svensk industriförening* har således anslutit sig till den av ledamoten Lindström avgivna reservationen mot utredningsmajoritetens förslag. Vissa av dessa remissinstanser har också betonat värdet av ett på frivillighet grundat samarbete på arbetsplatserna samt framhållit risken av att motsatsförhållanden uppstår vid en tvångsmässig reglering av den fackliga verksamheten.

SAF tar till en början upp frågan om behovet av en lagstiftning om fackliga förtroendemen och framhåller, att den redan befintliga lagstiftningen ger skydd mot alla former för trakasserier samt ett tillräckligt anställningsskydd. Frågor om ledighet och betalning för det arbete som bedrivs av fackliga förtroendemen regleras i kollektivavtal, som antagits för den större delen av arbetsmarknaden. Dessa avtal, som inte endast avser klubbordförandes ställning, är enligt *SAF* inte avsedda att utgöra något slutsteg i utvecklingen. *SAF* konstaterar vidare att regering och riksdag så sent som år 1972 ställde sig bakom ett beslut som innebar att särskild lagstiftning rörande fackliga förtroendemen ej borde komma till stånd. Bakom detta beslut stod också huvudorganisationerna på arbetsmarknaden. Något missnöje med den rådande ordningen har inte kommit *SAF* till del. Inte heller har föreningen fått någon framställning om ändring eller översyn av gällande regler. Tvister rörande fackliga förtroendemäns ställning är utomordentligt sällsynta. Enligt föreningens uppfattning sammanhänger detta förhållande med att man på arbetsgivar-sidan visat stor förståelse för de fackliga förtroendemännens verksamhet och anser dem som helt nödvändiga kuggar i arbetslivet. Något sakligt skäl föreligger enligt *SAF* därför inte mot den gjorda omsvängningen. Med hänsyn till att arbetsrättskommittén f. n. utreder den framtida utformningen av rättsreglerna mellan arbetsmarknadens parter, är det enligt *SAF*'s mening rimligt att resultatet av arbetsrättskommitténs arbete avvaktas innan man aktualiserar lagstiftning i en därmed nära förbunden fråga.

Inte heller en majoritet inom *Svenska kommunförbundet* anser att

hittillsvarande erfarenheter talar för att en lagstiftning skulle vara behövlig. Bedömningen av lagstiftningens lämplighet bör dock ske med hänsyn till hela arbetsmarknadens situation och förbundet motsätter sig därför inte att de fackliga förtroendemännens ställning på arbetsplatsen regleras genom lagstiftning. Som stöd för denna uppfattning anförs också den pågående utvecklingen, varigenom de fackliga organisationerna med direkt stöd i lagstiftning tilldelas vidgade uppgifter av sådan karaktär att deras rätta fullgörande framstår som ett samhällsintresse. En majoritet i förbundet ansluter sig också till utredningens bedömning att lagstiftningen bör utformas som en ramlagstiftning vars innehåll får konkretiseras genom överenskommelse mellan berörda parter. Likartade synpunkter framförs av *landstingsförbundet*.

SFO framhåller att berörda parter själva har den bästa förmågan att utveckla och hantera de spörsmål, som är aktuella emellan. Avtalsmässig reglering av mellanvarande förhållanden leder således till ett större engagemang, bättre insikter och större förmåga att lösa problem och tvistesituationer. Genom lagstiftning sker nu ingrepp i avtalssystem och samarbetsrelationer, som byggts upp av de centrala och lokala parterna under många års arbete. När man nu övergår till att i större utsträckning reglera samspelet på arbetsmarknaden med lagstiftning, riskerar man att skapa stela och osmidiga system med inbyggd tröghet och svårigheter till anpassning vid ändrade förhållanden samt mindre engagemang och ansvar parterna emellan. *SFO*'s erfarenheter pekar entydigt på att goda resultat och lösningar kan uppnås om anpassning i den praktiska tillämpningen sker till de särpräglade förhållandena i olika branscher, företagsgrupper eller företag. Sådan anpassning sker enligt *SFO*'s uppfattning bäst genom överenskommelser mellan arbetsgivare och resp. fackliga motparter. I likhet med *SAF* anser *SFO* att en lagstiftning bör anstå till dess erfarenhet vunnits om hur förhandlingsverksamheten på arbetsmarknaden kommer att te sig sedan arbetsrättskommitténs kommande lagförslag varit i praktisk tillämpning en tid. *SFO* anser mot denna bakgrund f. n. inte något behov föreligga av lagstiftning. I likhet med *SFO* anser *KFO* att uppkommande frågor i första hand bör lösas efter förhandlingar. Inte heller inom *KFO*'s område har den nuvarande avtalsregleringen medfört några problem.

Svea hovrätt erinrar om att den som är utsedd till facklig förtroendeman redan åtnjuter skydd genom ett flertal lagar. Mot denna bakgrund kunde det enligt hovrättens mening övervägas att tillskapa ett ökat skydd och ökade befogenheter för de fackliga förtroendemännen genom ändringar i den gällande lagstiftningen. Hovrätten, som inte har blivit övertygad om att det är nödvändigt eller lämpligt med särskild lagstiftning angående fackliga förtroendemen, påpekar bl. a. att behovet av ett ingripande från lagstiftarens sida inte har blivit belyst i betänkan-det. För en allsidig bedömning av lagförslaget hade det enligt hovrättens mening varit av värde, om utredningen redovisat exempelvis i vilken utsträckning och i vilka former det faktiskt förekommer, att fackliga förtroendemen trakasseras utan att ingripande häremot kan ske med stöd

av gällande reglering. Hovrätten tramhåller vidare att den föreslagna lagstiftningen utökar ett nätverk av regler, vilka redan i stor omfattning synas täcka varandra, och att det kunde vara av värde om i motiven till en eventuell lagstiftning närmare belystes, vilka skillnader som kan komma att föreligga mellan den föreslagna lagen och FFL.

Även *arbetsrättskommittén* anser att det ligger nära till hands att, åtminstone för vissa fall, inarbeta det ökade skyddet och de vidgade rättigheterna för de nu ifrågakvarande fackliga förtroendemännen i redan existerande lagstiftning. Kommittén anser således att det ter sig naturligt, att skyddsombuds rättsliga ställning i största möjliga omfattning regleras i arbetarskyddslagen, liksom att de ifrågakvarande fackliga förtroendemännens anställningstrygghet så långt möjligt regleras i lagen om anställningsskydd.

RFV anför att frågor i anslutning till det fackliga arbetet och dess funktionärer för verkets vidkommande hittills inte vållat några motsättningar. I praktiken fungerar det i stort sett så som åsyftas med den föreslagna lagstiftningen. Liknande synpunkter framförs av *Poststyrelsen* och *SJ*.

Vad härefter beträffar själva lagförslaget anser *SAF* att det är oacceptabelt. Det innebär ett gynnande av arbetstagarintresset över alla rimliga och praktiska behov och ett fullständigt åsidosättande av berättigade arbetsgivarintressen. Jämförelsen med reglerna för skyddsombud i den nya arbetarskyddslagen är enligt föreningens mening på intet sätt bärande. *SAF* erinrar om, att skyddsombudens befogenheter motiverades med att man i första hand åsyftade akuta risksituationer eller samband med olycksfall eller liknande. Beträffande det löpande skyddsarbetet underströks samarbetsaspekten, och departementschefen uttalade att överenskommelse borde träffas mellan arbetsgivare och skyddsombud. Vid bristande enighet kunde parterna hänvända sig till yrkesinspektionen som opartiskt organ. Vad som nu föreslås beträffande fackliga förtroendemän i allmänhet är att de ges ett tolkningsföreträde och andra rättigheter som går avsevärt längre än t. o. m. de rättigheter som getts skyddsombuden för akuta situationer. För att samtidigt undanskymma detta faktum föreslås nu att även skyddsombuden skall ges samma befogenheter som föreslås gälla för fackliga förtroendemän i allmänhet. Skulle trots det sagda lagstiftning rörande facklig förtroendemans ställning genomföras, anser *SAF* att det är ett oavvisligt krav att väsentliga ändringar sker i förhållande till det av utredningen framlagda förslaget. Rimliga avgränsningar måste ske både i fråga om arten av fackliga frågor och antalet berörda fackliga förtroendemän samt i fråga om den arbetstid som får tas i anspråk för facklig verksamhet. Själva begreppet facklig förtroendeman måste med nödvändighet utformas i överensstämmelse med den innebörd som detta uttryck för närvarande allmänt har. Angeläget är också att den fackliga organisationen påläggs ett visst ansvar gentemot arbetsgivaren för det sätt varpå av arbetsgivaren betald arbetstid används för fackliga frågor. En lagstiftning bör rimligtvis inte heller ske utan att hänsyn tas till sådana mellan organisationerna

träffade centrala avtal som i olika hänseenden reglerar fackliga funktioner. Det allvarliga är emellertid enligt SAF:s mening att förslaget åsidosätter elementära rättvisekrav och medför uppenbar risk för motsättningar och tvister på arbetsmarknaden. Enligt SAF har förslaget inte möjlighet att vinna gehör på arbetsgivarsidan och föreningen anser det sannolikt att också arbetstagarna i gemen skulle reagera mot förslaget.

Flera remissinstanser, även sådana som har en positiv inställning till förslaget i stort, anser att den föreslagna lagstiftningen inte fyller de krav på klarhet som måste uppställas. Enligt *Svea hovrätts* mening präglas betänkandet i viss mån av den brådska, under vilken det har fått utarbetas. Hovrätten är inte övertygad om att de framlagda förslagen i allo innebär de mest lyckade lösningarna ur lagteknisk synpunkt. LO anser att det i utredningens förslag till lagtext förekommer oklarheter som kan komma att ge upphov till tolkningssvårigheter. LO understryker vikten av att lagtexten så långt möjligt utformas entydigt. Organisationen framhåller att lagen på det praktiska planet skall tillämpas av människor som i ringa utsträckning besitter juridiska kunskaper och att tvistiga frågor som regel måste avgöras utan tidsutdräkt. LO anser det därför vara en allvarlig nackdel att ha en lagtext som kräver motivläsning för att rätt kunna tillämpas. Även *SAF* framhåller att förslaget rent lagtekniskt framstår som olyckligt. Med hänsyn till att lagen måste tillämpas i kombination med annan lagstiftning uppkommer invecklade avgränsningsproblem. *SHIO* anser det högst otillfredsställande att avgränsningsfrågorna inte är avklarade. I synnerhet med tanke på de långtgående befogenheter, som de fackliga förtroendemännen avses bli utrustade med, är det enligt organisationen av största vikt att en klar och om möjligt entydig gränsdragning skapas.

LO, Svenska byggnadsarbetareförbundet och *Svenska skogsarbetareförbundet* berör frågan om fackliga förtroendemän som inte står i ett anställningsförhållande till arbetsgivaren. LO beklagar att utredningen inte behandlat frågan om ett särskilt skydd för sådana fackliga företrädare utan hänvisat till arbetsrättskommittén att lösa dessa frågor. Organisationen anser att regelsystemet då blir oöverskådligt och svårare att tillämpa än om samtliga bestämmelser angående fackliga förtroendemän sammanförts i en lagstiftning. Organisationen framhåller att denna begränsning av lagstiftningen också innebär att stora delar av LO-kollektivet inte ges det förstärkta skydd som avses med förslaget samt att det är angeläget att detta problem får en sådan lösning att betydande grupper inte lämnas utanför lagen. *Svenska byggnadsarbetareförbundet* och *Svenska skogsarbetareförbundet* framhåller att den fackliga verksamheten inte har kunnat knytas till den enskilda arbetsplatsen på grund av de speciella förhållanden som råder inom förbundens resp. branscher. Det fackliga arbetet har i stället lagts på de lokala fackliga avdelningarna. Värdet av utredningens förslag för det fackliga arbetet inom dessa branscher är därför väsentligt sämre än för motsvarande arbete inom annan industri. Reglerna i utredningens förslag om att ett anställnings-

förhållande skall föreligga bör därför inte gälla när den fackliga verksamheten utförs av facklig funktionär som är anställd av lokal avdelning inom arbetstagarorganisationen. Enligt byggnadsarbetareförbundets mening bör finansieringen av den fackliga förtroendemansens arbete i dessa fall ske med särskild avgift som tas ut av samtliga arbetsgivare inom berörda avtalsområden. Medlen fördelas därefter till de av organisationen utsedda fackliga förtroendemännen i proportion till det arbete som läggs ned.

Svensk industriförening framhåller, att förslaget att den facklige förtroendemannen skall ha rätt att ta den ledighet som fordras för handläggning av facklig fråga och att tolkningsföreträdare skall tillkomma den fackliga organisationen i alltför hög grad inbjuder till missbruk. Föreningen anser att den fackliga organisationen kommer att få en lagfäst rätt att intervensera i företagets löpande verksamhet och att detta vid lokala förhandlingar skulle kunna utnyttjas som ett ekonomiskt påtryckningsmedel.

Några remissinstanser tar upp frågan om de kostnader som utredningens förslag kan medföra. *Poststyrelsen* framhåller att kostnaderna för en starkt utvidgad facklig verksamhet i sista hand måste komma att belasta kunder eller skattebetalare. *SFO* anser att de fackliga organisationerna själva bör svara för att de fackliga förtroendemännen kompenseras för förlorad arbetsförtjänst liksom för övriga kostnader som sammanhänger med den fackliga verksamheten. En eventuell lagstiftning bör enligt *SFO:s* uppfattning i varje fall begränsas till att ange ett minsta ekonomiskt bidrag, som arbetsgivaren är skyldig att lämna till facklig verksamhet. Bidraget bör då sättas i lämpligt förhållande till företagets storlek, lönesumma, antal anställda inom berört fackligt område eller annat lämpligt mätunderlag. *SHIO* framhåller att utredningens förslag för de allra flesta företag, och framför allt för mindre företag, innebär en kostsam utvidgning av företagets ekonomiska skyldigheter. *SHIO* anser, att förslaget öppnar möjligheter för fackföreningarna att successivt överföra allt mer av det arbete, som utförs av deras egen anställda personal, till de lokala förtroendemännen, vilka kan utföra motsvarande uppgifter på av arbetsgivaren betald arbetstid. Enligt *SHIO:s* mening är en sådan fördelning av kostnaderna mellan parterna på arbetsmarknaden orimlig.

2.4.2 Lagstiftningens utformning

LO delar utredningens uppfattning att lagstiftningen bör utformas som en tvingande ramlagstiftning med möjlighet att genom överenskommelser detaljreglera vissa speciella förhållanden. Organisationen accepterar, fast med viss tvekan, dispositiviteten i den utformning som utredningen har föreslagit. *LO* framhåller att avgörande för organisationens framtida agerande i denna fråga kommer arbetsgivarsidans attityd att vara. Också *Svenska kommunalarbetareförbundet* och *TCO* delar utredningens uppfattning att de grundläggande reglerna för facklig förtroendemans

ställning på arbetsplatsen görs tvingande. Kommunalarbetareförbundet anser att i linje härmed undantag från lagen inte bör medges genom kollektivavtal i annan mån än avtalet blir förmånligare än lagen. Förbundet betonar i detta sammanhang också att det inte bör råda någon skillnad mellan offentlig och annan arbetsmarknad.

SAF och *SHIO* anser att hela lagen bör göras dispositiv. Särskilt angeläget anser organisationerna det vara att 1 och 8 §§ i den föreslagna lagen görs dispositiva.

UKÄ förutsätter att samråd beträffande riktlinjer och praktiskt genomförande kommer att ske mellan parterna i alla frågor som omfattas av den blivande lagen, således även beträffande frågor om ledighet för fackligt arbete. För att garantera att ett sådant samråd kommer till stånd anser *UKÄ* att lagtexten bör kompletteras i detta avseende. Liknande synpunkter framförs av *televerket*.

Med hänsyn till att det i lagförslaget gjorts undantag för det statliga tjänstemannaområdet framhåller *SF* att ett partsarbete snarast måste igångsättas för att undanröja bestämmelser i offentligrättsliga författningar som hindrar att de offentligt anställda förtroendemännen får ett skydd på arbetsplatsen som motsvarar andra fackliga förtroendemens. *Regeringsrätten* framhåller att undantagsregeln för statligt reglerade tjänster medför, att bl. a. det tolkningsföreträde, som lagförslaget tillägger den fackliga förtroendemannen eller hans organisation, inte blir någon realitet för statstjänstemän. På grund av den generella befogenhet som tilläggs Kungl. Maj:t att meddela avvikande bestämmelser, vilken befogenhet enligt regeringsrättens mening torde vara väl motiverad med hänsyn till den offentliga verksamhetens särskilda och mångskiftande karaktär, anser regeringsrätten att det knappast är möjligt att bedöma den praktiska effekten av lagstiftningen på de offentligt anställdas område. Också *SAF* anmärker att arbetsgivarparten inom den offentliga sektorn föreslås få avsevärt större rörelsefrihet än privata arbetsgivare. Denna ordning ifrågasätter *SAF* starkt.

2.4.3 Tolkningsföreträdet

Utredningens förslag att det s. k. tolkningsföreträdet i viktiga frågor skall ligga på arbetstagarparten kritiserar av flera remissinstanser. Bl. a. *socialstyrelsen*, *SAV*, *SAF*, *SFO* och *SHIO* avstyrker förslaget i denna del. *SAF* ansluter sig till vad ledamoten Lindström anfört i sin reservation samt tillägger att arbetstagarparten ges ett tolkningsföreträde som vida överstiger de befogenheter som någonsin legat i en arbetsgivarhand. Förtroendemannen kan enligt *SAF* handla helt hur han finner lämpligt och utan någon risk för skadeståndspåföljd. Inte ens genom en överenskommelse med fackförbundet skulle arbetsgivarparten ernå någon begränsning av vad som t. ex. skall anses som fackliga frågor och vilka som skall vara handläggare därav. Den lokala fackföreningen har enligt *SAF* getts en starkare ställning än det egna förbundet. *Socialstyrelsen* anför att utredningen inte har redovisat tillräckliga sakskalet för att

genomföra ett förslag, som så ensidigt gynnar arbetstagarparten, samt tillägger att förslaget kan komma att inverka menligt på t. ex. möjligheterna att planera arbetet. Styrelsen anser att det förefaller som om utredningen i allför hög grad misstror arbetsgivarens villighet till samarbete med de fackliga förtroendemännen. Även *SJ* ifrågasätter lämpligheten av de föreslagna bestämmelserna om arbetstagarpartens tolkningsföretråde och framhåller att de kan orsaka arbetsgivaren allvarliga svårigheter. *SJ* frågar sig om det i och för sig erkända intresset av skydd för den fackliga verksamheten skulle trädas för nära om ifrågavarande rättigheter gjordes beroende av att dess utövande inte medför hinder i arbetet utöver vad arbetsgivaren och anställda skäligen bör tåla. *SJ* anser att arbetsgivaren i varje fall inte bör ställas helt utan inflytande på omfattningen av det samlade ledighetsuttaget.

Några remissinstanser ifrågasätter i likhet med *SAF* hållbarheten av den av utredningen gjorda jämförelsen med skyddsombuds rätt att ta ledigt. *Kammarrätten i Stockholm* framhåller att, även om den facklige förtroendemannen kan ha uppgifter som syftar till förbättring av förhållandena inom arbetslivet, han framstår som motpart till arbetsgivaren med syfte att mera ensidigt verka för arbetstagarna i bl. a. ekonomiska frågor. Skyddsombuden däremot skall företräda arbetstagarna i skyddsfrågor och verka för tillfredsställande skyddsförhållanden. Hans verksamhet gagnar därigenom även arbetsgivaren på ett mera omedelbart sätt. *Kammarrätten* erinrar om att det visserligen ankommer på skyddsombudet att själv avgöra tidsåtgången när han behöver göra en insats i akuta risksituationer eller i samband med olycksfall eller liknande, men att tidsåtgången företrädesvis skall bestämmas genom överenskommelse mellan de lokala parterna när det gäller det löpande skyddsarbetet. Liknande synpunkter framförs av *SAV*, *poststyrelsen* och *SFO*. *SFO* anför dessutom att i varje fall frågan om tolkningsföreträdet rätteligen bör lösas i samband med arbetsrättskommitténs arbete och att frågan av utredningen inte har blivit tillräckligt analyserad och motiverad.

TCO, som tillstyrker utredningens förslag rörande tolkningsföreträdet, anser det absolut nödvändigt att inte avvakta arbetsrättskommitténs arbete, eftersom syftet med den föreslagna lagen då skulle förfelas.

KFO anser att det är bäst för parterna att aktuella frågor avgörs genom överenskommelser. Även en majoritet inom *Svenska kommunförbundet* anser att uppkommande frågor så långt möjligt bör lösas efter samråd mellan parterna. Enligt förbundets mening bör lagreglerna ändras så att det framgår att detta skall vara normalfallet. För det fall parterna inte kan komma överens, anser förbundet det vara acceptabelt att arbetstagarparten tillerkänns tolkningsföretråde, under förutsättning att lagstiftningen i övrigt utformas på ett sätt som innebär ett effektivare skydd mot missbruk än nu föreliggande förslag.

LO och *SF* anser att tolkningsföreträdet rörande ledighet för fackligt arbete bör avse även ledighet för sådant arbete som äger rum utanför arbetsplatsen. Viktig facklig verksamhet skulle annars kunna förhindras eller fördröjas.

Sveriges redareförening och *Svenska sjöfolksförbundet* berör frågan om tolkningsföreträdet på sjöfartens område. *Sveriges redareförening* anser att ett tolkningsföreträde för arbetstagarparten kommer i konflikt med sjösäkerhetsreglerna. Dessa lär enligt föreningens uppfattning omöjliggöra ett rent tolkningsföreträde för den anställde förtroendemannen. Föreningen erinrar om att befälhavaren i fråga om säkerhetsaspekterna äger högsta myndighet ombord och framhåller att befälhavarens besked, i de fall ledighet inte kan lämnas av sådant skäl, inte lär kunna ifrågasättas under tjänstgöring ombord. *Svenska sjöfolksförbundet* anför att den särskilda lydndsplikten för sjömän endast kan hänföras till speciella farosituationer.

Ett par remissinstanser tar i detta sammanhang upp frågor av lagteknisk karaktär. *Arbetsdomstolens ordförande* framhåller att det av 6 § bör framgå om förtroendemannen resp. organisationen inte bara har tolkningsföreträde utan även bestämmanderätt. Arbetsdomstolens ordförande anser vidare tveksamt vad som skall anses gälla om förtroendemän förbiser att anmäla ledighetsbehov i fall när uttrycklig anmälan i och för sig skulle ha varit nödvändig. Enligt hans mening leder lagtexten sannolikt till att sådan frånvaro betraktas som förfallolös. Vid ställningstagandet till vilka påföljder som kan göras gällande på grund av frånvaron, anser han dock att det måste beaktas att underlåtenheten att göra anmälan till sin karaktär är en ordningsförseelse som ofta har underordnad betydelse. Även *kammarrätten i Stockholm* anser att den ifrågasatt regeln bör förtydligas för att underlätta lösningar av de problem som berör gränserna för tolkningsföreträdet.

2.4.4 Kretsen av fackliga företrädare

Ett flertal remissinstanser anser att kretsen av fackliga förtroendemän som omfattas av lagförslaget är alltför vagt angiven och att bestämmelsen behöver preciseras för att inte ge upphov till tolkningssvårigheter.

Svea hovrätt konstaterar att lämligen betydelsefulla rättsföljder knyts till arbetstagarans egenskap av facklig förtroendemän och att bland annat med hänsyn härtill stränga krav bör ställas på att lagens tillämpningsområde kan avgränsas så klart som möjligt. Hovrätten ifrågasätter, huruvida den ifrågasatt bestämmelsen i förslaget därvidlag fyller måttet. *Arbetsrättskommittén* anser att en viss fara för tvister om lagens tillämplighet på en viss förtroendemän ligger i det sätt varpå lagen bringas i tillämpning på den enskilde förtroendemannen. Med hänsyn till arten och omfattningen av de rättigheter som tillförsäkras förtroendemannen måste det enligt kommitténs mening vara ett vitalt intresse för arbetstagarorganisationen att tillse att sådan anmälan som avses i 1 § andra stycket i lagförslaget görs även i de mest tveksamma fall. Kommittén ifrågasätter om inte arbetstagarorganisationen rentav skulle kunna anses vara i förhållande till den enskilde förtroendemannen förpliktad att göra dylik anmälan om förtroendemannen är att anse som sådan förtroendemän som avses i lagen. Det kan nämligen tyckas vara

mindre följdriktigt, att arbetstagarorganisationen fritt skulle kunna disponera över huruvida lagen skall bringas i tillämpning på viss förtroendemän samtidigt som organisationen, sedan lagen väl bragts i tillämpning, inte genom avtal kan disponera över hela det skydd som lagen ger förtroendemännen. *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* anser att det hade varit en fördel om kretsen av fackliga förtroendemän hade bestämts något mera exakt. Fakulteten framhåller att det för många arbetstagarorganisationer kan vara fördelaktigt att utnyttja lagens brist på precision för att vidga kretsen av förtroendemän så mycket som möjligt.

Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet framhåller dessutom att förslaget innebär ett påfallande kraftigt gynnande av de etablerade organisationerna på de mindre, konkurrerande organisationernas bekostnad och att svårigheterna för minoriteter på arbetsplatserna att göra sig gällande kommer att bli än mera markerade. Liknande synpunkter framförs av *juridiska fakulteten vid Uppsala universitet*, som dessutom ifrågasätter om en sådan särbehandling står i överensstämmelse med grunderna för de regler om skydd utan åtskillnad för förenings- och förhandlingsrätten vilka finns intagna i av Sverige ratificerade internationella överenskommelser. *Juridiska och samhällsvetenskapliga fakulteterna vid universitetet i Lund* anser att det bör ges garantier för att vederbörande fackliga organisation också är representativ för den kategori av anställda, vars intressen förtroendemännen skall bevaka. Fakulteterna pekar på att det är möjligt att annan organisation är den som brukar sluta kollektivavtal för branschen är mera representativ på arbetsplatsen, fastän den inte lyckats få till stånd kollektivavtal. Fakulteterna erinrar om att den lagstadgade förhandlingsrätten, till vilken den nu föreslagna lagen utgör en påbyggnad, är neutral beträffande valet av organisation. *SAF* och *Svensk industriförening* framför liknande synpunkter samt framhåller att ett grundläggande krav för att en facklig organisation med rättsligt stöd skall kunna ställa krav på en arbetsgivare är att ett kollektivavtal finns mellan parterna.

SJ anser att kretsen av förtroendemän enligt utredningens förslag blir avsevärt vidare än som kan anses motiverat av behovet att tillförsäkra den fackliga verksamheten ett effektivt skydd. Även *SAV* anser att kretsen av förtroendemän blir alltför vittomfattande. *SAV* framhåller att kretsens omfattning i praktiken blir beroende av hur många medlemmar som organisationerna lämnar uppdrag av något slag. *SAV* erinrar beträffande den statliga sektorn om att som regel åtminstone två huvudorganisationer ofta genom flera underorganisationer eller avdelningar, är företrädare vid varje myndighet. Enligt *SAV*'s mening hindrar inte utformningen av förevarande paragraf att fackliga förtroendemän utses för olika uppgifter inom varje sådan underorganisations eller avdelnings område. *SAV* utgår dock ifrån att sådana tjänstemän som efter förslag av personalorganisation utses av Kungl. Maj:t att ingå i vissa statliga myndigheter eller nämnder inte är avsedda att omfattas av den föreslagna lagen och att lagen inte heller blir tillämplig på de representanter för personalorganisa-

tion, som skall knytas till verksamheterna eller motsvarande ledning för de centrala myndigheterna och vissa andra myndigheter. SAV förutsätter vidare att lagen inte är avsedd att bli tillämplig på sådana fackliga förtroendeman som är helt tjänstlediga från sin anställning hos myndighet för att inneha heltidsanställning hos personalorganisation. SAF konstaterar att det av utredningen använda begreppet fackliga frågor är utomordentligt vidsträckt och att därunder faller verksamhet av det mest varierande slag, exempelvis studier, medlemsrekrytering och rent politisk verksamhet. Det kan också leda till att det utses ett stort antal handläggare. SAF påpekar att lagförslaget till skillnad från vad som nu gäller i arbetslivet inte lägger någon särskild kvalifikation i begreppet facklig förtroendeman. Inte ens genom överenskommelse med fackförbundet skall arbetsgivaren kunna nå en begränsning av vad som skall anses som fackliga frågor och vilka som skall vara handläggare. Paragrafen föreslås nämligen bli tvingande. Ytterligare en brist i det framlagda förslaget är enligt SAF:s uppfattning att någon hänsyn inte tas till företagets storlek.

Som tidigare nämnts anser flera remissinstanser att kretsen av fackliga förtroendeman angetts alltför vagt. Bland dessa kan nämnas *Svenska kommunförbundet*, *Landstingsförbundet*, *Sveriges redareförening*, *SFO* och *SHIO*. En majoritet inom *Svenska kommunförbundet* anser det önskvärt att vägledande preciseringar ges beträffande vilka slag av fackliga uppgifter som skall omfattas av lagstiftningen. Förbundet påpekar att det bör klargöras att det förhållandet att visst fackligt förtroendeuppdrag skall omfattas av lagstiftningen inte automatiskt får medföra att samtliga inom uppdraget fallande uppgifter skall berättiga till en av arbetsgivaren betald ledighet. Sådan ledighet bör komma i fråga endast för uppgifter som måste handläggas på arbetsplatsen under arbetstid. *Landstingsförbundet* anser att den underrättelseskyldighet som enligt förslaget ålagts vederbörande arbetstagarorganisation bör kompletteras med en föreskrift om att underrättelse bör ske bara vid ett tillfälle under året för att medge rimliga möjligheter till personalplanering. *Sveriges redareförening* framhåller att det är orimligt, att ett flertal organisationer var för sig skall kunna begära att lagen skall tillämpas på mer än en person inom en så liten arbetsplats som ett fartyg. Enligt SFO:s mening bör bl. a framgå att arbetsuppgifter inom studieverksamhet och andra mera interna fackliga aktiviteter inte omfattas av lagen.

Frågan om vilken arbetstagarorganisation som skall ha utsett facklig förtroendeman för att lagen skall bli tillämplig på denne berörs av flera remissinstanser. *Svea hovrätt* ifrågasätter, huruvida bara den organisation som står som avtalslutande part kan utse sådan förtroendeman som avses i förslaget eller, om den avtalslutande organisationen är exempelvis ett fackförbund, huruvida lagen kan bli tillämplig också på förtroendeman som utsetts av underorganisation till den avtalslutande organisationen, såsom avdelning eller verkstadsklubb. Även *arbetsrättskommittén* som liksom hovrätten finner att det senare tycks vara avsikten, anser att det skulle vara av värde med ett klarläggande på denna punkt. Kommittén

ifrågasätter därför om det inte i lagtexten bör föreskrivas att förtroendemannen skall ha erhållit sitt uppdrag av arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal för arbetsplatsen. Mot uttrycket slutit kollektivavtal invänder kommittén att därav inte otvetydigt framgår, att ifrågava-
rande avtal alltjämt skall vara gällande när förtroendemannen får sitt uppdrag. Kommittén pekar vidare på att motsvarande frågor uppkommer när det rör sig om arbetsplats för vilken kollektivavtal saknas. *LO, SACO* och *SR* förklarar, att man utgår ifrån att lokal eller regional underorganisation, som formellt inte slutit avtal men ändå är bunden av avtalet, skall ha rätt att utse sådan facklig förtroendeman som avses i förslaget. I övrigt utgår *LO* från att den rätt som tillkommer arbetstagarorganisation att utse facklig förtroendeman endast tillkommer arbetstagarorganisation som har eller brukar ha kollektivavtal på branschnivå, eftersom det bara är sådana organisationer som fullgör den verksamhet som i egentlig mening förtjänar kallas facklig verksamhet. Beträffande situationen under avtalslöst tillstånd anser *LO* betydelsefullt att lagens tillämpningsområde avses bli mer vidsträckt än motsvarande område för lagen om anställningsskydd. *Arbetsrättskommittén* anser att rättsläget i den situationen, då ett tillfälligt avtalslöst tillstånd inträtt men den arbetstagarorganisation som tidigare haft kollektivavtal för arbetsplatsen inte är sådan organisation som brukar sluta kollektivavtal för branschen, är förtjänt av att ytterligare belysas.

KFO anmärker att lagförslaget inte ger vägledning för hur förhållandet mellan olika organisationer skall lösas eller om lagstiftaren tänkt sig att varje organisation skall få utse företrädare att erhålla de speciella rättigheter lagstiftningen lämnar. *KFO* föreslår att klara regler fastställs som klarlägger hur konflikter mellan olika arbetstagarorganisationer skall lösas. Även *kammarrätten i Stockholm* anser att det bör belysas hur det skall förfaras i fall när det förekommer flera organisationer på en arbetsplats.

Ett par remissinstanser tar upp frågan vad som avses med att arbetstagarorganisation brukar sluta kollektivavtal för branschen. *Svea hovrätt* ifrågasätter om det är tillräckligt att organisationen brukar sluta kollektivavtal för enskilda arbetsplatser i branschen eller om det skall krävas att organisationen brukar sluta branschavtal med organisation på arbetsgivarsidan. Hovrätten påpekar att, om sistnämnda alternativ skall gälla, den situationen kan uppkomma vid ett tillfälligt avtalslöst tillstånd att det inte föreligger identitet mellan den organisation som brukar sluta kollektivavtal för arbetsplatsen och den organisation som brukar sluta kollektivavtal för branschen. *Kammarrätten i Stockholm* framhåller att det finns fackliga organisationer som står utanför och ibland i motsättning till de förbund som finns inom huvudorganisationerna. *Kammarrätten* anser att det kan vara oklart om dessa utanförstående organisationer omfattas av den föreslagna lagstiftningen. Ett klarläggande på denna punkt anser *kammarrätten* vara önskvärt. Om olika meningar uppstår mellan en arbetsgivare och en inte etablerad organisation huruvida den senares företrädare bör omfattas av den krets fackliga förtroendemän

som avses i lagen, torde enligt kammarrättens mening tolkningsföreträdet inte böra ges den innebörden att den som anser sig vara facklig företrädare äger ta ledigt med lön innan den tvistiga frågan behöri gen avgjorts.

Svea hovrätt anser den situationen vara förtjänt av belysning att en organisation, som under en följd av år har slutit kollektivavtal för viss arbetsplats, sedermera ersätts såsom arbetsgivarens avtalsmotpart av en annan organisation. Enligt hovrättens uppfattning har man då anledning fråga sig, om de fackliga förtroendemän som utsetts av den förra organisationen medan den stod i kollektivavtalsförhållande till arbetsgivaren äger behålla de rättigheter som följer av lagen, även om den organisation som utsett dem inte längre kan anses fullgöra funktionen som arbetsgivarens motpart på arbetsplatsen. Också *arbetsdomstolens ordförande* tar upp liknande problem. Han anser det tveksamt vad som skall gälla, om de omständigheter som är av betydelse för huruvida en organisation med verkan enligt lagen kan ge uppdrag åt arbetstagare förändras efter det att uppdraget getts resp. efter det att underrättelse lämnats till arbetsgivaren. Arbetsdomstolens ordförande ifrågasätter huruvida det bör krävas att organisationen alltjämt är behörig när underrättelse sker. En förändring som sker därefter torde enligt hans mening sakna betydelse. Återtagande av underrättelse anser han dock kunna göras av ny organisation, som med den tidigare organisationens uteslutande förvärvat behörighet att utse facklig förtroendeman.

Arbetsdomstolens ordförande anmärker dessutom att det bör övervägas om inte 1 § andra stycket i lagförslaget bör byggas ut med en regel som innebär att lagen upphör att vara tillämplig på facklig förtroendeman när organisationen skriftligen underrättat arbetsgivaren att lagen inte längre skall gälla för denne. *Sveriges advokatsamfund* anser att arbetstagarorganisationen skall vara skyldig att ofördröjligen underätta arbetsgivaren, om den fackliga förtroendemannens uppdrag upphör eller ändras. *LO* anser att det bör övervägas om inte en annan konstruktion av lagförslaget är att föredra, eftersom det förefaller opraktiskt att lagens tillämpning skall vara beroende av att skriftlig anmälan gjorts till arbetsgivaren.

SF och *TCO* understryker vikten av att det är en intern facklig uppgift att utse facklig förtroendeman. *TCO* framhåller dessutom, att organisationen förutsätter att även sådant samarbete, som på många arbetsplatser förekommer mellan arbetsgivare och arbetstagare utan att ha kommit till uttryck genom någon formell partsöverenskommelse, omfattas av den föreslagna lagen.

Personalföreningen vid SAV hemställer att de föreslagna reglerna om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen också skall få tillämpas på förtroendeman som erhållit sitt uppdrag av föreningen.

KFO anser att, med hänsyn bl. a. till de varierande förhållanden som kan råda på olika arbetsplatser, omfattningen av den fackliga representationen bör bestämmas vid lokala förhandlingar.

Poststyrelsen föreslår att man efter överläggningar mellan parterna i

förväg bör fastställa vilka befattningar, som med hänsyn till arbetets behöriga gång är speciellt känsliga för avbrott och där innehavaren bara med avsevärd svårighet kan ersättas med kort varsel. För facklig förtroendemän som är placerad på sådan befattning bör därför enligt styrelsens mening antingen överenskommelse träffas om vissa begränsande riktlinjer med avseende på ledighetens förläggning eller frågan om hans omplacering prövas i likhet med vad som f. n. gäller. LO framhåller att, eftersom det har överlämnats åt vederbörande arbetstagarorganisation att utse de fackliga förtroendemän som skall omfattas av lagen, det kan uppstå vissa skillnader mellan olika arbetsplatser inbördes och att detta kan komma att orsaka problem. LO förutsätter emellertid, att avtal kommer att träffas mellan parterna om omfattningen av de fackliga förtroendemän, som skall skyddas av lagen.

Under detta avsnitt har vissa remissinstanser pekat på ytterligare frågor, som de anser bör klarläggas.

Svea hovrätt anser ett klarläggande i ett avseende av begreppet arbetsplatsen nödvändigt. Hovrätten anför härvid att på en arbetsplats kan finnas arbetstagare som tillhör olika avtalsområden, exempelvis tjänstemän och arbetstagare i produktionen. Enligt hovrätten torde avsikten knappast ha varit, trots att detta synes följa av lagtexten, att vederbörande tjänstemannaorganisation inte skall med verkan enligt lagen kunna utse förtroendemän om denna organisation inte har slutit kollektivavtal för arbetsplatsen men det finns ett sådant avtal för övriga arbetstagare. Dessutom påpekar hovrätten att, om medlemskap i den uppdragsgivande organisationen avses vara en förutsättning för att lagen skall gälla för viss förtroendemän, detta bör komma till uttryck i lagtexten. Samma synpunkt framförs av *arbetsrättskommittén*. *Arbetsdomstolens ordförande* anmäler att lagförslaget inte innebär att den fackliga företrädaren skall vara medlem av den uppdragsgivande organisationen och framhåller att det inte heller är behövligt att ställa upp något krav om medlemskap.

Svenska kommunalarbetareförbundet anser det otillfredsställande att lagen inte skall gälla arbetstagare, som inte kontinuerligt eller mera tillfälligt fullgör fackliga uppdrag. Det primära bör enligt förbundets mening vara att arbetstagarna i fråga fullgör ett uppdrag för organisationens räkning. Också *TCO* anser att även sådana förtroendemän bör omfattas av den föreslagna lagen. *Arbetsdomstolens ordförande* framhåller att den av utredningen föreslagna begränsningen till arbetstagare som i fråga om fackliga uppgifter intar en handläggande och verkställande funktion och som har utsetts att mera kontinuerligt vara verksam på olika områden av det fackliga fältet lämpligen bör komma till uttryck i lagtexten på ett tydligare sätt än som skett i utredningens förslag.

Vad härefter beträffar den föreslagna lagens internationella tillämpningsområde bör enligt *Svenska sjöfolksförbundets* uppfattning på sjöfartens område gälla samma principer som för lagen om anställningskydd (prop. 1973:129 s. 229).

2.4.5 Olika slag av fackligt arbete

Utredningens förslag rörande vad som skall anses som fackligt arbete i lagens mening berörs av vissa remissinstanser.

Juridiska fakulteten vid universitetet i Uppsala anser att utredningens uttalanden å ena sidan tyder på att vad som avses är verksamhet som mera direkt rör anställningsvillkoren eller förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare, men att det å andra sidan finns uttalanden som kan tolkas så att exempelvis också politisk verksamhet faller under lagen. Denna oklarhet bör enligt fakultetens mening undanröjas så att det klart framgår huruvida facklig verksamhet i lagens mening omfattar också aktiviteter, som inte kan anses röra förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Särskilt om lagen skulle komma att gälla bara till förmån för etablerade organisationer, bör enligt fakultetens mening begreppet facklig verksamhet ges ett snävt omfång. *Kammarrätten i Stockholm* anser att utredningens uttalande att ledighet bör kunna tas även för förhandlingsförberedelser, information till medlemmar på arbetsplatsen, ordnande av omröstningar, samtal med enskilda arbetstagare osv. ger vid handen att man avsett ett relativt vidsträckt tillämpningsområde och att därigenom problem med gränsdragningar kan uppstå. Enligt kammarrätten är det önskvärt att det blir klarlagt om ledigheten skall avse också sådant som inkassering av medlemsavgifter, medlemsvärning och information om facklig utbildning.

SAF för fram ett antal exempel, där verksamhet som inte avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare det oaktat skulle omfattas av lagen, t. ex. att en facklig studiehandledare vill studera ett främmande språk för att bättre fylla sin uppgift, inkassering av medlemsavgifter, insamlingar av skiftande beskaflenhet som den fackliga organisationen ställt sig bakom, politisk verksamhet som stadgeenligt ankommer på organisationen, medlemsrekrytering etc. *SJ* framhåller att i vart fall det kravet synes få uppställas, att uppdraget hänför sig till den fackliga verksamheten i egentlig mening. Skulle uppdraget avse annan verksamhet, t. ex. politisk opinionsbildning eller information i anslutning till politiska val, bör enligt *SJ*'s mening lagen inte få åberopas.

LO, *TCO*, *SACO* och *SR* tar upp frågan, huruvida fackliga studier skall innefattas i facklig verksamhet. *LO* konstaterar att några särskilda regler om ledighet för fackliga studier inte har föreslagits av utredningen. *LO* vill understryka vikten av att detta kommer till klart uttryck i lagtexten. Enligt *TCO*'s mening gäller för studier av direkt betydelse för den fackliga verksamheten samma regler som för andra fackliga uppgifter inom eller utom arbetsplatsen. Eftersom det ofta torde vara svårt att avgöra om en viss typ av studier skall anses avse arbetsplatsen eller ej, förutsätter *TCO* att facklig verksamhet av denna eller liknande typ i tveksamma fall ges en generös innebörd och således skall anses avse arbetsplatsen. *SACO* och *SR* anser att ersättning för mistad lön bör kunna utgå till facklig företrädare vid utbildning som har direkt samband med den lokala fackliga verksamheten oberoende av om utbildningen

anordnas av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation.

Svenska byggnadsarbetareförbundet föreslår att lagförslaget får en lydelse, varav klart framgår att facklig förtroendeman, om inte synnerliga skäl föranleder annat, har rätt till ledighet för deltagande i förutom förhandling, också fackliga studier, facklig kongress eller annan facklig sammankomst, som har betydelse för det fackliga arbetet på arbetsplatsen.

Arbetsrättskommittén ifrågasätter huruvida utredningens uttalande, att för studier av direkt betydelse för den fackliga verksamheten skall gälla samma regler som för andra fackliga uppgifter inom eller utom arbetsplatsen, kan anses ha stöd i den föreslagna lagtexten, där det talas om ledighet för handläggning av frågor och för fackliga uppgifter. Kommittén anser att anmärkningen synes ha så mycket större tyngd som utredningen tydligt är av den uppfattningen, att någon rätt till betald ledighet för studier inte kan grundas på de av utredningen föreslagna bestämmelserna i arbetarskyddslagen, enligt vilka skyddsombud har rätt att med bibehållna anställningsförmåner ta den ledighet som fordras för uppdraget. Ätminstone rent språkligt ligger det enligt kommitténs mening närmare till hands att under uttrycket uppdraget hänföra rätt till studier av betydelse för skyddsombudets verksamhet än att ge en sådan tolkning åt uttrycket handläggning av facklig fråga.

En majoritet inom *FÖVUX* anser det självklart att lagen skall kunna tillämpas på av facklig organisation anordnad uppsökande verksamhet för studier, eftersom studierna bl. a. syftar till att förkovra medlemmarna så att de bättre skall kunna tillvarata sina fackliga intressen och sina samhällsintressen. Kommittén utgår från att det klargörs, att lagen skall gälla för förtroendemän som företräder de fackliga studieorganisationerna för att rekrytera deltagare till studier såväl i fackliga ämnen som i allmänna ämnen. Härigenom kan under rekryteringsfasen flera förtroendemän vara samtidigt verksamma, t. ex. på olika avdelningar inom arbetsplatsen.

2.4.6 Skydd för anställningen

Utredningens förslag om ett lagfäst skydd mot att facklig förtroendeman på grund av sin ställning eller verksamhet tillskyndas försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor lämnas utan erinran av så gott som samtliga remissinstanser. Detsamma gäller förslaget om varsel och överläggning då fråga uppkommer om ändring av en facklig förtroendemans anställningsförhållanden. På vissa punkter har dock erinringar framförts.

SAF anför att ifrågavarande bestämmelser gör en principiell skillnad mellan åtgärder som beror på vederbörande fackliga uppdrag och övriga åtgärder. *SAF* påpekar att man dock lämnas utan ledning i frågan hur själva gränsdragningen skall ske, när parterna har olika uppfattning huruvida den aktuella åtgärden beror på det ena eller andra förhållandet. *SAF* framhåller vidare att upplysning inte heller lämnas om hur den

slutliga prövningen kommer till stånd då det i och för sig är ostridigt att ändringen inte beror på det fackliga uppdraget men parterna ändå tvistar om åtgärdens berättigande. *Försvarets civilförvaltning* anser det önskvärt att det klargörs vilka förmåner som skall inräknas i begreppet bibehållna anställningsförmåner.

Några remissinstanser berör utredningens förslag om facklig förtroendemens rätt till bibehållen befordran. *Arbetsdomstolens ordförande* anser det tveksamt huruvida lagtextens formulering innefattar rätt till gängse befordran och framhåller att ett klargörande synes behövt. Han anser vidare att i lagtexten bör klargöras att 5 § andra och tredje styckena inte avser anställningsförmåner eller skadestånd. *KFO* anför att förslaget om bibehållen befordran kan skapa svårigheter för arbetsgivaren. *TCO* anser att det uttryckligen bör utsägas att ett fackligt uppdrag i merihänseende är fullt jämförbart med arbetstagarnas ordinarie arbete och att hänsyn här till skall tas såväl under som efter den tid det fackliga uppdraget varat. Detta skall enligt *TCO* inte bara vara fallet vid gängse befordran, utan också i andra sammanhang. *SF* hävdar att facklig verksamhet i många fall bör kunna bedömas som särskilt meriterande. *LO* och *Svenska kommunalarbetsförbundet* anser att det bör framgå direkt av lagtexten att skyddet mot försämrade anställningsförmåner gäller också den som tidigare innehått fackligt uppdrag. *TCO* anser att arbetsgivaren, för att han skall anses ha fullgjort sina skyldigheter mot den som slutat sitt uppdrag som facklig förtroendeman, skall vara skyldig att också bekosta erforderlig utbildning av arbetstagaren i de fall då detta kan anses nödvändigt. Enligt *TCO*'s mening har vidare det s. k. efterskyddet i utredningens förslag inte garanterats på ett tillfredsställande sätt vad gäller rätten till arbetsplatsen. Ett förstärkt sådant skydd anser *TCO* kunna skapas genom att, med 26 § andra stycket lagen om anställningskydd som förebild, låta de fackliga förtroendemännen tillgodoräkna sig viss extra anställningstid för den tid som det fackliga uppdraget varat.

LO framhåller att det i dag innebär en påtaglig svårighet att få fastslaget, att en åtgärd från arbetsgivarens sida inneburit kränkning av föreningsrätten. *LO* föreslår därför, att de principer om bevisbördan som arbetsdomstolen fastslagit för sådana mål nu ändras så att vid tillämpning av såväl *FFL* som den nu föreslagna lagen det ovillkorligen skall åvila arbetsgivaren att, vid påstående om förseelse mot en lag om fackliga förtroendeman samt vid påstående om kränkning av föreningsrätten, styrka att åtgärden inte strider mot någondera lagen.

Flera remissinstanser berör de av utredningen föreslagna reglerna om varsel och överläggning vid ändring av facklig förtroendemens anställningsförmåner. *SHIO* finner det mindre lämpligt att införa en sanktionerad varseltid, som kan väntas bli tillämplad i förhållandevis få fall. Organisationen påpekar att bestämmelsen knappast kan bli allmänt känd bland mindre företag, som utan något uppsåt att bryta mot lagen kan ådömas skadestånd och att det dessutom i mindre företag kan vara tveksamt huruvida varsel i alla fall kan ges två veckor innan en omplacering. *SHIO* föreslår att lagförslaget inskränkes till att omfatta en

rätt för arbetstagarorganisationen att begära överläggning i de fall en facklig förtroendeman omplaceras utom ramen för det ordinarie arbetet. SHIO påpekar vidare att bestämmelsen, om att arbetsförhållandena inte förändras förrän en eventuell tvist slutligt prövats, kan medföra svårigheter för företagen. SHIO menar att möjligheten att process förs i avsikt att nå ett uppskov inte kan uteslutas. LO, Svenska kommunalarbetsförbundet, SF och TCO anser att underrättelse om tillänkta förändringar av en facklig förtroendemans arbetsförhållanden bör tillställas förtroendemannen samtidigt som hans organisation underrättas. Svenska kommunalarbetsförbundet och TCO framhåller dessutom att möjligheten till uppskov med varsel bör stå öppen bara för rena force majeure-fall. SF anser att den föreskrivna tidsfristen om två veckor är helt otillräcklig och föreslår att möjligheten att uppta förhandlingar om ändringar i arbets- och anställningsvillkoren skall stå öppen väsentligt längre tid. Förbundet hänvisar till det mellan parterna på den statliga sektorn gällande huvudavtalet, där rätten att begära förhandling kvarstår i sex månader, och anser att motsvarande tid bör gälla även i förevarande sammanhang. SF föreslår vidare den ändringen i lagförslaget, att en arbetsgivare inte får vidta den varslade åtgärden förrän en påkallad överläggning har avslutats. SAV utgår från att sådant kortare vikariat som en tjänsteman är skyldig att mottaga enligt 18 § statstjänstemannastadgan är sådan ändring som utgör ett normalt led i arbetet och att varsel alltså inte krävs i detta fall. Också Svenska kommunalarbetsförbundet anser att varselliderna är alltför korta och föreslår att tiderna görs avhängiga av förhandlingsordningen inom det avtalsområde där tvisten uppstår. Liknande synpunkter framförs av TCO, som dessutom anser att arbetsgivaren har skyldighet att ta hänsyn till förtroendemans frånvaro i sin personalplanering och att arbetsgivaren således måste se till att förtroendemans ordinarie arbete under frånvarotiden fullgörs av annan arbetskraft och inte hopas, med skyldighet för den förtroendevalde att senare på övertid fullgöra detsamma. Detta förhållande bör enligt TCO:s mening komma till klart uttryck. Sveriges redareförening förutsätter att rederianställd sjömans arbetsförhållanden normalt innebär att han är skyldig att återinträda i tjänst i annat fartyg hos rederiet, oavsett om han omfattas av ett avlöningssystem med regelmässig avlösning eller inte, och att ett sådant förfarande inte skall behöva medföra varsel.

Arbetsrättskommittén anser att den närmare innebörden av 5 § andra stycket kan bli föremål för viss tvekan. Kommittén konstaterar att lagtexten ger vid handen, att de föreskrivna tidsfristerna gäller bara om det från arbetstagersidan görs gällande att viss åtgärd strider mot 4 § första stycket, däremot inte om det påstås att viss åtgärd från arbetsgivarnas sida utgör sådant hinder som avses i 3 § förslaget. Kommittén påpekar vidare att förslaget i det nu berörda avseendet innebär en reglering som avviker från utredningens förslag till ändring av 42 § arbetarskyddslagen.

Utredningens förslag att en facklig förtroendeman, om det fordras för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, skall ha särskilt företräde till

fortsatt arbete vid driftsinskränkningar har vid remissbehandlingen utsatts för kritik från flera håll. Bland de kritiska remissinstanserna kan nämnas *televerket*, *SJ*, *SAV*, *SAF* och *SHIO*. *Televerket* anser att förslaget inte står i god överensstämmelse med lagstiftningens anda, dvs. lika behandling av alla anställda. Liknande synpunkter framförs av *KFO*. *SJ* framhåller att den föreslagna bestämmelsen är ägnad att framkalla föreställningen att förtroendemannskapet är förenat med personliga privilegier i fråga om anställningstryggheten. *SJ* anser att, om den föreslagna ordningen skall införas, det i vart fall inte bör ske genom lagstiftning utan avtalsvägen. Enligt *SAV:s* mening innebär förslaget ett alltför långtgående avsteg från de allmänna principerna i lagen om anställningsskydd om anställningstiden som utslagsgivande faktor vid urvalet. Om särskilt företräde till fortsatt anställning skall införas, anser *SAV* att företrädesrätten bör inskränkas till någon eller ett par fackliga företrädare i ledande ställning. *SAF* och *SHIO* anser att bestämmelsen är stötande ur övriga anställdas synpunkt och pekar på att arbetstagare med såväl högre ålder som längre anställningstid kan bli uppsagda före de fackliga förtroendemännen. Även *företagsnämnden vid socialstyrelsen* påpekar att det inte kan bortses från att en ökning av antalet förtroendemän, som intar en i förhållande till övriga tjänstemän privilegierad ställning, innebär att anställningstryggheten kan komma att försämrats för den senare kategorien. *Arbetsdomstolens ordförande* anför att företrädesrätten torde kunna vinna tillämpning på en förtroendemans ställföreträdare bara om denne redan trätt i förtroendemans ställe eller det finns grundad anledning att tro att han kommer att behöva tas i anspråk inom överskådlig tid. *Sveriges redareförening* betonar, att en förutsättning för företrädesrätt måste vara att förtroendemannen i fråga har tillräckliga kvalifikationer för den befattning, till vilken måhända omplacering måste ske. *LO* framhåller i detta sammanhang att rätt till normal inlärningstid måste föreligga. *SFO* anser att ett klarläggande behövs i fråga om vad som skall anses utgöra tillräckliga kvalifikationer vid omplacering, när en förtroendemän ägnar sig åt det fackliga uppdraget på heltid resp. deltid. Enligt *SFO* förefaller det som om tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete bara kan krävas beträffande deltidsgagerad förtroendemän, medan förtroendemän som arbetar på heltid med fackliga frågor inte skulle kunna avkrävas tillräckliga kvalifikationer för ett arbete i företaget.

2.4.7 Skydd för de fackliga uppgifternas fullgörande

Utredningens förslag om rätt i och för sig till ledighet för fackligt arbete godtas eller lämnas utan erinran av så gott som samtliga remissinstanser. Främst vissa remissinstanser, som företräder arbetsgivare, anser förslaget dock alltför långtgående och från andra synpunkter mindre tillfredsställande. *SAF* riktar kraftig kritik mot de föreslagna ledighetsreglerna och anser dem vara de mest stötande i hela lagförslaget. *SAF* anför att förtroendemans ställning som arbetstagare i företaget

blir en bisak som när som helst och utan praktiska möjligheter till påverkan från arbetsgivaren får vika till förmån för facklig verksamhet på arbetsgivarens bekostnad. SAF påpekar vidare att, om arbetsgivaren påkallar överläggning med vederbörande arbetstagarorganisation, det inte sällan kommer att inträffa att han inte möter någon annan än den vars ledighetsfråga han vill diskutera. SAF framhåller dessutom att den teoretiska möjligheten för arbetsgivaren att i efterhand beivra missbruk är illusorisk, eftersom en hänvändelse till arbetsdomstolen enligt förslaget inte kan leda till någon påföljd för förtroendemannen eller hans organisation. SHIO pekar bl. a. på att arbetstagarorganisation ges mycket vida befogenheter att ta ledigt för fackliga uppdrag utanför arbetsplatsen och att för sådan ledighet, liksom för ledighet för fackligt arbete på arbetsplatsen, saknas rimliga avgränsningar.

Landstingsförbundet, som delar utredningens synsätt att den fackliga förtroendemannen bör få möjlighet att utföra sitt uppdrag i den omfattning som är rimlig, understryker nödvändigheten av att ledighetens totala omfattning till väsentlig del måste styras av verksamhetens omfattning och struktur samt antalet arbetstagare. Enligt förbundets mening är det dessutom nödvändigt för den verksamhet som bedrivs av landstingen att den fackliga förtroendemannens ledighet till så stor del som möjligt är förlagd till vissa på förhand överenskomna tider. Förbundet anser, att det bör klarläggas att huvuddelen av det med förslaget åsyftade fackliga arbetet skall vara av löpande karaktär och därför lämpligen bör avtalsfästas, såväl när det gäller tidsåtgången som förläggningen. Enligt förbundets uppfattning bör det klarare framgå att sådan tid för facklig verksamhet som inte kan bedrivas inom ramen för på förhand överenskomna tider måste vara av mindre omfattning. SAV påpekar att den föreslagna lagen inte hindrar att de fackliga förtroendemännen vid en mindre lämplig tidpunkt eller i alltför stor omfattning tar ledigt med de svårigheter för verksamhetens planering och bedrivande som detta med nödvändighet medför. Verket konstaterar att arbetsgivaren möjligen kan anhängiggöra fastställsetalan vid arbetsdomstolen att inte mer än en viss tid fordras för handläggning av en fråga. Detta får dock inte någon nämnvärd betydelse i praktiken eftersom en dom, med hänsyn till uppdragets skiftande art och omfattning och övriga omständigheter, knappast kan bli vägledande i andra tvister. När det gäller den offentliga sektorn erinrar SAV om att det mot intresset av att fackliga förtroendemän får en starkt ställning måste ställas medborgarnas krav på att myndigheterna kan utföra sina uppgifter i enlighet med statsmakternas beslut. SAV anser det inte rimligt att de tjänstemän inom olika delar av statlig verksamhet som är fackliga förtroendemän, när som helst och för tid som de själva bestämmer skall kunna lämna sina uppgifter för det fackliga uppdraget med de svårigheter för planering och organisation som detta måste medföra. SAV erinrar om att enligt den ordning, som f. n. gäller för statlig verksamhet, skall antalet facklig företrädare bestämmas av arbetsgivaren efter överläggning med berörda organisationer och att myndigheten skall bevilja facklig förtroendemannaledighet i den omfatt-

ning som behövs med hänsyn till myndighetens arbetsuppgifter, personalstyrkans storlek och sammansättning, antalet anställda som tillhör personalorganisationen och det tillämpade lönesystemets utformning. Denna ordning har såvitt SAV kan finna fungerat på ett tillfredsställande sätt. Enligt SAV:s uppfattning finns det inte tillräckliga skäl för att i fråga om kretsen av förtroendemän och rätten till ledighet frångå de huvudprinciper som kungörelsen bygger på.

SÖ förutsätter att parterna i samverkan finner lämpliga former för hur ledigheten skall uttas, så att den inte kommer att hindra skolarbetets behöriga gång. *Försvarets civilförvaltning* anser det angeläget med ett uttalande, som klargör att begreppet ledighet på den offentliga sektorn skall tolkas som tjänstledighet. *Överbefälhavaren* erinrar om att det måste finnas begränsningar i fackliga förtroendemäns ställning på arbetsplatser inom krigsmakten. Viktiga övningar och insättande av enhet vid incidentberedskap eller militär räddningstjänst får inte försvåras eller omöjliggöras. *Svenska skogsarbetareförbundet* och *Svenska lantarbetareförbundet* framhåller att utredningens förslag rörande fackliga uppdrag utanför arbetsplatsen medför att de fackliga förtroendemän, som har att verka på de mindre arbetsplatserna, försätts i en klar undantagsställning. Förbunden erinrar om att den fackliga verksamheten på små arbetsplatser i regel ombesörjs av företrädare för den lokala fackliga organisationen och anser att det är oacceptabelt att inte också dessa fackliga företrädare skall ha samma möjligheter att bestämma omfattningen av den ledighet, som åtgår för verksamheten på de arbetsplatser som förtroendemännen har att sköta.

Några remissinstanser anser att det av utredningen använda begreppet arbetsplats har fått en alltför snäv innebörd. Enligt *Svenska kommunalarbetareförbundets* mening svarar beskrivningen inte mot de förhållanden som finns inom det kommunala verksamhetsområdet. Förbundet anser att arbetsplatsens avgränsning bör följa av organisationsstrukturen i den organisation som den fackliga företrädaren representerar. Liknande synpunkter framförs av *Försäkringsanställdas förbund* och *TCO* beträffande verksamheten på försäkringskassornas resp. skolans område.

Skogs- och lantarbetareförbundet pekar på de speciella svårigheter som förslaget kan medföra för mindre arbetsplatser och framhåller att arbetstagares bortovaro från arbetet är ytterst kännbar vid sådan arbetsplats. Förbundet anser därför, att från lagens tillämpning bör undantas arbetsplatser med högst fem arbetstagare samt att, under alla förhållanden, ledighetsreglerna bör utformas så att arbetsgivaren ges ett större inflytande på ledighetens omfattning och förläggning när det gäller små arbetsplatser. *SFO* betonar angelägenheten av att anmälan sker i god tid före ledighet och att undantag inte görs från denna regel. *Sveriges advokatsamfund* anser, att arbetsgivaren bör ha rätt att påkalla överläggning med vederbörande arbetstagarorganisation inte bara om tvist har uppstått rörande ledighetens omfattning eller förläggning i ett visst fall utan även när vissa generella regler för förtroendemännens handlande fastställts av honom själv eller organisationen i strid mot vad arbetsgivaren anser skäligt.

Sveriges redareförening framhåller att ledighet för deltagande i förhandling torde komma att få förläggas i samband med normalt återkommande ledighet, för att konflikt med säkerhetsbestämmelserna till sjöss inte skall uppstå.

Utredningens förslag, att facklig förtroendemens anställningsförmåner under tid då han handlägger fackliga frågor som berör arbetsplatsen inte får understiga vad som eljest normalt skulle ha utgått till honom, lämnas utan erinran av flertalet remissinstanser. Vid remissbehandlingen har dock pekats på några oklarheter i utredningens förslag. *Arbetsrättskommittén* konstaterar således att den ifrågavarande bestämmelsen föreslås bli dispositiv, vilket innebär att i kollektivavtal får träffas överenskommelse inte bara om den närmare beräkningen av förmånerna utan även om rätten till sådana förmåner över huvud taget samt om deras allmänna nivå, även om denna skulle understiga vad som skulle följa direkt av förslaget. Om något annat har varit avsett anser kommittén detta böra klarläggas. I detta sammanhang anmärker kommittén, att dispositiviteten inte lär kunna avse rätten till ledighet och anställningsförmåner under ledighet för skyddsombud, som omfattas av lagförslaget, eftersom de av utredningen föreslagna motsvarande bestämmelserna i arbetarskyddslagen är tvingande. *Svea hovrätt* anser att det närmare sambandet mellan reglerna om ledighet och betalningen vid ledighet bör klarläggas i ett väsentligt hänseende. Hovrätten avser den situationen, att en facklig förtroendeman tar mer ledighet än som fordras för en viss facklig uppgift. Hovrätten ifrågasätter, huruvida arbetsgivaren kan förpliktas att utge lön och andra anställningsförmåner för all den ledighet som förtroendemannen tagit, således också i den mån denna bedöms inte ha varit erforderlig. Också *arbetsrättskommittén* anser ett klarläggande på denna punkt önskvärt. *Arbetsdomstolens ordförande* berör frågan om och under vilka förutsättningar lön kan innehållas eller återkrävas, om en förtroendeman skulle handla i strid med vad organisationen bestämt. Han anser att det ligger närmast till hands att betrakta frånvaro under sådana omständigheter som likställd med annan otillåten frånvaro. Med hänsyn till det anförda anser han att det bör övervägas att formulera lagförslaget på ett annat sätt.

SHIO kan inte tillstyrka att ersättning för fackligt arbete under arbetstid skall utgå annat än i den utsträckning avtal träffats om sådan ersättning. Också *SAV* ifrågasätter om inte frågan om lön vid fackligt arbete på arbetsplatsen bör överlämnas till avtalsreglering mellan parterna.

TCO ifrågasätter om inte en arbetsgivare bör vara skyldig att bekosta också traktamenten och resor som förtroendemannen nödgas vidta för att fullgöra sitt fackliga uppdrag inom ramen för företagets organisation och verksamhet. *TCO* anser inte att någon principiell skillnad föreligger mellan sådana kostnader och lönekostnader, eftersom det i båda fallen gäller kostnader för uppdrag som måste anses gagna båda parternas intressen. *TCO* vill dock inte föreslå en generell sådan skyldighet för arbetsgivaren, men anser att en sådan skyldighet bör föreligga i de fall

kostnaderna föränletts av arbetsgivarens planering. En uttrycklig regel härom bör införas i lagtexten.

Svenska skogsarbetareförbundet och *Svenska lantarbetareförbundet* anser det självklart att krav inte kan ställas på att den enskilde arbetsgivaren skall svara för ersättning för förtroendemannens verksamhet utanför den egna arbetsplatsen men att det är lika självklart att verksamheten inom arbetsplatsen skall finansieras av arbetsgivarparten. Förbunden anför att en facklig förtroendemans verksamhet på flera arbetsplatser är att jämföra med ett regionalt skyddsombuds uppgifter och erinras om att kostnaderna för sådant skyddsombud åvilar arbetsgivaren. Samma synsätt bör enligt förbunden komma till uttryck när det gäller facklig förtroendemans verksamhet.

TCO anser det naturligt att en facklig förtroedeman utan kostnad får använda arbetsgivarens resurser i fråga om lokaler och de tillgängliga servicefunktioner som behövs för att kunna fullgöra det fackliga förtroendeuppdraget. *TCO* är i och för sig införstådd med utredningens uppfattning, att hänsyn måste tas till förhållandena på den enskilda arbetsplatsen, men anser att det i motiven måste klargöras att den grundläggande rätten att använda ifrågavarande resurser skall anses inbegripen i 3 § lagförslaget.

Svenska skogsarbetareförbundet och *Svenska lantarbetareförbundet* föreslår, att också rätten till tillträde till en arbetsplats utanför den där den facklige förtroendemannen är anställd lagfästs på samma sätt som rätten att fritt röra sig på den egna arbetsplatsen. Enligt förbundens mening kan verksamheten annars komma att stoppas eller försvåras av en arbetsgivare, som inte är beredd att samarbeta. *Svenska sjöfolksförbundet* erinrar om, att frågan om rätt att förvara för det fackliga uppdraget erforderliga handlingar m. m. i lämpligt utrymme på arbetsplatsen och andra hithörande frågor medför speciella problem för sjöfartens del. Förbundet utgår från att denna fråga beaktas av den pågående fartygs-miljöutredningen.

2.4.8 Övriga frågor

Även om flertalet remissinstanser lämnar utredningens förslag att arbetstagarparten inte skall kunna åläggas skadestånd enligt den föreslagna lagen utan erinran, kritiserar dock många remissinstanser den föreslagna ordningen. Bland de kritiska remissinstanserna kan nämnas *Svea hovrätt*, *kammarrätten i Stockholm*, *poststyrelsen*, *RFV*, *juridiska fakulteterna vid universiteten i Uppsala och Stockholm*, *SFO* samt *SAF*. *Svea hovrätt* anser att det från principiell synpunkt ter sig mindre lämpligt att tillägga ena parten i ett avtalsförhållande vissa befogenheter i förhållande till motparten utan att samtidigt föreskriva sanktioner för den händelse befogenheten missbrukas eller överskrids. Liknande synpunkter framförs från andra kritiska remissinstanser. Några remissinstanser, såsom en majoritet inom *Svenska kommunförbundet*, *SFO* och *Sveriges advokatsamfund*, för fram tanken att åtminstone vederbörande

arbetstagarorganisation bör kunna åläggas skadeståndsskyldighet.

Arbetsdomstolens ordförande anser att om skadeståndsanspråk inte skall kunna riktas vare sig mot facklig förtroendeman eller vederbörande arbetstagarorganisation, detta bör komma till direkt uttryck i lagtexten. Arbetsdomstolens ordförande ifrågasätter om inte en sådan regel bör ta sikte också på annan påföljd, exempelvis disciplinåtgärd. Också *arbetsrättskommittén* och *LO* ifrågasätter om inte den av utredningen föreslagna ordningen, att skadeståndsskyldighet inte skall kunna åläggas arbetstagarparten, fordrar en uttrycklig lagbestämmelse. *Svea hovrätt* anser det tveksamt, huruvida skadeståndsskyldighet kan åläggas facklig förtroendeman på andra grunder än med återopande av den föreslagna lagen och finner det vara betydelsefullt, att hithörande frågor klarläggs.

SHIO och *Sveriges advokatsamfund* avstyrker utredningens förslag om uppräknig av det förtroendemannen tillkommande skadeståndet enligt 39 § lagen om anställningsskydd. Advokatsamfundet anser, att den särskilda kränkning, som i det tänkta fallet skett och som i preventivt syfte anses böra förebyggas genom det förstärkta skadeståndet, i själva verket drabbar den arbetstagarorganisation som tillsatt förtroendemannen och inte denne själv. Skall ett extra skadestånd utgå, bör det enligt samfundets mening tillfalla organisationen. Advokatsamfundet föreslår vidare att lagen kompletteras, i första hand med ett stadgande som ger arbetsgivaren rätt att hos arbetsdomstolen påkalla ingripande mot en arbetstagarorganisation och av denna utsedda förtroendemän i sådana fall då dessa begagnar sig av sina i lagen tillerkända befogenheter på ett sätt som innebär ett alltför långtgående ingrepp i arbetsgivarens berättigade intressen. Enligt samfundets uppfattning bör arbetsdomstolen i sådant fall kunna meddela föreskrifter om korrigerig av antalet utsedda förtroendemän och omfattningen av deras verksamhet under hänsynstagande till, å ena sidan, det verkliga behovet av fackliga aktiviteter på den aktuella arbetsplatsen och, å andra sidan, arbetsgivarens intresse av arbetets behöriga gång.

Utredningens förslag angående förfarande vid tvist lämnas utan erinran av så gott som samtliga remissinstanser. Det fåtal instanser som berör de föreslagna bestämmelserna ställer sig i allmänhet positiva till förslaget. *Regeringsrätten* anser det vara en ändamålsenlig ordning att tvister rörande tillämpningen av lagen prövas av arbetsdomstolen även om kollektivavtal inte föreligger. Regeringsrätten påpekar att administrativa besvär utesluts i tvister av ifrågavarande slag till följd av denna forumbestämmelse och bestämmelserna i lagen som inskränkning i rätten att föra talan mot offentlig arbetsgivares beslut.

Svenska kommunalarbetareförbundet, som i allt väsentligt delar utredningens uppfattning om värdet av snabb handläggning, anser dock att regler måste skapas för att förhindra uppkomsten av missbruk av reglerna om interimistiska förordnanden. Om utvecklingen skulle gå därhän att sådana förordnanden blir regel, kan detta enligt förbundets uppfattning allvarligt skada förtroendet för lagstiftningens mening och avsikten med tolkningsföreträdet.

Svea hovrätt tar i detta sammanhang upp ett par frågor, som hovrätten anser bör klarläggas. Vid tvist huruvida en viss förtroendeman omfattas av lagen skall enligt förslaget arbetstagarpartens uppfattning i tolkningsfrågan ha företräde framför arbetsgivarens på sådant sätt att förtroendemannen kan göra anspråk på lagens tillämpning till dess tvistefrågan avgörs av arbetsdomstolen. Den frågan uppstår då enligt hovrätten huruvida arbetsgivaren avses skola kunna åläggas skadeståndsansvar om han under tiden till dess tvisten avgjorts exempelvis hindrar förtroendemannen i hans uppdrag eller vägrar honom skälig ledighet för fackliga uppgifter utanför arbetsplatsen även om domstolen sedermera skulle finna att förtroendemannen inte omfattas av lagen. Om en sådan ordning har varit avsedd måste den enligt hovrättens mening komma till uttryck i lagtexten. Hovrätten anser det vidare vara tveksamt vilken innebörd som avsetts ligga i uttrycket talan förloras i 5 § tredje stycket i lagförslaget. Enligt hovrättens mening kan det ligga nära till hands att anta, att även skadeståndstalan på grund av sådan åtgärd som strider mot 4 § första stycket går förlorad om fristerna i 5 § andra stycket försittes. Hovrätten är emellertid inte övertygad om att en sådan tolkning har varit avsedd, eftersom utredningen i fråga om skadeståndsansvar och förfarande vid tvist synes ha eftersträvat största möjliga likformighet mellan bestämmelserna härom i lagen om anställningsskydd och motsvarande bestämmelser i förevarande lagförslag. Hovrätten erinrar om att 5 § andra och tredje styckena i lagförslaget närmast har sin motsvarighet i 37 § lagen om anställningsskydd och att den talerätt, som går förlorad enligt sistnämnda bestämmelser, bara är rätten till talan om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande medan arbetstagaren alltjämt är bevarad vid rätten till talan om skadestånd inom vissa tidsfrister som stadgas i 40 § lagen om anställningsskydd. Mot denna bakgrund anser hovrätten att det bör klarläggas, huruvida motsvarande ordning avses gälla enligt 5 och 9 §§ i lagförslaget. Skulle detta vara fallet kan det enligt hovrättens mening ifrågasättas, om det över huvud taget är påkallat eller lämpligt att i 5 § tredje stycket stadga förlust av talerätt, eftersom några bestämmelser om ogiltighet eller därmed jämförlig rättsföljd inte har upptagits i förslaget såvitt avser åtgärder som strider mot 4 § första stycket. Liknande synpunkter framförs av *arbetsrättskommittén*.

LO ifrågasätter om det har varit utredningens mening att de i 5 § avsedda talefristerna inte skall gälla om arbetstagaren enligt 3 § vill göra gällande att arbetsgivaren hindrat den fackliga förtroendemannen att fullgöra sitt uppdrag. Under alla omständigheter anser *LO* att bestämmelsen i fråga bör ses över.

Ett par remissinstanser berör frågan om tidpunkten för den föreslagna lagens ikraftträdande. *Försvarets civilförvaltning* anför bl. a. att utredningens förslag måste kompletteras med en reglering i administrativ ordning och dessutom med avtalsuppgörelser i vissa frågor samt att det därför synes vara nödvändigt att lagen till den del den berör den offentliga sektorn inte träder i kraft tidigare än att denna kompletterande reglering hinner komma till stånd. *Socialstyrelsen* framför liknande

synpunkter och föreslår att lagen träder i kraft tidigast den 1 januari 1975.

3 Den offentliga sektorn

3.1 Nuvarande ordning

3.1.1 Allmänna utgångspunkter

För *statstjänstemän* återfinns de grundläggande bestämmelserna om anställningsskydd i statstjänstemannalagen (1965:274; ändrad senast 1973:969). Huvuddelen av de arbetare, som före den 1 januari 1972 var anställda i statlig tjänst, har fr. o. m. nämnda tidpunkt ställning som tjänstemän, varför statstjänstemannalagen numera gäller för flertalet statligt anställda arbetstagare. Undantag från statstjänstemannalagen gäller i stort sett endast för arbetstagare som sysselsätts i beredskapsarbete, arkivarbete eller musikerhjälp, arbetstagare som är lokalanställd utom riket samt för innehavare av prästerlig tjänst. För denna senare grupp av arbetstagare gäller dock motsvarande regler till följd av prästanställningskungörelsen (1965:729) och andra författningar. Inom den *statligt löner reglerade delen av det kommunala området*, bl. a. flertalet tjänster inom det kommunala skolväsendet, skogsvårdsstyrelserna, försäkringskassorna osv., finns motsvarande bestämmelser antingen i de författningar som enligt statsmakternas beslut reglerar verksamheten i fråga eller i stadgan (1965:602) om vissa tjänstemän hos kommuner m. fl. (kommunaltjänstemannastadgan; ändrad senast 1972:329). På dessa två områden gäller enligt 3 § statstjänstemannalagen och 2 § kommunaltjänstemannalagen (1965:275; ändrad senast 1973:970) förbud att träffa avtal om bl. a. anställnings ingående eller upphörande. Detta innebär, att avtal om frågor rörande arbetstagarnas anställningsskydd får träffas i stort sett endast såvitt angår uppsägningstidens längd och förmåner under uppsägningstiden.

För tjänstemannabefattningar på *det kommunala området i övrigt* samt andra kommunalt anställda än tjänstemän gäller inte dessa författningsföreskrifter. De grundläggande reglerna om anställningsskyddet för dessa arbetstagare återfinns i stället i kollektivavtal. Det särskilda undantagsstadgandet i 2 § lagen om anställningsskydd omfattar inte heller dessa arbetstagare. Från lagstiftningssynpunkt skiljer sig därför inte förhållandena för dem från vad som gäller för arbetstagare på arbetsmarknaden i övrigt. Den fortsatta redogörelsen begränsas därför till att i huvudsak avse endast statstjänstemän samt andra tjänstemän med statligt löner reglerade anställningsvillkor.

Även arbetstagare vid statsägda företag etc. faller utanför den fortsatta redogörelsen. För dem gäller samma regler som för arbetstagare i övrigt på den enskilda sektorn. Vid tillsättning av tjänst får enligt regeringsformen beaktas endast förtjänst och skicklighet, dvs. objektiva grunder såsom tidigare tjänstgöring och lämplighet för tjänsten. Bestämmelser har meddelats om skyldighet att kungöra tjänst ledig för ansökan m. m. Hur

en tjänst inrättas är också noga reglerat. Särskilda författningar förbjuder köns- och åldersbegränsningar samt reglerar anställande av partiellt arbetsföra, straffade m. fl. En sökande som inte blir anställd har möjlighet att besvära sig över tillsättningsbeslutet.

Det gäller också särskilda regler om anställnings upphörande. Enligt statstjänstemannalagen får en tjänsteman skiljas från tjänsten endast av allmän domstol eller av Kungl. Maj:t eller myndighet med stöd av bestämmelse i lagen. Förutom dom på avsättning och avsättning i disciplinär väg är uppsägning, pensionering och försättande i disponibilitet de enda formerna för entledigande av en statstjänsteman. Tjänsteman som är anställd med fullmakt, konstitutorial eller förordnande för bestämd tid kan över huvud taget inte skiljas från tjänsten genom uppsägning. Däremot kan en tjänsteman som förordnats tills vidare sägas upp, dock endast på objektiv grund. Sådan grund för uppsägning föreligger om tjänstemannen visat bristande lämplighet för tjänsten eller om det finns anledning att dra in tjänsten eller uppsägningen av annat skäl är påkallad från allmän synpunkt. Ett undantag gäller i fråga om tjänsteman som förordnats tills vidare för tillfällig anställning, som inte varat mer än tre månader i följd. Sådan tjänsteman kan skiljas från tjänsten med omedelbar verkan. Uppsägning skall ske skriftligen. Detta är ett formkrav, vars underlåtande medför att uppsägningen blir ogiltig. Av förvaltningslagen (1971:290) följer att ett uppsägningsbeslut i princip skall motiveras.

Motsvarande bestämmelser om anställnings upphörande gäller även för andra tjänstemän med statligt lönerulerade anställningsvillkor, huvudsakligen lärare inom grundskolan och gymnasieskolan samt vissa kyrkliga befattningshavare.

För statstjänstemän finns regler om uppsägningstid i de allmänna avlöningsavtalen (AST och AST-R). Tjänsteman, som tillsatts genom fullmakt eller konstitutorial och alltså inte kan skiljas från tjänsten genom uppsägning, skall iaktta sex månaders uppsägningstid om han själv vill säga upp sig. För tjänsteman som anställts med förordnande tills vidare gäller vid ordinarie anställning sex månaders ömsesidig uppsägningstid, vid extra ordinarie anställning en uppsägningstid av tre månader för arbetsgivaren och en månad för tjänstemannen samt vid extra anställning en månads ömsesidig uppsägningstid. Arbetsgivaren kan dock medge att anställningen upphör utan att tjänstemannen behöver iaktta någon uppsägningstid.

Alla offentliga tjänstemän med ämbetsansvar, även kommunala tjänstemän utan statligt lönerulerade anställningsvillkor, kan dömas till avsättning enligt brottsbalken såsom påföljd för de särskilda ämbetsbrotten tjänstemissbruk, tagande av muta, brott mot tystnadsplikt och tjänstefel. Avsättning innebär förlust av befattningen och förmåner som åtföljer denna, om inte annat är särskilt stadgat i fråga om viss rättighet eller förmån. Till avsättning kan även dömas såsom påföljd för annat brott, om tjänstemannen därigenom visat sig uppenbarligen inte vara skickad att inneha sin befattning. Är för brottet föreskrivet fängelse i två

år eller därutöver får avsättning dock inte ådömas annat än om tjänstens särskilda beskaffenhet kräver det.

Med undantag för fullmaktshavare och vissa högre icke ordinarie domare samt chefstjänstemän i förvaltningen kan vidare enligt bestämmelser i statstjänstemannalagen en statstjänsteman skiljas från tjänsten genom myndighets beslut om avsättning som disciplinstraff. Avsättning i disciplinär ordning kan ske om tjänstemannen genom fel eller försumelse åsidosätter tjänsteåliggande, dock endast om tjänstemannen gjort sig skyldig till svårare fel eller inte låtit sig rätta av tidigare bestraffning. Vissa av de särskilda ämbetsbrotten samt grövre allmänna brott omfattas inte av disciplinärt förfarande utan skall i stället anmälas till åtal.

Enligt kommunaltjänstemannastadgan gäller i sak samma regler om åtal och disciplinär bestraffning som upptagits i statstjänstemannalagen. För de kommunaltjänstemän, vilka inte omfattas av denna stadga, finns inte någon motsvarande författningsreglering. Regler om entledigande i disciplinär väg finns dock i kollektivavtalen om allmänna anställningsvillkor. I likhet med statstjänstemän kan de som nämnts också vara underkastade brottsbalkens regler om avsättning i vissa fall som påföljd för ämbetsbrott. För innehavare av prästerlig befattning gäller vissa motsvarande bestämmelser enligt lagen (1936:567) om domkapitel.

Ämbetsansvarskommittén har i sitt slutbetänkande Ämbetsansvaret II (SOU 1972:1) föreslagit en genomgripande reform av den offentliga tjänstemannarättens sanktionssystem. Med beaktande av att viss särreglering anses nödvändig för att tillgodose medborgarnas intresse av att offentliga funktioner utan ovidkommande hänsyn fullgörs på ett riktigt sätt har kommittén strävat efter att åstadkomma ett närmande mellan den offentliga och den privata arbetsmarknadens regelsystem. De särskilda ämbetsstraffen föreslås bli avskaffade och ersatta med ett disciplinansvar vid sidan av allmänna regler för uppsägning. Enligt kommitténs förslag skall en tjänsteman kunna avskedas, om han har begått brottslig gärning eller om han annorledes än genom brott har grovt eller upprepat åsidosatt sina tjänsteåligganden, om han därigenom också har visat sig uppenbarligen inte vara skickad att inneha sin tjänst. Beslut om avsked skall enligt förslaget kunna prövas av domstol (arbetsdomstolen resp. allmän domstol). Sådant beslut skall inte kunna verkställas förrän det har vunnit laga kraft. Ämbetsansvarskommitténs förslag är f. n. föremål för beredning inom justitiedepartementet. Det finns anledning att räkna med att en reform i huvudsaklig linje med kommittéförslaget kommer att genomföras (prop. 1973:90 s. 391).

För tjänstemän inom den statliga förvaltningen gäller inga regler om permittering eller permitteringslön. Regler om löneavdrag, vilka företer vissa likheter med regler om permitteringslön kan dock undantagsvis förekomma när det gäller vissa tjänstemän på det tidigare statliga arbetarområdet. Även på det kommunala området saknas i huvudsak bestämmelser om permittering eller permitteringslön.

För statstjänstemän gäller den förut berörda bestämmelsen om förtjänst och skicklighet som enda befordringsgrunder vid tjänstetill-

sättning. Denna bestämmelse torde lägga hinder i vägen för särskilda regler om företrädesrätt till de anställningar som omfattas av bestämmelsen. Motsvarande bestämmelse i förslaget till ny regeringsform utgör däremot inte hinder mot sådana regler och avses även skola underlätta omplaceringar inom statsförvaltningen (prop. 1973:90 s. 405 f). Författningsbestämmelser saknas om turordning vid uppsägning eller återanställning. Inom statstjänstemannalagens tillämpningsområde torde i praxis valet mellan flera tjänstemän ske med hänsyn till bl. a. anställningstidens längd, vederbörandes duglighet och anställningsformen. Samma princip synes gälla på det område som regleras av kommunaltjänstemannastadgan. Vid fastställande av turordningen mellan flera jämställda arbetstagare torde emellertid i första hand anställningstiden fälla utslaget.

Belräffande statstjänstemän och tjänstemän med statligt lönerulerade kommunala tjänster gäller att förhandling enligt FFL kan påkallas endast i fråga som får regleras genom avtal. Exempelvis tvister om uppsägning eller avsättning kan således inte bli föremål för förhandling. I fråga om uppsägning kan dock överläggning ske på begäran av arbetstagarförening som tjänstemannen tillhör. Vid sådan överläggning skall myndigheten närmare redovisa skälen för uppsägningen, varvid organisationen kan framföra sina synpunkter på denna. Myndigheten kan emellertid inte träffa någon uppgörelse med organisationen i frågan. Tvist om uppsägning eller avsättning kan inte heller komma under arbetsdomstolens prövning annat än om föreningsrättskränkning påstås. Avsättning som ämbetsstraff prövas av allmän domstol i brottmål. Beslut om uppsägning eller entledigande i disciplinär väg kan överklagas genom besvär i administrativ ordning, varvid regeringsrätten är sista instans. Anfördes besvär mot beslutet kan detta inte verkställas förrän beslutet efter vederbörlig prövning vunnit laga kraft. En uppsägningstvist kan också komma under prövning av allmän domstol i form av talan om skadestånd på grund av uppsägningen. För kommunala tjänstemän utan statligt reglerade tjänster gäller andra prövningsregler såväl i fråga om talan vid arbetsdomstolen som i fråga om besvär rätt (se SOU 1974:8 s. 80 ff).

Utöver de tidigare berörda reglerna söker staten som arbetsgivare genom en aktiv omplaceringsverksamhet i möjligaste mån verka för att anställningstryggheten inte hotas för arbetstagare, som berörs av organisationsförändringar. Det primära ansvaret för omplaceringsverksamheten åvilar varje myndighet. Dessutom har inrättats en särskild myndighet, statens personalnämnd (SPN), med uppgift att svara för den samordnade personaladministrativa verksamheten inom statsförvaltningen. Däri ingår central och regional omplaceringsverksamhet. SPN har bl. a. att lämna myndigheterna anvisningar och biträde för personalplaneringen och vidta åtgärder för att samordna en sådan planering.

Statens åtagande att bidra till att lösa övertalighetsproblemen har ansetts kräva särskilda bestämmelser om myndigheternas personalrekrytering. Sådana bestämmelser har tillkommit genom omplaceringskungörelsen (1972:156; omtryckt 1973:380). Kungörelsen gäller, i den mån SPN beslutar, statliga tjänster (utom tjänster hos riksdagen eller dess

verk), lärtjänster m. fl. Kungörelsens tillämpningsområde skall på detta sätt fortlöpande anpassas efter rådande omplaceringsbehov i samband med att en myndighet omlokaliseras eller omorganiserar. Tjänst som enligt SPN:s beslut sålunda omfattas av kungörelsen får av myndighet kungöras ledig eller tillsättas först efter särskilt medgivande av personalnämnden. Enligt kungörelsen åligger det SPN att om möjligt anvisa myndigheten lämpliga omplaceringssökande till tjänsten.

Även andra 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) 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.

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 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 myndighet också lämna SPN m. fl. besked om inskränkning eller antagning av personal.

I detta sammanhang kan även nämnas det fr. o. m. år 1973 gällande s. k. trygghetsavtalet, som ingåtts mellan SAV och statstjänstemännens huvudorganisationer (se även avsnitt 5.1.2). Tjänsteman, som i anledning av personalinskränkning har entledigats utan att kunna beredas annan offentlig anställning, kan erhålla avgångsbidrag eller årlig ersättning. Ersättningsfrågorna prövas av en särskild nämnd, trygghetsnämnden, vari ingår företrädare för den statliga arbetsgivaren och för statstjänstemännens huvudorganisationer.

3.1.2 Anställningstryggheten enligt lagen om anställningsskydd

Enligt huvudregeln skall lagen om anställningsskydd gälla även arbetstagare i offentlig tjänst. Emellertid har Kungl. Maj:t medgivits rätt att föreskriva undantag för statligt lönereglerade 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 särskild författningsreglering redan är tillförsäkrade ett anställningsskydd som generellt

sett kan sägas vara bättre än det som följer av lagen. Det offentliga anställningsskyddet bör dock, enligt vad som uttalas i propositionen med förslag till lag om anställningsskydd m. m., 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 arbetstagare som innehar eller uppehåller statligt löner reglerad tjänst. På det Kungl. Maj:t underställda området omfattas i stort sett alla arbetstagare av undantagsstadgandet. Däremot berörs inte arbetstagare inom de statsägda företagen. För dem gäller alltså lagen om anställningsskydd fullt ut. Varken lagen om anställningsskydd eller statstjänstemannaförfattningarna berör arbetstagare som anvisats beredskapsarbete m. m. Lagen om anställningsskydd gäller inte heller arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning. Hit hänförs på den offentliga sektorn bl. a. verkschefer, överdirektörer och i allmänhet avdelningschefer. Dessa tjänstemän omfattas dock, i den mån de är förordnade tills vidare, av exempelvis reglerna om uppsägningskydd i statstjänstemannalagen resp. kommunaltjänstemannastadgan.

På den kommunala sektorn är det tjänstemän hos kommuner, landstingskommuner, kommunalförbund, församlingar, kyrkliga sällskapheter, 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 löner reglerad tjänst på vilken bestämmelserna i kommunaltjänstemannastadgan har gjorts tillämpliga. Den största gruppen av dessa tjänstemän utgörs av lärarpersonal inom det kommunala skolväsendet. Vidare kan nämnas kyrkliga befattningshavare såsom församlingspräster och kyrkomusiker.

Övriga kommunalt anställda tjänstemän, t. ex. tjänstemän vid olika kommunala förvaltningar eller inrättningar, omfattas däremot inte av undantagsstadgandet i lagen om anställningsskydd. Här åsyftas även t. ex. vissa kommunalt anställda lärare såsom forskollärare, musiklärare och vissa yrkeslärare, annan skolpersonal såsom skolvaktmästare och skol-sköterskor, kyrkligt anställda såsom församlingssekreterare, kyrkvaktmästare m. fl. Undantagsstadgandet gäller inte heller kommunalanställda som inte är tjänstemän. För dessa arbetstagare gäller alltså lagen om anställningsskydd i samma utsträckning som för arbetstagare på den enskilda sektorn.

Frågan om anpassning av lagen om anställningsskydd till förhållandena på den offentliga sektorn kan således begränsas till att avse arbetstagare hos staten eller med statligt löner reglerade anställningsvillkor.

3.2 Utredningen

3.2.1 Inledning

Utredningen erinrar inledningsvis om att en jämförelse mellan lagen om anställningsskydd och den gällande offentlighetsrättsliga regleringen ger vid handen ett flertal avvikelser. Utredningen anför t. ex. att det i fråga om turordning och företrädesrätt till ny anställning föreligger skillnader i sak. Beträffande uppsägning och avskedande rör det sig närmast om formella avvikelser. Reglerna om tvisteförfarandet och de processuella bestämmelserna är dock utformade på olika sätt. Uppsägningstidens längd och anställningsförmånerna under uppsägningstiden berörs i stort sett inte av den offentlighetsrättsliga 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 framhåller att det inte har kunnat komma i fråga att inventera alla de specialförfattningar som berör de offentliganställdas anställningsförhållanden. Detta arbete bör enligt utredningens uppfattning lämpligen ankomma på Kungl. Maj:t och utföras i samverkan med berörda arbetstagarorganisationer. Utredningens förslag om anpassning av de offentliga tjänstemannaförfattningarna till lagen om anställningsskydd har därför begränsats till den grundläggande reglering som skett i statstjänstemannalagen och kommunaltjänstemannastadgan. Detta arbete kompliceras emellertid av att det pågår annat lagstiftningsarbete, som berör de aktuella författningsbestämmelserna. Vissa stadganden, som i lagen om anställningsskydd gjorts dispositiva, avser sålunda frågor som på den offentliga sektorn f. n. inte får regleras i avtal på grund av avtalsförbudet i 3 § statstjänstemannalagen och 2 § kommunaltjänstemannalagen. Detta gäller även efter den utvidgning av det avtalsbara området som skedde fr. o. m. den 1 januari 1974 (prop. 1973:177, InU 1973:37, rskr 1973:352). Utredningen hänvisar till att föredragande departementschefen i prop. 1973:129 (s. 202) har uttalat, att det inte bör komma i fråga att föregripa de överväganden som sker inom arbetsrättskommittén och förhandlingsutredningen i den mån detta avtalsförbud bör bibehållas. Ett motsvarande synsätt i fråga om det fortsatta utredningsarbetet bör enligt utredningens mening anläggas när det gäller annat pågående lagstiftningsarbete som avser det offentliga anställningsförhållandet. Utredningen avser härvid i första hand ämbetsansvarskommitténs förslag till nya regler om ämbetsansvaret (SOU 1972:1) och en rapport (Ds U 1973:11) angående anställningsförhållandena för icke ordinarie lärare m. fl. vid universitet och högskolor. Utredningen har därför undvikit att lägga fram konkreta lagförslag i ämnen, som omfattas av sådant utredningsarbete.

I ett särskilt avsnitt angående läroområdet söker utredningen dock belysa vilka särskilda förhållanden som kan råda inom delar av den offentliga sektorn och hur de där gällande bestämmelserna kan komma att påverka den enskilde arbetstagarens anställningstrygghet. Läroområdet har utredningen valt av den anledningen, att det där på senare år

framförts särskilda krav på ökad trygghet i anställningen. Utredningen vänder sig framför allt mot att tidsbegränsade förordnandeformer används i betydande utsträckning för icke ordinarie lärare. Reglerna i lagen om anställningsskydd angående varsel och överläggning samt saklig grund för anställnings upphörande, omplaceringskyldighet, uppsägningslön m. m. blir då inte tillämpliga. Vid omförordnande av lärare tillämpas vidare principer som skiljer från de turordningsregler som läggs fast genom lagen om anställningsskydd. Dessa skillnader bör enligt utredningens mening inte upprätthållas annat än då de betingas av den offentliga tjänstens särart.

Vad häfter gäller själva anpassningen av den offentliga tjänstemannalagstiftningen till lagen om anställningsskydd bör enligt utredningen huvudregeln vara, att lagen om anställningsskydd skall slå igenom på den offentliga sektorn i den mån någon uttrycklig särreglering inte kommit till stånd. Motsvarande regler i tjänstemannalagstiftningen bör därför snarare utmönstras än omarbetas, i den mån de inte behöver bibehållas av andra skäl. Anpassningen av de dispositiva reglerna i lagen om anställningsskydd bör tills vidare lösas genom att Kungl. Maj:t efter sedvanliga överläggningar med arbetstagarnas organisationer genomför de erforderliga åtgärderna genom lagstiftning i administrativ ordning med stöd av 2 § lagen om anställningsskydd. Med en sådan lösning kan det enligt utredningens mening vara nödvändigt att även statstjänstemannalagen tillförs en motsvarande dispensmöjlighet. Utredningen föreslår därför att ett sådant tillägg görs i 41 § statstjänstemannalagen.

Utredningen konstaterar vidare att den i lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder uttalade skyldigheten att förbättra anställningsförhållandena och trygga fortsatt anställning för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga samt att främja nyanställning av sådana arbetstagare liksom varselreglerna gäller även den offentliga arbetsgivaren. Enligt utredningens uppfattning kan det möjligen finnas behov av att anpassa t. ex. varselreglerna till förhållandena på den offentliga sektorn, vilket kan ske med stöd av 25 § i den berörda lagen, och att t. ex. se över organisationen för samrådsfunktionerna inom statsförvaltningen. Denna uppgift bör enligt utredningens mening överlämnas åt Kungl. Maj:t i samverkan med berörda arbetstagarorganisationer.

3.2.2 *Det offentliga arbetsgivarbegreppet*

Utredningen behandlar här frågan hur bestämmelsen i 4 § lagen om anställningsskydd om tillgodoräknande av anställningstid vid byte av anställning skall tillämpas på den offentliga sektorn. Till en början erinrar utredningen om vissa uttalanden i förarbetena till lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare. Föredragande departementschefen framhöll där att staten och inte den särskilda myndigheten borde anses som arbetsgivare (prop. 1971:107 s. 139). Beträffande kommunalanställda skulle på motsvarande sätt kommunen anses som en och samma

arbetsgivare. Motsvarande principer angående staten som en arbetsgivare bör enligt utredningens mening gälla t. ex. vid övergång mellan ämbetsverken och affärsverken, mellan lokal och central förvaltning osv.

Utredningen erinrar vidare om att föredragande departementschefen i prop. 1973:129 (s. 235) beträffande tillämpningen av det berörda lagrummet också uttalat att tillgodoräknande av anställningstid får ske t. ex. då huvudmannaskapet för en viss verksamhet övergår från ett offentligt rättsobjekt till ett annat eller då en offentlig förvaltning ombildas till ett offentligägt företag. Detsamma torde enligt utredningen bli fallet om ett tidigare privatägt företag går upp i ett offentligägt. Då däremot 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, anser utredningen att tillgodoräkanderätt är utesluten. En sådan situation bör enligt utredningens uppfattning likställas med den som föreligger då en övergång sker från en koncern till en annan.

Det kan emellertid förekomma gränsfall, där det enligt utredningens mening ligger nära till hands att även medge tillgodoräknande av anställningstid. Som exempel nämner utredningen bl. a. 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. Utredningen pekar på att det i andra sammanhang finns gynnsammare tillgodoräknanteregler. I fråga om pension medför byte mellan olika slags kommunala tjänster, övergång från statlig till kommunal tjänst etc. inte att den intjänade pensionsrätten påverkas. Enligt utredningens mening kan det emellertid i andra avseenden, exempelvis i fråga om turordning vid uppsägning, vara befogat att begränsa det offentliga koncernbegreppet. Utredningen framhåller nödvändigheten av att de berörda frågorna löses av parterna på den offentliga sektorn.

3.2.3 Tidsbegränsade anställningar

Den främsta anledningen till att 5 § lagen om anställningsskydd inskränker bruket av tidsbegränsade anställningsformer är att man annars lätt skulle kunna utesluta de regler om saklig grund för uppsägning, omplaceringsskyldighet, varsel m. m. som gäller vid tillsvidareanställning. Enligt detta lagrum får avtal träffas om anställning för viss tid eller visst arbete endast om det föranledes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Samma skäl gör sig enligt utredningens mening gällande på den offentliga sektorn. Även där bör därför visstidsförordnanden som inte betingas av särskilda skäl kunna utmönstras. Utredningen anser att det i många fall också bör 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 enligt utredningens uppfattning vara befogat att hittillsvarande praxis om begränsade anställningsformer får bestå. Som exempel nämner utredningen sådana

särskilda befattningar som kommittésekreterare, handelssekreterare etc. Ett annat fall, där en visstidsanställning kan te sig mindre stötande från trygghetssynpunkt, är då arbetstagaren genom s. k. tjänsteförening innehar en annan tjänst till vilken han kan återgå då visstidsförordnandet upphör.

Utredningen anser att ett genomförande av de nu angivna principerna bör, i avvaktan på den slutliga lösningen av avtalsfrågorna inom den offentliga sektorn, överlämnas åt reglering i administrativ ordning. Utredningen menar dock, att stadgandena i 7 § andra stycket statstjänstemannalagen och 10 § kommunaltjänstemannastadgan om förordnande för bestämd tid inte bör kvarstå oförändrade utan någon inskränkning. Utredningen föreslår därför att nämnda paragrafer tillförs en bestämmelse motsvarande 5 § lagen om anställningsskydd om att förordnande får meddelas för bestämd tid eller tills vidare längst till en viss tidpunkt endast om det föranleds 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 föreslår utredningen att även provanställning omfattas av undantaget.

3.2.4 Grund för uppsägning, omplaceringskyldighet m. m.

Utredningen föreslår att reglerna om uppsägning i lagen om anställningsskydd skall gälla även statligt reglerade tjänster. En sådan ordning innebär enligt utredningens uppfattning inte någon försämring av det anställningsskydd som f. n. finns på den offentliga sektorn. Reglerna om uppsägning m. m. i tjänstemannaförfattningarna bör därför utmönstras och ersättas av en hänvisning till motsvarande regler i lagen om anställningsskydd.

Utredningen uppmärksammar i detta sammanhang att uppsägningskyddet i lagen om anställningsskydd inte omfattar arbetstagare med verksledande eller därmed jämförlig ställning. Dessa arbetstagare har däremot ett motsvarande uppsägningskydd enligt tjänstemannaförfattningarna och detta bör inte få försämrats. Utredningen har övervägt att de äldre bestämmelserna i tjänstemannaförfattningarna därför 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 arbetstagare på den offentliga sektorn. Värdet av ett enhetligt system medför enligt utredningens mening att reglerna om uppsägningskyddet i lagen om anställningsskydd bör göras tillämpliga även på dessa tjänstemän.

Utredningen har vidare övervägt att införa en särskild regel, som medger att en offentlig arbetsgivare skall få vidta sådan uppsägning från tjänst som formellt fordras för att kunna genomföra omplacering som avses i 7 § andra stycket lagen om anställningsskydd. Det bör enligt utredningen självfallet vara lagstiftningens innebörd att en sådan uppsägning skall få genomföras, även om detta inte klart framgår av lagrummets

avfattning. Utredningen anser att frågan bör kunna lösas genom ett motivuttalande om tillåtligheten av en sådan uppsägning.

Utredningen anför att det i fråga om disciplinreglerna bör ske en sådan samordning att det synsätt som ligger bakom reglerna om uppsägning och avskedande i lagen om anställningsskydd också kommer till uttryck vid tillämpningen av regler om ämbetsansvaret och andra motsvarande föreskrifter. Utredningen finner dock inte anledning att nu föreslå några uttryckliga regler härom. En sådan samordning bör enligt utredningens mening i stället ske inom ramen för det lagstiftningsarbete som grundas på ämbetsansvarskommitténs förslag.

Utredningen erinrar om att omplaceringsskyldigheten enligt 7 § andra stycket lagen om anställningsskydd skall gälla inom anställningsmyndighetens verksamhetsområde. Utredningen anser emellertid att tvekan kan uppkomma hur denna regel förhåller sig till bl. a. gällande regler om ledigkungsörandet av tjänst. Enligt utredningens mening torde vissa undantag från reglerna om ledigkungsörande kunna föreskrivas i administrativ ordning.

3.2.5 Uppsägningsförfarandet, varsel och överläggning m. m.

Utredningen föreslår att bestämmelserna i 8–10 §§ och 29–32 §§ lagen om anställningsskydd angående uppsägningsförfarandet samt varsel och överläggning skall gälla även för den offentliga sektorn.

Utredningen konstaterar att den mest betydande skillnaden mellan varsel- och överläggningsreglerna samt motsvarande regler i den offentliga tjänstemannalagstiftningen består i att det i tjänstemannalagstiftningen saknas regler om varsel till den berörda arbetstagarorganisationen. Inte heller kan överläggning påkallas redan innan den offentlige arbetsgivaren har fattat sitt beslut. Enligt utredningens uppfattning är det naturligt att även arbetstagarorganisationerna på den offentliga sektorn skall få samma rätt till varsel och överläggning som gäller för arbetsmarknaden i övrigt.

I fråga om formkravet vid uppsägning och reglerna om rätt till överläggning berör utredningen frågan, om det i tjänstemannaförfattningarna inskrivna skyddet för den enskilde tjänstemannen kommer att försämrats om den allmänna lagstiftningens regler införs även på den offentliga sektorn. Det gällande kravet på skriftlig form för uppsägning är nämligen inte bara en ordningsföreskrift, vilket är fallet enligt lagen om anställningsskydd, utan underlåtenhet medför att uppsägningen blir ogiltig. Enligt utredningens mening bör värdet av ett enhetligt system leda till en samordning även av de formella reglerna, trots att detta i något enstaka fall skulle anses som en försämring av det hittillsvarande skyddet.

3.2.6 Underrättelse i vissa fall

Enligt utredningens mening finns det fog för att till den offentliga sektorn utsträcka den allmänna lagstiftningens regler om underrättelseplikt, då en anställning för begränsad tid inte kommer att förnyas. Utredningen erinrar om att det enligt lagen om anställningsskydd som

förutsättning för att en arbetstagare skall underrättas om att en visstidsanställning inte kommer att förnyas gäller, 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. Motsvarande regler finns redan för vissa fall av långtidsvikariat. Utredningen anser därför att det bör övervägas att mera allmänt tillföra tjänstemannaförfattningarna särskilda regler om underrättelse vid återgång till lägre tjänst. Sådana regler bör enligt utredningens uppfattning lämpligen införas i statstjänstemannastadgan och motsvarande författningar. Utredningen understryker vidare att de berörda stadgandena har karaktären av minimiregler och att det i många fall bör kunna krävas av den offentliga arbetsgivaren att underrättelse lämnas så snart det kan ske.

I fråga om underrättelse vid pensionsavgång konstaterar utredningen att de statliga föreskrifterna i huvudsak är förmånligare för arbetstagaren än motsvarande regler i 33 § om anställningsskydd. Utredningen har dock erfarit, att det undantagsvis kan förekomma fall, där en underrättelseplikt inte föreligger enligt pensionsförfattningarna men skulle göra det enligt lagen om anställningsskydd. Utredningen anser emellertid att den allmänna tjänstemannalagstiftningen inte bör tyngas av sådana undantagsregler utan att dessa bör kunna tillskapas i administrativ väg.

3.2.7 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. Dessa frågor regleras i stället i kollektivavtal. Utredningen konstaterar att reglerna i 11, 12, 14 och 17 §§ lagen om anställningsskydd om uppsägningstidens längd, rätt till bibehållna anställningsförmåner under uppsägningstid samt rätt till betald ledighet för besök på arbetsförmedling m. m. därför utan särskild föreskrift blir tillämpliga även på den statligt reglerade tjänstemannasektorn.

Utredningen erinrar om att 11 § statsjästemannalagen föreskriver en i princip oinskränkt skyldighet att i vissa fall utöva annan tjänst och att dessa regler möjligen skulle kunna uppfattas strida mot den särskilda begränsning av förflyttningsrätten under uppsägningstid, som föreskrivs i 14 § första stycket lagen om anställningsskydd. Enligt utredningens mening behövs emellertid inte någon motsvarande begränsning i tjänstemannalagstiftningen utan det bör räcka med ett uttalande om att 14 § första stycket lagen om anställningsskydd även avser den offentliga sektorn.

Slutligen erinrar utredningen om att permittering enligt nuvarande ordning inte förekommer på den statligt reglerade tjänstemannasektorn.

Utredningen understryker att reglerna om permitteringslön i 21 § lagen om anställningsskydd självfallet inte innebär att permittering får tillgripas där permitteringsinstitutet över huvud taget inte förekommer.

3.2.8 Regler om turordning, företrädesrätt till ny anställning m. m.

Utredningen anför att några uttryckliga regler om turordning inte finns i tjänstemannalagstiftningen men att det enligt förvaltningspraxis lär fästas stor vikt vid anställningstidens längd då det gäller att välja mellan tjänstemännen vid organisationsförändringar. I vissa fall förekommer dock att turordningsfrågor avgörs utifrån andra utgångspunkter. Som exempel nämner utredningen att det på skolområdet finns vissa av Kungl. Maj:t och skolöverstyrelsen utfärdade föreskrifter angående bl. a. behörighet, meriter m. m. vilka direkt eller indirekt bestämmer hur den lokala skolmyndigheten skall förfara vid omförordnande av lärare, då valet står mellan flera tjänstemän. Annars gäller vid återanställning den i 28 § regeringsformen inskrivna principen om förtjänst och skicklighet som enda befordringsgrunder vid tjänstetillsättning.

Utredningen erinrar om att nämnda bestämmelse i regeringsformen har ansetts lägga hinder i vägen för regler om företrädesrätt till ny anställning och att enligt propositionen med förslag till ny regeringsform m. m. (prop. 1973:90) bl. a. arbetsmarknadspolitiska hänsyn skall kunna tas vid tjänstetillsättning. Utredningen hänvisar till att föredragande departementschefen i propositionen med förslag till lag om anställningsskydd (prop. 1973:129 s. 201) anför att, under förutsättning att grundlagsförslaget genomförs, hinder inte längre torde möta mot att regler införs på det offentliga området om företrädesrätt till anställning. Enligt utredningens mening torde detta även få gälla regler om turordning vid återanställning.

Även om det kan synas ofrånkomligt att vissa undantag görs från de allmänna reglerna om turordning vid uppsägning och återanställning samt företrädesrätt till ny anställning för den statligt reglerade tjänstemannasektorn, bör enligt utredningens uppfattning likväl för stora grupper av offentligt anställda kunna gälla samma principer som för privatanställda. Om den berörda grundlagsreformen genomförs fr. o. m. den 1 januari 1975, kommer enligt utredningen de allmänna reglerna att gälla även den offentliga sektorn. Avvikelse för det statligt reglerade tjänstemannområdet bör enligt utredningens mening ske endast då det i visst fall är klart betingat av tjänstens särart. Med det anförda avser utredningen 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. Dispens bör i vissa fall kunna medges för återanställning.

En fråga som utredningen särskilt uppmärksammar är effekterna av reglerna om ledigkungörande av tjänst. Tjänst som myndighet tillsätter skall således kungöras ledig till ansökan, om annat inte särskilt föreskrivs. 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. 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 enligt utredningen i ökad utsträckning kunna ske utan ledigkungörande.

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

Utredningen tillägger att det kan finnas behov av en anpassning av de berörda principerna angående turordning och företrädesrätt till ny anställning till de särskilda förhållanden som kan råda på den offentliga sektorn. Den erforderliga anpassningen måste ske genom författningsreglering på grund av det rådande avtalsförbudet. Utredningen framhåller att det för utformningen och omfattningen av erforderliga undantagsregler fordras noggranna undersökningar av de särskilda förhållanden som kan råda inom olika delar av den statliga förvaltningen. Det kommer enligt utredningens uppfattning att röra sig om en inte obetydlig mängd författningsföreskrifter av ganska komplicerad natur. Dessa undersökningar har utredningen inte kunnat göra inom de tidsramar som gällt för utredningsarbetet. Detta lagstiftningsarbete får därför enligt utredningen lämpligen ankomma på Kungl. Maj:t i samverkan med berörda arbetstagarorganisationer.

3.2.9 *Tvisteförfarandet m. m.*

Utredningen konstaterar att, även om det inom ramen för den offentliga lagstiftningen finns ett regelsystem motsvarande reglerna om tvisteförfarandet och skadestånd i 34–42 §§ lagen om anställningsskydd, vissa skillnader föreligger mellan de båda systemen. Visserligen är dessa skillnader i regel till arbetstagarens fördel, men stundom kan motsatsen vara fallet. Enligt utredningens mening bör det ske en samordning i fråga om förfaranderegler och skadeståndsbestämmelserna med reglerna i lagen om anställningsskydd.

Även de processuella reglerna i övrigt bör enligt utredningens

uppfattning vara lika för hela den svenska arbetsmarknaden. Utredningen anser att 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 tjänstemannalagstiftningen. Utredningen har också i ett senare betänkande (SOU 1974:8) föreslagit regler som syftar till en sådan samordning.

3.2.10 *Ikraftträdande*

Utredningen föreslår att de nya reglerna skall träda i kraft den 1 juli 1974, dvs. vid samma tidpunkt som lagen om anställningsskydd. De regler som avser företrädesrätt till ny anställning kan dock inte genomföras förrän den tidigare berörda grundlagsreformen har trätt i kraft den 1 januari 1975.

En särskild övergångsbestämmelse lär enligt utredningens mening krävas beträffande den i 30 § andra stycket statstjänstemannalagen resp. 36 § andra stycket kommunaltjänstemannastadgan angivna varselskyldigheten. I överensstämmelse med motsvarande övergångsbestämmelse i lagen om anställningsskydd föreslår utredningen 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 delta i överläggning enligt samma lagrum. Har uppsägning skett före lagens ikraftträdande, föreslår utredningen att de äldre bestämmelserna i 30 § tredje stycket statstjänstemannalagen resp. 36 § tredje stycket kommunaltjänstemannastadgan alltjämt skall bli gällande. Även i övrigt menar utredningen att övergångsbestämmelserna till lagen om anställningsskydd bör kunna bli vägledande.

3.3 Remissyttranden

3.3.1 *Allmänt*

Så gott som samtliga remissinstanser delar utredningens uppfattning att anställningsskyddet på den offentliga sektorn i görligaste mån bör anpassas till de principer som skall gälla för arbetsmarknaden i övrigt. I flera remissvar understryks också vikten av att man under det fortsatta reformarbetet beaktar att en sådan anpassning inte får leda till försämringar av det anställningsskydd som redan finns på den offentliga sektorn. För en anpassning till de allmänna reglerna talar enligt *JK:s* mening, förutom önskvärdheten av enhetliga regler, bl. a. att skillnaderna mellan offentlig och privat tjänst tenderar att minska och att strukturförändringarna i samhället berör inte bara den privata sektorn. Utvecklingen nödvändiggör också inom den offentliga sektorn betydande rationaliseringar och omorganisationer, inte minst för att nå ökad effektivitet. Därav följer också verkningar på anställningsförhållandena på

samma sätt som inom den privata sektorn. JK framhåller vidare att det offentliga anställningsförhållandets särart även i framtiden torde kräva särskild reglering, om än i betydligt mindre omfattning än f. n. Mot utredningens ändringsförslag i statstjänstemannalagen och kommunaltjänstemannastadgan, liksom mot de riktlinjer som utredningen har uppdragit för utmönstring och omarbetning av specialförfattningar, har JK dock ingen erinran. Också SPN anser det väsentligt att enhetliga regler om anställningstryggheten gäller för hela arbetsmarknaden. SPN påpekar i detta sammanhang att också en effektiv personaladministration måste finnas och att en effektiv omplaceringsverksamhet inom hela statsförvaltningen är en väl så viktig åtgärd från trygghetssynpunkt som lagstiftning om ett förstärkt anställningsskydd. Alla åtgärder för att möjliggöra omplacering bör därför vidtas innan uppsägning blir aktuell inom den statliga sektorn. SPN framhåller att nuvarande former för medelstildelning dock försvårar smidiga lösningar av personalproblem såväl inom myndigheterna som mellan de olika myndigheterna samt att de olika anslagsformerna och sättet för deras beviljande utgör en otrygghetsfaktor för vissa grupper av arbetstagare inom det allmänna skolväsendet samt vid universitet och högskolor. Formerna för medelstildelning får enligt SPN inte vara styrande för anställningstryggheten inom den offentliga sektorn. Regler bör därför skapas så att någon skillnad i anställningstryggheten inte föreligger mellan anställda enligt personalförteckning och andra statsanställda. Ett annat förhållande, som enligt SPN:s mening är otillfredsställande, är att vissa myndigheter har bemyndigande att använda sakanslag för att bestrida lönekostnader. Detta innebär att berörda tjänstemän bara kan förordnas budgetårsvis.

Regeringsrätten anser att det i och för sig ligger ett värde i att reglerna om de offentligt anställdas anställningsskydd anpassas till de regler som gäller för arbetsmarknaden i övrigt och att det framstår som riskabelt från rekryteringssynpunkt att låta anställningsskyddet vid offentlig tjänst bli sämre än det som tillförsäkras anställda i enskild tjänst. Regeringsrätten erinrar om att den offentliga verksamheten emellertid syftar till att ta tillvara medborgarnas intressen sedda i stort och att de offentligt anställdas anställningsvillkor därför bör övervägas inte bara med de anställdas intresse av trygghet i anställningen för ögonen utan med utgångspunkt i de krav som bör ställas på förvaltningsorganisationen, dess kvalitet och integritet. Enligt regeringsrättens mening saknas i betänkan- det en analys av den problematik som här anmäler sig. De framlagda förslagen präglas av ett övervägande arbetsrättsligt synsätt, medan de stats- och förvaltningsrättsliga aspekterna har kommit i skymundan. Detta anser regeringsrätten försvåra bedömningen av förslagets ändamåls- enlighet. Med hänsyn till att utredningens förslag medför möjligheter för Kungl. Maj:t att på det statligt reglerade området anpassa tillämpningen av de nya reglerna till vad som framstår som lämpligt vid en avvägning mellan de allmänna intressena i stort och de anställdas intresse av trygghet i anställningen, anser regeringsrätten dock hinder inte möta mot den föreslagna ordningen på den grund att den skulle i alltför hög grad

begränsa den handlingsfrihet som måste tillkomma en offentlig arbetsgivare. Regeringsrätten anser vidare, att det, med hänsyn till att utredningar pågår som kan komma att ändra förutsättningarna för de nu föreslagna lösningarna, finns risk för att regleringen blir ett provisorium. Även om detta inte bör hindra reformer som är angelägna, ger betänkandet enligt regeringsrättens uppfattning knappast belägg för att det föreligger ett trängande behov av att ändra gällande regler. Regeringsrätten konstaterar, att statsmakterna hittills kunnat bemästra de sysselsättningsproblem, som rationaliseringssträvandena medför, inom ramen för gällande regler och att det torde vara möjligt att vidareutveckla de medel statsmakterna redan har till sitt förfogande för att ta hand om sina anställda. Regeringsrätten pekar på att det i administrativ väg bör vara möjligt att bl. a. tillse att förordnande för bestämd tid inte används på ett sådant sätt att rimliga krav på anställningstrygghet sätts åt sidan.

SÖ understryker att ett genomförande på lärarområdet av de föreslagna principerna kommer att fordra ingrepp och förändringar också i andra regelkomplex än de som behandlats av utredningen. SÖ betonar att det, med hänsyn till skolarbetets särart och det komplicerade och speciella regelsystem som gäller för lärartjänster, fordras grundliga överväganden innan bestämmelser utfärdas som väsentligt ändrar nu gällande regler och praxis. SÖ finner det uteslutet att sådana överväganden på ett tillfredsställande sätt kan göras på den korta tid som återstår till den föreslagna tidpunkten för den nya lagstiftningens ikraftträdande. SÖ, som anser att anställning inom den offentliga sektorn i princip inte får ge sämre anställningstrygghet än anställning inom den privata sektorn, framhåller vidare att enbart den principiella önskvärdheten att införa gemensamma grundläggande regler om anställningstrygghet inte räcker som motiv för en anpassning.

TCO förutsätter att den nödvändiga särregleringen sker i nära kontakt med personalorganisationerna. TCO anser det värdefullt att utredningen har fäst särskild uppmärksamhet på de förhållanden som råder på lärarområdet och att det är av stor vikt att SPN, som har det övergripande ansvaret för omplaceringsverksamheten, ges utökade resurser att handlägga omplaceringsfrågor på detta särskilda område.

Också SACO och SR påpekar att särskilda åtgärder är nödvändiga inom lärarområdet med hänsyn till de där rådande speciella förhållandena samt konstaterar att antalet friställningar inom lärarområdet är stort i jämförelse med det övriga offentliga området. SACO och SR anser dock att utredningen har överbetonat effekten av den stora tillgången på icke-ordinarie lärare och framhåller att det grundläggande problemet i stället är tjänsteorganisationens instabilitet. I sammanhanget framhålls vidare särskilt länskolnämndernas roll när det gäller att med nuvarande föreskrifter omplacera övertaliga extra ordinarie lärare. Vid en kommande översyn bör bl. a. beaktas förhållandet mellan länskolnämnderna och SPN. Det bör enligt SACO och SR även övervägas att utvidga skyldigheten för de lokala skolmyndigheterna att på ledig icke-ordinarie tjänst mottaga anvisad övertalig lärare. I fråga om anställningstryggheten

för icke-ordinarie lärare vid universitet och högskolor understryker SACO och SR att förhållandena är sådana att en radikal ändring omedelbart måste komma till stånd. *Rektorsämbetet vid Stockholms universitet* anser att frågan om universitetslärares förhållanden måste utredas särskilt.

SACO och SR tar upp en fråga beträffande anställning i vissa fall av icke-ordinarie tjänstemän på lärarområdet. Organisationerna påpekar att enligt gällande praxis inget hinder finns för att den tillsättande myndigheten förbigår den mest meriterande sökanden med hänvisning till att vederbörande behöver tjänstledighet för militär grundutbildning eller är i behov av tjänstledighet för havandeskap. Denna praxis gäller både vid nyanställning med förordnande för högst ett läsår och vid tidsbegränsat omförordnande. SACO och SR finner att den grundläggande principen att tjänst skall tillsättas med den mest meriterade av de sökande kan sättas ur funktion och framhåller att förhållandena genom ett motivuttalande bör ändras för de tjänstemän, som också efter införandet av lagen om anställningsskydd kommer att anställas med tidsbegränsade förordnanden.

I flera remissvar påpekas angelägenheten av att arbetet med att inventera och anpassa specialförfattningarna på den offentliga sektorn igångsätts snarast möjligt samt att arbetet bedrivs skyndsamt. Vikten av att personalorganisationerna deltar i detta arbete betonas från flera håll. *SPN* förutsätter att nämnden, som central förvaltningsmyndighet för den personaladministrativa verksamheten och ansvarig för den centrala omplaceringsverksamheten, får medverka vid den föreslagna översynen. *SF* framhåller också vikten av att annat utrednings- och lagstiftningsarbete, som berör de offentliganställdas arbetsförhållanden, intensifieras. *LO* framhåller att det är angeläget att en sammanställning görs av de undantag, som avses i 2 § lagen om anställningsskydd. *Företagsnämnden vid socialstyrelsen* anser att den nödvändiga anpassningen bör ske i kollektivavtal och inte genom ensidiga direktiv från staten. Nämnden anser det därför önskvärt att avtalsförbudet i 3 § statstjänstemannalagen ändras eller upphävs snarast möjligt.

Den av utredningen föreslagna dispensmöjligheten i 41 § statstjänstemannalagen berörs i flera remissvar. Vissa remissinstanser betonar nödvändigheten av en sådan regel, medan andra ifrågasätter om bestämmelsen är berättigad.

Regeringsrätten anser att det behövs regler som ger Kungl. Maj:t och myndigheterna ett betydande mått av frihet att ordna anställningsfrågorna efter de vitt skilda förhållanden som råder inom det vidsträckta område där staten står som arbetsgivare eller eljest reglerar anställningsvillkoren. Från denna synpunkt anser regeringsrätten att det ter sig rimligt att Kungl. Maj:t får befogenheter att dispensera från det ökade anställningsskyddet. Regeringsrätten ifrågasätter samtidigt om inte utredningens förslag går för långt, eftersom möjlighet öppnas att i administrativ ordning reglera så centrala anställningsfrågor som uppsägningsgrunder och förfarande vid uppsägning. Detta innebär enligt regeringsrättens

uppfattning i själva verket en försämring av statstjänstemännens anställningsstrygghet och står knappast i god överensstämmelse med föreskriften i 36 § regeringsformen att grundläggande bestämmelser om statstjänstemännens rättsställning skall ges i lag. *Televerket* påpekar att dispensregeln innebär en uttunning av det skydd som tjänstemännen nu har enligt 30 § andra stycket statstjänstemannalagen. *Företagsnämnden vid socialstyrelsen* anser att dispensregeln bör utgå. *Juridiska och samhällsvetenskapliga fakulteterna vid universitetet i Lund* framhåller att ifrågavarande regel förefaller onödig. *SF* accepterar regeln med hänsyn till att en anpassning av övriga regler på den offentliga sektorn skall bli möjlig. Förbundet understryker dock att denna ventil inte får utnyttjas så att man urholkar bestämmelsen om saklig grund för uppsägning. Ett liknande påpekande görs av *TCO*. *SAV* och *SPN* tillstyrker förslaget om dispensmöjlighet. *SAV* betonar att avsteg från lagen om anställningsskydd är ofrånkomliga med hänsyn till de särskilda förhållandena som råder inom olika grenar av offentlig verksamhet. *SACO* och *SR*, som i och för sig inte har något att erinra mot den föreslagna dispensbestämmelsen, menar dock att denna kan skapa en känsla av underläge för de offentligt anställda i förhållande till övriga arbetstagare. Regeln innebär ju att statsmakterna, om överläggningarna med personalorganisationerna inte utmynnar i enighet mellan parterna, ensidigt kan fastställa avvikelser från reglerna i lagen om anställningsskydd för de offentligt anställda. *SACO* och *SR* förutsätter att Kungl. Maj:t med stor varsamhet utnyttjar sin befogenhet att utfärda särskilda regler och att avvikelser från lagen inte genomförs annat än efter godkännande från berörda huvudorganisationer. *Arbetsrättskommittén* och *Svea hovrätt* påpekar att dispensbestämmelsen formellt ger Kungl. Maj:t oinskränkt rätt att föreskriva, att tjänsteman får sägas upp utan att saklig grund för uppsägningen föreligger.

Flera remissinstanser tar upp frågan om de personaladministrativa konsekvenserna av utredningens förslag. *SPN* påpekar, att den föreslagna ordningen kommer att ställa ökade krav på myndigheternas personaladministrativa funktioner och att ett genomförande av förslaget förutsätter att dessa funktioner rustas upp. Myndigheterna kommer att behöva använda större resurser för att öka den planerade verksamheten. Detta gäller främst bedömningen av framtida arbetskraftsbehov, vilket i sin tur leder till förändring och utveckling av områdenas rekrytering, omplacering och utbildning. Förbättrade personaladministrativa kunskaper och ökad handlingsberedskap i form av verksamhets- och bemanningsplaner kommer att krävas för att utredningens intentioner skall kunna förverkligas. En både centralt och lokalt intensifierad samt förbättrad personaladministrativ planering krävs för att skapa nödvändigt utrymme för handlingsfrihet åt beslutsfattare på olika ansvarsnivåer inom förvaltningen. Utredningsförslaget innebär konsekvenser inte bara för de enskilda myndigheterna utan krav kommer också att riktas mot *SPN*. Enligt *SPN*'s mening medför förslaget att statsmakterna måste ställa ökade resurser för personaladministrativa ändamål till myndigheternas

och SPN:s förfogande. Liknande synpunkter framförs av en rad andra myndigheter.

3.3.2 *Det offentliga arbetsgivarbegreppet*

Den av utredningen föreslagna bestämningen av det offentliga arbetsgivarbegreppet berörs av *SPN*, *TCO*, *SACO*, *SR* och *SÖ*.

SPN anser att utredningens tolkning av det offentliga arbetsgivarbegreppet står väl i överensstämmelse med den statliga personalpolitik efter vilken *SPN* arbetar. *TCO* anser att det är en riktig utgångspunkt att staten resp. varje kommun skall betraktas som en arbetsgivare och har i princip inga erinringar häremot. Med hänsyn till den statliga lönereglering som gäller för skolområdet synes emellertid enligt *TCO*'s mening ingendera av dessa arbetsgivarbegrepp kunna tillämpas rent ut på detta område. För att fastställa en lärares plats i turordningen synes det *TCO* inte möjligt att betrakta all läraranställning såsom intjänad hos en och samme arbetsgivare, dvs. staten, lika litet som att anställningstid bara skall få tillgodoräknas hos den kommun som vederbörande senast varit anställd hos. Även *SACO* och *SR* anser att huvudregeln i fråga om bestämning av arbetsgivarbegreppet inte kan användas för det statsreglerade skolväsendet. Särskilda regler måste utfärdas i samverkan med berörda lärarorganisationer, vilka bestämmelser är anpassade till de speciella förhållanden som råder på denna arbetsmarknad. *SÖ* berör arbetsgivarebegreppet när det gäller lärarutbildningsverksamheten. Här sker f. n. normalt uppsägning med utgångspunkt i anställningstidens längd vid utbildningsanstalten. Enligt av Kungl. Maj:t meddelade bestämmelser rörande lärare vid lärarhögskola skall övertalig ordinarie eller extra ordinarie lärare erbjudas vakant tjänst vid annan lärarhögskola. *SÖ* påpekar att redan f. n. uppkommer frågan hur tjänstgöring vid annan lärarutbildningsanstalt skall betraktas och hur anställning inom samma verksamhet men hos olika huvudmän skall behandlas.

RFV efterlyser en närmare definition av det offentliga arbetsgivarbegreppet med sikte främst på de komplikationer som eljest kan uppstå vid tillämpning av reglerna om turordning och företrädesrätt till ny anställning.

3.3.3 *Tidsbegränsade anställningar*

Flertalet remissinstanser lämnar utan erinran utredningens förslag, att sådana visstidsanställningar skall utmönstras som inte betingas av särskilda skäl. Det är främst myndigheter såsom *socialstyrelsen*, *RFV*, *UKÄ*, *SÖ* och *domänverket*, som är tvcksamma inför förslaget. Bland de remissinstanser som däremot tillstyrker förslaget kan nämnas *SPN*, *SF*, *TCO*, *SACO* och *SR*.

Från de remissinstanser, som ifrågasätter det berättigade i utredningens förslag, framhålls allmänt att behov av att kunna anställa tjänstemän för

viss tid kommer att finnas också i framtiden och att den av utredningen föreslagna ordningen kan medföra praktiska svårigheter i tillämpningen. I remissvaren pekas från flera håll på att organisationsförändringar samt förekomsten av säsongarbete och tidsbestämda uppdrag gör det nödvändigt att i viss utsträckning tillåta tidsbegränsade anställningar. I övrigt framhålls en rad omständigheter som talar i denna riktning.

Kammarrätten i Stockholm anser att även om en enskild arbetsgivare för att undgå verkningar av en ny lagstiftning skulle kunna tänkas tillgripa en i och för sig omotiverad anställningsform, torde förhållandena te sig annorlunda inom den offentliga sektorn med den där sedan lång tid rådande anställningstryggheten och det ansvar som det allmänna får anses ådagalägga mot sina anställda. *Kammarrätten* anser att farhågorna för att förordnanden på bestämd tid tillgrips av obehöriga skäl inte torde vara betydande.

Försvarets civilförvaltning pekar på möjligheten att med stöd av den föreslagna regeln i 41 § andra stycket statstjänstemannalagen göra undantag för att s. k. passagetjänster skall kunna behållas. Också *RFV* pekar på dispensmöjligheten för myndigheter som står inför organisationsförändringar. *Poststyrelsen* framhåller att man i samråd med personalorganisationerna f. n. tillämpar en ordning som innebär att tidsbegränsad anställning, som undantagsvis anses erforderlig med hänsyn till planerad omorganisation m. m., i regel får förekomma under högst två år. *Poststyrelsen* förutsätter att denna ordning ryms i den föreslagna lydelsen av 7 § statstjänstemannalagen. *Televerket* förordar, att det i motiven uttalas att visstidsförordnande skall få förekomma beträffande tjänst, som innehas samtidigt med annan ordinarie tjänst. *SAV* ifrågasätter om inte tjänster, som har ett starkt inslag av utbildningsstipendium, bör anses vara av sådan beskaffenhet att förordnande för viss tid alljämt får meddelas.

UKÄ anser att kravet på flexibilitet i tjänsteorganisationen kräver att möjligheten till visstidsförordnanden behålls beträffande vissa lärarkategorier. *UKÄ* föreslår därför en ordning, där det i botten på tjänstesystemet finns tidsbegränsade rekryteringstjänster samt att beföringstjänsterna utformas så, att en forskare som befordras inom universitetsorganisationen successivt när allt större anställningstrygghet. Om en önskvärd genomströmning skall kunna vidmakthållas inom forskarkarriären krävs tillskapandet av nya tjänster med därav följande omstrukturering av den nuvarande organisationen. En tillämpning av begränsningsreglerna i lagen om anställningsskydd kräver enligt *UKÄ*:s mening omfattande ändringar i nu gällande lärarkrafttilldelningssystem och därtill hörande budgeteringsföreskrifter. *UKÄ* framhåller vidare att den av utredningen föreslagna ordningen kommer att ställa ökade krav på myndigheterna i samband med utvärderingen av provanställning. *UKÄ* erinrar således om att det, med tanke på det omfattande framtida arbetsgivaransvar som myndigheterna har att ikläda sig, blir av än större vikt än hittills att noggranna överväganden föregår myndigheternas beslut i fråga om eventuell fortsatt anställning.

De kvalitetskrav som måste uppställas på skolområdet medför enligt SÖ i princip, att långtgående anställningstrygghet med huvudsakligen tillsvidareanställning bara skall kunna ges åt behöriga lärare. SÖ anser dock att anställningstryggheten även för icke behöriga lärare bör förbättras i förhållande till vad som nu gäller, på så sätt att dessa får rätt till förvarning och skäligt rådrum före entledigande. Utredningens redogörelse för förhållandena på lärarområdet är enligt SÖ:s uppfattning delvis missvisande. SÖ anser inte att läraranställningen med nu gällande bestämmelser och praxis kännetecknas av ett mindre gott anställningskydd, karakteriserat av att lärare i stor utsträckning skiljs från sina tjänster utan uppsägningstid och angivande av saklig grund. De lärare, som har mindre trygghet i anställningen utgörs till största delen av icke behöriga lärare och av behöriga lärare med kort anställningstid. SÖ anser att det finns starka skäl för att också fortsättningsvis ha tidsbegränsade förordnanden på vissa tjänster inom skolområdet. Extra anställning, liksom i viss mån också extra ordinarie anställning, bör enligt SÖ ses som ett substitut för det vikariesystem som finns på andra områden. En allmän förutsättning för att erhålla förordnande tills vidare utan tidsbegränsning, bör enligt SÖ:s mening vara att tjänsteunderlagets förutsebara varaktighet omfattar minst sex månader, dvs. så lång tid att uppsägning med längsta uppsägningstid kan hinnas med. I övrig förutsätter SÖ att begränsad anställningstid också i fortsättningen skall kunna tillämpas i fråga om t. ex. personalgrupper som skolkonsulenter och gymnasiainspektörer.

I flera remissvar understryks värdet av den av utredningen föreslagna anpassningen av tidsbegränsade anställningsformer till vad som skall gälla för arbetsmarknaden i övrigt. SPN framhåller således att förslaget står i överensstämmelse med den statliga personalpolitiken, även om användande av tidsbegränsade förordnanden fortfarande är vanligt inom vissa myndigheter och verksamhetsområden. SPN anser dock att uttrycket arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet bör förtydligas. SPN finner att detta uttryck knappast kan täcka lärares och andras jämförbara arbetsuppgifter. SPN framhåller vidare att en omläggning kan förutsättas ta viss tid, eftersom en rad personaladministrativa och bugetmässiga åtgärder dessförinnan måste vidtas. Också *juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* hälsar utredningens förslag med tillfredsställelse. Fakulteten anser att det inte finns någonting i arbetsuppgifterna undervisning och forskning inom universitetsområdet som motiverar undantag från den allmänna regeln om förbud mot visstidsförordnande.

TCO anser det värdefullt att utredningen har fäst särskild uppmärksamhet på de förhållanden som råder på lärarområdet. Även SACO och SR påpekar att särskilda åtgärder är nödvändiga inom detta område. Antalet friställningar är där stort i jämförelse med det övriga offentliga området. I fråga om anställningstryggheten för icke ordinarie lärare vid universitet och högskolor anser SACO och SR att en radikal ändring omedelbart måste komma till stånd.

SACO och SR anser att visstidsanställning inte bör förekomma annat

än i mycket begränsad omfattning. Enligt deras mening bör inom skolväsendet och vid lärarhögskolorna såsom princip gälla att extra lärare, som har föreskriven behörighet, skall förordnas tills vidare utan tidsbegränsning. Organisationerna erinrar dock om att vikarier i teknisk mening förekommer i mycket ringa utsträckning inom skolväsendet och framhåller att de speciella förhållandena inom undervisningsväsendet därför fordrar särskilda föreskrifter, som beaktar denna omständighet. SACO och SR förutsätter att överenskommelse skall kunna träffas mellan myndigheterna och berörda arbetsorganisationer om förutsättningar och former för visstidsanställning.

Också AMS anser utredningens förslag tillfredsställande särskilt med tanke på nuvarande förhållanden inom undervisningsområdet. AMS framhåller att många extralärare och extra ordinarie lärare bara får förordnanden för en termin eller del av termin. Anställningens fortbestånd kan dessutom göras avhängig av konkurrensen med behöriga lärare vid kungörandet av tjänsten. Även variationer i elevunderlag och utbildningsorganisatoriska förändringar kan föranleda att anställningen upphör. Enligt AMS' statistik över tillsatta icke ordinarie lärartjänster inom skolväsendet, avseende höstterminen 1973, var 11 692 lärare anställda på hel- eller deltid och därav 5 356 utan formell behörighet. AMS anser att utredningens förslag kan bidra till en minskad otrygghet för bl. a. icke behöriga lärare.

I detta sammanhang berörs också vissa andra frågor som har anknytning till utredningens förslag i denna del. SJ ställer frågan vad som skall gälla, om en tjänsteman gör gällande att ett visstidsförordnande inte är lagligen motiverat. Också *regeringsrätten* påpekar att utredningen inte berör vad som skall gälla för den händelse ett tidsbestämt förordnande meddelas i andra fall än som anges i lagen. Regeringsrätten erinrar om att det i motiven till motsvarande bestämmelser i lagen om anställningsskydd sägs att visstidsanställning som ingås i strid med den bestämmelsen skall anses som tillsvidareanställning. Skall detta gälla också på det statligt reglerade området, bör det enligt regeringsrättens mening också återspeglas i lagtexten, eftersom ett beslut om anställning är en förvaltningsakt som eljest tar åt sig rättskraft även om beslutet är materiellt oriktigt. När det gäller tidsbestämda förordnanden som meddelats före ikraftträdandet av de föreslagna ändringarna torde enligt regeringsrätten äldre bestämmelser böra gälla. Regeringsrätten påpekar att en bestämmelse därom i så fall bör intas bland övergångsbestämmelserna.

3.3.4 Grund för uppsägning, omplaceringskyldighet m. m.

Utredningens förslag att reglerna om uppsägning i lagen om anställningsskydd skall gälla även statligt reglerade tjänster accepteras av så gott som samtliga remissinstanser. Av det fåtal remissinstanser som berör utredningens förslag i denna del betonar SF, TCO, SACO och SR vikten av att det klargörs att den föreslagna ändringen inte skall medföra en ändring i oförmånlig riktning när det gäller den praxis i uppsägningsfall

som f. n. råder inom den offentliga sektorn.

Den enda remissinstans som ställer sig tveksam till utredningens förslag är *kammarrätten i Stockholm*. Eftersom avsikten med utredningens ändringsförslag inte synes vara att förändra nuvarande rättsläge, är det enligt kammarrättens mening opåkallat att utmönstra de nuvarande uppsägningsgrunderna i statstjänstemannalagen för att hänvisa till ett än mer oklart stadgande, saklig grund, än det nuvarande. För denna ståndpunkt talar enligt kammarrättens uppfattning dessutom de av utredningen påtalade komplikationerna på den offentliga sektorn när det gäller uppsägning vid omplacering, ledigförklaring av tjänst och stadganden om befordringsgrunder.

Svea hovrätt ifrågasätter om inte ur statstjänstemannalagstiftningen bör utmönstras bestämmelserna om att tjänsteman, som är förordnad för tillfällig anställning, med omedelbar verkan får skiljas från tjänsten, om anställningen inte varat mer än tre månader. Liknande synpunkter framförs av *arbetsrättskommittén* samt *juridiska och samhällsvetenskapliga fakulteterna vid universitetet i Lund*.

Även utredningens förslag, att den eljest lagfästa skyldigheten för arbetsgivaren att sörja för omplacering skall gälla för den offentliga sektorn, har vid remissbehandlingen fått ett positivt bemötande. *Televerket* delar utredningens ståndpunktstagande i det särskilda fallet att arbetsgivaren för att kunna genomföra en sådan omplacering som avses i 7 § lagen om anställningsskydd behöver formellt säga upp arbetstagaren från den tidigare tjänsten. Det är enligt televerkets mening viktigt att några formella hinder inte kommer till stånd beträffande den statliga arbetsgivarens möjligheter att agera vid uppkommet behov att omplacera personal. Televerket anser emellertid att detta krav inte tillgodoses blott genom ett motivuttalande. *SF* anser att statsförvaltningen som helhet måste betraktas som en arbetsgivare, vilken till sitt förfogande har en effektiv central omplaceringsverksamhet omfattande hela statsförvaltningen. *SF* anser att ett nära samarbete med *SPN* måste etableras vid eventuella övertalighetssituationer. Om det visar sig omöjligt för myndighet med regional organisation att göra en omplacering på den ort, där tjänstemannen är placerad, skall *SPN* ha möjlighet att samtidigt försöka omplacera arbetstagaren till annan statlig myndighet på samma ort. Förflyttning till annan ort mot den anställdes önskan bör enligt *SF*'s mening undvikas.

SACO och *SR* förutsätter att begreppet myndighets verksamhetsområde tolkas extensivt. Organisationerna framhåller att det kan uppstå svårigheter att åstadkomma en adekvat omplacering när det gäller tjänstemän med viss speciell utbildning och speciella arbetsuppgifter samt att problemen torde bli avsevärda för mindre och specialinriktade myndigheter. *SACO* och *SR* ifrågasätter om inte *SPN* bör anlitas också i omplaceringsfrågor som inte aktualiseras genom övertalighet. *SÖ* pekar på den kollision som uppkommer mellan den statliga och kommunala sektorn när det gäller i vilken mån kommunerna skall vara skyldiga att ta emot statliga lärare och hur en lärares statliga tjänst skall tillgodoräknas

vid omplacering i kommunal tjänst.

SPN instämmer i utredningens förslag om lagfäst omplaceringskyldighet och delar även utredningens uppfattning att vissa undantag bör kunna göras från reglerna om ledigkungörande av tjänst. SPN anser det lämpligt att myndighet under viss tid ges möjlighet att internt omplacera sin personal till eventuellt lediga tjänster utan att dessa behöver ledigkungöras externt. SPN ifrågasätter om inte den ordningen bör införas, att myndighet, för vilken beslut fattas om omlokalisering, omorganisation eller indragning av tjänster eller verksamhetsområden, anmäler detta till SPN, som därefter kan meddela undantag för viss tid från reglerna om externt ledigkungörande. SPN framhåller vidare att nämnden bör kunna medverka till sådan utbildning som fordras för att kvalificera presumtivt övertaliga till inom myndigheten lediga tjänster. För att myndighet skall kunna medge utbildning och omskolning på arbetstid, redan innan en övertalighetssituation uppstår, bör SPN ha rätt att bestrida kostnaden för sådan utbildning.

TCO berör i detta sammanhang förhållandet mellan reglerna om avskedande i lagen om anställningsskydd och motsvarande bestämmelser i ämbetsansvarskommitténs förslag till lag om disciplinansvar. TCO förutsätter att avskedande, i enlighet med kommitténs förslag, inte kommer att få verkställas förrän beslut därom har vunnit laga kraft. Vidare förutsätter TCO att den i lagen om anställningsskydd fastslagna regeln, att till grund för uppsägning eller avskedande inte får åberopas omständigheter som ligger längre tillbaka i tiden än en månad, kommer att tillämpas också på den offentliga sektorn.

3.3.5 Uppsägningsförfarandet, varsel och överläggning m. m.

Utredningens förslag om anpassning av reglerna angående uppsägningsförfarandet samt varsel och överläggning till motsvarande bestämmelser i lagen om anställningsskydd godtas av övervägande antalet remissinstanser. *Kammarrätten i Stockholm* ifrågasätter emellertid den av utredningen föreslagna ordningen. Eftersom bestämmelser om skriftlig uppsägning, motivering av uppsägningsbeslut och meddelande av besvärshänvisning redan finns för offentliga tjänstemän, anser kammarrätten att hänvisningen till 8 § och 9 § första stycket lagen om anställningsskydd kan underlåtas. Vidare ifrågasätter kammarrätten värdet av den föreslagna hänvisningen till 10 § nämnda lag. Kammarrätten anser dessutom att det kan diskuteras huruvida, i vart fall i nuläget, varselreglerna i lagen om anställningsskydd bör bli tillämpliga inom den offentliga sektorn. Kammarrätten påpekar att behovet av varsel är långt mindre inom den offentliga sektorn än inom den enskilda och att problem kan uppstå i fråga om vilken organisation som skall varslas.

Juridiska fakulteten vid universitetet i Uppsala föreslår att rätten till överläggning vidgas till att omfatta varje organisation som har berörda medlemmar på arbetsplatsen. Vidare bör enligt fakultetens mening också

organisation som normalt inte sluter kollektivavtal med arbetsgivaren tillerkännas rätt till varsel om åtgärd som rör dess egna medlemmar, förutsatt att organisationen gjort anmälan till arbetsgivaren om vilka medlemmar den har på arbetsplatsen. *SACO* och *SR* anser att det är en allvarlig brist att lagstiftningen inte utformats så att den organisation, som den berörda arbetstagaren tillhör, alltid får rätt till överläggning vid uppsägning.

Några remissinstanser framhåller att förslaget om slopande av nuvarande formkrav vid uppsägning innebär en försämring av de offentligt anställdas anställningstrygghet. *SPN* anser att det inte finns något hinder mot att en något strängare lagstiftning i detta avseende tillämpas på det offentliga området. Eftersom lagen om anställningsskydd är en minimilagstiftning, föreligger enligt *SPN*'s mening inte behov av att gå ifrån nuvarande regler på området. *Försäkringsanställdas förbund*, *SF*, *TCO*, *SACO* och *SR* anser sig inte heller kunna acceptera att det nuvarande kravet på skriftlig form för uppsägning inom den offentliga sektorn slopas. Allmänt framhålls att formkravet bör kvarstå åtminstone så länge möjligheten att anföra besvär föreligger.

3.3.6 *Underrättelse i vissa fall*

Utredningens förslag att till den offentliga sektorn utsträcka reglerna om underrättelseplikt då anställning för begränsad tid inte kommer att förnyas lämnas utan erinran av så gott som samtliga remissinstanser. Bara ett par remissinstanser ifrågasätter den föreslagna ordningen.

SJ avstyrker sålunda den föreslagna utvidgningen av underrättelsesyldigheten till fall då en tjänsteman efter ett tidsbegränsat förordnande på en högre tjänst får återgå till lägre tjänst. *SJ* påpekar att anställningsförhållandet i ett sådant fall inte är hotat och att det förhållande, som föranleder återgången, oftast är antingen bekant för alla parter redan vid förordnandets början eller inte uppkommer förrän vid den definitiva tillsättningen av tjänsten, varvid särskilt varsel blir onödigt resp. omöjligt. Dessutom framhåller *SJ* att det förekommer andra förändringar i en anställdes tjänstgöringsförhållanden, vilka kan medföra löneminskning och där det inte föreligger någon motsvarande underrättelsesyldighet. *SÖ* pekar på att tillämpningen av reglerna om underrättelseplikt, liksom reglerna om varsel och överläggning, kommer att medföra synnerligen besvärande konsekvenser från administrativ synpunkt. *SÖ* anser vidare att sakliga skäl i flertalet fall inte finns för tillämpning av dessa regler.

SACO och *SR*, som tillstyrker utredningens förslag, anser att speciella föreskrifter bör övervägas beträffande icke behöriga lärare, för vilka frågan om fortsatt förordnande är beroende av huruvida behöriga lärare kan anskaffas att träda i den obehöriges ställe. Eftersom anställningsåret för extra lärare och timlärare f. n. är lika med läsåret, vilket underskrider tolv månader, bör enligt *SACO* och *SR* en särföreskrift utfärdas, som också tar hänsyn härtill.

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

SPN berör i detta sammanhang utredningens uttalande, att reglerna i 14 § första stycket lagen om anställningsskydd om skydd mot förflyttning till annan ort under uppsägningstid skall gälla också på den offentliga sektorn. Enligt SPN:s uppfattning bör detta komma till direkt uttryck i statstjänstemannalagen. SPN anser vidare att regeln i 14 § andra stycket lagen om anställningsskydd angående rätt till ledighet för besök på arbetsförmedlingen bör tillämpas också i sådana fall när tjänsteman förenar tjänst på olika orter.

SPN erinrar också om att permittering förekommer bl. a. för skogsarbetare, anställda som tjänstemän vid domänverket, och att eventuell samordning med reglerna härom i lagen om anställningsskydd därför kan behöva ske.

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

Flertalet remissinstanser godtar de av utredningen förordade principerna angående turordning etc. Vissa statsmyndigheter anmäler dock tvekan om hur principerna bör göras tillämpliga på den statliga sektorn.

Kammarrätten i Stockholm anser att turordningsreglerna och reglerna om företrädesrätt till ny anställning inte bör sättas i kraft på det offentliga området förrän behovet av särreglering har kartlagts. *Socialstyrelsen*, som anser det oklart hur turordnings- och företrädesreglerna skall tillämpas på den offentliga sektorn, ifrågasätter om inte aktuella anpassningsfrågor skulle kunna lösas avtalsvägen.

RFV anser att stora svårigheter uppkommer i anslutning till reglerna om turordning vid uppsägning och företräde till ny anställning och ifrågasätter om de eventuella vinster som skulle uppstå ur trygghetssynpunkt för de anställda motsvaras av de många särregleringar, författningsändringar etc. som en dylik tillämpning skulle medföra för personalfunktionens behöriga fullgörande hos myndigheterna. Dessa frågeställningar har enligt RFV:s mening inte belysts av utredningen och har inte heller ställts mot effekterna av att i stället fortsätta uppbyggnaden av SPN och dess resurser samt öka utbildningsinsatserna inom statsförvaltningen, särskilt i anslutning till organisationsförändringar. RFV anser att turordningslista inte skall behöva upprättas förrän frågan om omplacering prövats, inte bara inom myndigheten utan också centralt hos SPN, utan att ge resultat. RFV efterlyser vidare en närmare definition av det offentliga arbetsgivarebegreppet i olika sammanhang. Om med driftsenhet inom den statliga sektorn skall förstås myndighets verksamhetsområde måste detta enligt RFV:s mening regleras med beaktande av att myndighet kan ha sitt verksamhetsområde förlagt till olika orter och att vitt skilda verksamheter kan inrymmas inom samma myndighet. Vidare anser RFV särreglering vara erforderlig i fråga om regeln att turordning skall fastställas för varje avtalsområde och erinrar därvid om att hos

flertalet administrativa myndigheter så gott som all personal är hänförlig till samma avtalsområde.

SÖ avstyrker regler om företrädesrätt till ny anställning på lärarområdet. Om företrädesrätt likväl skall gälla, anser *SÖ* att sådan rätt bara bör tillkomma behörig lärare och att vid konkurrens om företrädesrätt mellan lärare, som haft visstidsförordnande, modifierade turordningsregler bör gälla. Företrädesrätten bör enligt *SÖ*'s mening vidare bara gälla anställning som omfattar minst halvtid under en termin. *SÖ* pekar vidare på de särskilda problem som uppkommer när anställningsförhållandet kvarstår men omfattningen av tjänstgöringsunderlaget minskar. Enligt *SÖ*'s uppfattning bör uppsägning, varsel, överläggning etc. inte behöva förekomma så länge en anställning kan beredas som omfattar minst halvtid. Det administrativa förfarandet skulle annars bli orimligt kostsamt och komplicerat.

SJ påpekar att turordningsreglerna inom statsförvaltningen bör gälla anställda med samma anställningsform, eftersom en grundprincip för det offentliga anställningsförhållandet alltid varit att en fastare anställningsform skall ge ett bättre anställningsskydd.

TCO anser att reglerna om turordning och företrädesrätt till ny anställning i lagen om anställningsskydd kan tillämpas oförändrade inom den offentliga sektorn med undantag för skolområdet och kyrkomusikerna, där särskilda föreskrifter synes nödvändiga. *TCO* konstaterar att turordningsreglerna i nämnda lag emellertid innebär en klar försämring av den enskilde tjänstemannens rättsskydd, eftersom ett av arbetsgivaren fattat beslut i turordningsfråga inte kan ogiltigförklaras vilket f. n. är möjligt vid en felaktig uppsägning. *TCO* kan inte acceptera en sådan försämring och anser det nödvändigt att särskilda bestämmelser införs, så att nuvarande regler alltså kan tillämpas.

SACO och *SR* framhåller att det är angeläget att reglerna om turordning och om företrädesrätt till ny anställning utformas så att de passar de särskilda verksamhetsområdena. Särskilda föreskrifter måste därför utfärdas av Kungl. Maj:t beträffande skolområdet. Utredningens uppfattning, att icke behörig lärare med lång tidigare undervisningsvana vid företrädesrätt till ny anställning bör medges dispens från kraven på föreskriven utbildning avvisas av *SACO* och *SR*.

3.3.9 *Ikraftträdande*

Under detta avsnitt har bara ett par remissinstanser framfört synpunkter.

Kammarrätten i Stockholm anser att de föreslagna reglerna inte bör träda i kraft innan en genomgång har gjorts av specialförfattningarna, eftersom konsekvenser som inte har varit avsedda annars kan uppstå. Enligt kammarrättens mening kan det också te sig naturligt att avvakta annat utredningsarbete, som berör de aktuella författningarna.

Socialstyrelsen anför att genomförandet av den föreslagna lagstiftningen innebär att ett omfattande arbete måste ske hos vederbörande

myndigheter och att i många fall ytterligare personal måste anställas för att sköta bevakningen av att de nya reglerna efterlevs. Enligt styrelsens bedömning torde dessa åtgärder komma att kräva en tämligen stor arbetsinsats och följaktligen bli tidskrävande. Styrelsen anser därför att tidpunkten för ikraftträdandet bör senareläggas till den 1 januari 1975.

4 Följändringar i allmän arbetsrättslig lagstiftning

4.1 Arbetsfredslagstiftningen

4.1.1 Nuvarande ordning

Lagen om kollektivavtal

I lagen om kollektivavtal föreskrivs skyldighet för arbetsgivare, arbetstagarare eller förening, som åsidosätter sina förpliktelser enligt kollektivavtal, att ersätta därav uppkommen skada. Skadeståndsskyldighet kan åläggas part som bryter mot ett kollektivavtal eller mot själva kollektivavtalslagen.

Skadestånd kan avse både s. k. ekonomisk skada och skada av ideell natur. Enskild arbetstagarare kan inte ådömas skadestånd med högre belopp än 200 kr. Skadestånd enligt kollektivavtalslagen kan under vissa förutsättningar jämkas.

Lagen om förenings- och förhandlingsrätt

Enligt 3 § första stycket FFL förstås med föreningsrätt en rätt för arbetsgivare och arbetstagarare 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 okränkvt. Kränkning av föreningsrätten föreligger enligt 3 § tredje stycket om på arbetsgivar- eller arbetstagararsidan 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 arbetstagararsidan, 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.

Skadeståndslagen

Enligt 4 kap. 1 § skadeståndslagen (1972:207; ändrad senast 1973:215) är arbetstagarare, som genom fel eller försummelse i tjänsten

vällar 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. I 1 kap. 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 § skadeståndslagen 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 (se 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.

Lagen om skydd mot vräkning vid arbetskonflikter

I 1 § lagen (1936:320) 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 bl. a. 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 rådrom 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. Arbetstagsidan 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 1968 är hyreslagstiftningen tillämplig även på tjänstebostad. Rätten till förlängning av hyresavtal gäller dock inte arbetstagare med s. k. egentliga tjänstebostäder, dvs. 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 arbetstägaren 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.

4.1.2 Utredningen

Lagen om kollektivavtal

Utredningen konstaterar att teoretiskt såväl skadeståndsbestämmelserna i lagen om anställningsskydd som motsvarande bestämmelser i lagen om kollektivavtal samtidigt kan bli tillämpliga på ett skadefall. Detta beror på att frågor som avses med lagen om anställningsskydd kan regleras även i kollektivavtal. Utredningen anser det självklart, att ett sådant sammanträffande av de båda regelsystemen inte kan ge den skadelidande dubbel ersättning för uppkommen skada. Enligt utredningens uppfattning torde dock en tolkning av det föreliggande kollektivavtalet i allmänhet ge vid handen, att bara den ena lagens skadeståndsbestämmelser, och då normalt bestämmelserna i lagen om anställningsskydd, skall tillämpas. Enligt utredningens mening synes det nämligen i princip böra antas, att avtalet i avsaknad av uttryckliga bestämmelser som motsatsen innebär att bara 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 anser utredningen det givet att man inte med bindande verkan kan utesluta tillämpning av skadeståndsreglerna i lagen på brott mot den tvingande bestämmelsen.

Mot bakgrund av att påföljdsbestämmelserna i lagen om anställningsskydd har påtaglig beröring med motsvarande regler i kollektivavtalslagen, har utredningen övervägt om någon ändring i kollektivavtalslagen behöver göras. Inte i något fall har utredningen funnit att detta fordras. I de fall då båda lagarnas skadeståndsbestämmelser i och för sig kan vara tillämpliga anser utredningen att det ytterst ankommer på den skadelidande att utforma sitt yrkande och genom hänvisning till lag bestämma grunden för talan. Den skadelidande är därvid oförhindrad att bestämma sin talan på det för honom i skadeståndshänseende mest fördelaktiga sättet.

Lagen om förenings- och förhandlingsrätt

När det gäller FFL framhåller utredningen, att också denna lag främst i fråga om påföljdssystemet har beröringspunkter med lagen om anställningsskydd. Skadeståndsreglerna i sistnämnda lag kan nämligen komma i konkurrens med de särskilda skadeståndsregler som finns i FFL. Utredningen anser emellertid att lagen om anställningsskydd inte heller

här i något fall skapar sådana konfliktsituationer som bör föranleda lagändring. Vilken lag som i det enskilda fallet kan bli tillämplig får enligt utredningens uppfattning bedömas enligt allmänna processregler. Därvid är avgörande hur talan bestämmes.

Utredningen erinrar om att bestämmelsen om skydd mot sakligt ogrundade uppsägningar f. n. finns i flertalet kollektivavtal och att det också i fråga om dessa bestämmelser kan bli aktuellt med en samtidig tillämpning av flera lagars skadeståndsbestämmelser. Utredningen påpekar att detta inte synes ha vållat några svårigheter i rättstillämpningen. Utredningen framhåller att, om en samtidig tillämpning av flera lagars skadeståndsbestämmelser skulle yrkas, ekonomisk skada inte gärna kan ersättas mer än fullt ut och att härigenom en samtidig tillämpning har en naturlig begränsning. Utredningen påpekar att det emellertid kan bli aktuellt att döma ut skadestånd enligt flera lagar samtidigt. Detta är fallet om samma gärning har inneburit olika skadefall av vilka något omfattas bara av en lag och något bara av en annan lag.

Enligt utredningens mening är en samtidig tillämpning av lagen om anställningsskydd och FFL i vissa situationer både lämplig och nödvändig. Att de båda lagarna efter ordalagen är samtidigt tillämpliga vad avser en uppsagds egen ekonomiska skada kan visserligen till synes välla problem. Utredningen anser dock att denna iakttagelse generellt inte ger fog för att exempelvis bryta ut uppsägningsfallen ur FFL för att låta dem exklusivt bedömas enligt lagen om anställningsskydd. Utredningen anser inte heller att det på grund av nyssnämnda förhållanden finns anledning att på annat sätt genom ändring av FFL eliminera valsituationen.

Lagen om skydd mot vräkning vid arbetskonflikter

Utredningen erinrar om att i 15 § lagen om anställningsskydd föreskrivs skyldighet i vissa fall för arbetsgivare att underrätta arbetstagaren minst en månad före den bestämda tidens utgång, om arbetsgivaren vill att en visstidsanställning skall upphöra vid denna tidpunkt. Enligt utredningens uppfattning bör motsvarande synsätt avspeglas också i lagen om skydd mot vräkning vid arbetskonflikter.

I 1 § lagen om skydd mot vräkning vid arbetskonflikter föreskrivs att arbetsgivares yrkande om att arbetstagare skall vräkas från tjänstebostad inte får bifallas när arbetstagarna deltar i strejk vid arbetsgivarens företag eller är föremål för lockout från arbetsgivarens sida, även om arbetstagarna i och för sig är skyldig att avflytta från lägenheten. I 2 § b) samma lag görs undantag från den angivna regeln 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. Utredningen har stannat för att föreslå den ändringen av undantagsregeln i 2 § b) nämnda lag att densamma inte 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 anser utredningen däremot inte vara erforderlig för säsonganställningar. 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.

4.1.3 Remissyttranden

Utredningens överväganden under förevarande avsnitt lämnas utan erinran av så gott som samtliga remissinstanser. De synpunkter som framförts vid remissbehandlingen är till stor del av teknisk natur.

Svea hovrätt anser att det är svårt att bilda sig en uppfattning om i vad mån problem faktiskt kan komma att uppstå i rättstillämpningen med hänsyn till att ett inträffat faktum, på sätt utredningen har antytt, kan vara att bedöma enligt olika regelkomplex. Hovrätten anser vidare att det också kan vara svårt att mer generellt ange, hur dylika problem i olika fall skall lösas och att delta, såsom utredningen har framhållit, ytterst är en uppgift för de rättstillämpande organen. En strävan bör dock enligt hovrättens mening vara att i möjligaste mån åstadkomma en enhetlig reglering av exempelvis sanktioner och andra rättsföljder enligt olika lagar, som kan bli tillämpliga på en uppsägning eller ett avskedande, och hovrätten pekar härvidlag på möjligheten bl. a. att skapa en längre gående parallellitet mellan exempelvis reglerna om skadestånd m. m. i FFL och motsvarande regler i lagen om anställningsskydd för fall av föreningsrättskränkning genom uppsägning eller avskedande.

LO anser att risk uppenbarligen föreligger att fall ofta kommer att uppstå där flera lagars skadeståndsregler i och för sig kan vara tillämpliga. *LO* finner det vara ett alltför lättvindigt resonemang att, som utredningen gör, förutsätta, att kollektivavtal i avsaknad av uttryckliga bestämmelser om motsatsen skulle innebära att vid åsidosättande av avtalsbestämmelse som har sin grund i lagen om anställningsskydd, denna lags skadeståndsbestämmelser självklart blir tillämpliga. *LO* anser att det bör klargöras på vilka grunder domstolen skall döma vid konkurrens mellan olika lagars skadeståndsbestämmelser.

Sveriges advokatsamfund fäster uppmärksamheten på det res judicata-problem som kan bli aktuellt i sådana fall då en arbetstagare har möjlighet att som grund för sitt anspråk på skadestånd åberopa mer än en lag. Som exempel anför samfundet att en arbetstagare väcker talan enligt en av lagarna och får denna talan ogillad genom lagakraftägande dom. Är han då oförhindrad att väcka ny skadeståndstalan under åberopande av någon annan av lagarna.

Lagen om kollektivavtal samt lagen om förenings- och förhandlingsrätt

Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet påpekar att en konsekvens av den av utredningen föreslagna regleringen blir att

kollektivavtalslagens skadeståndsregler, med de visserligen små avvikelser detta kan medföra, kan bli giltiga också genom kollektivavtal som sluts utan den kontroll av huvudorganisation, som lagen om anställningsskydd förutsätter för avvikelser från lagen. Fakulteten anser vidare att det är betydelsefullt att gränsdragningen mellan FFL och lagen om anställningsskydd görs klar, samtidigt som omotiverade skillnader i skadeståndsregler m. m. utmönstras. Enligt fakultetens mening är det av utredningen förordade systemet komplicerat och risken för rättsförluster uppenbar. Fakulteten anser att det ur många synpunkter skulle vara en mera tillfredsställande ordning, om lagstiftningen förenklades så att avskedanden och uppsägningar av föreningsrättskränkande natur särbehandlades i FFL.

Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet, som anser utredningens förslag i denna del vara svåröverskådligt och svårtillämpat, är inte övertygad om att behov av samordnande åtgärder från lagstiftarens sida inte skulle föreligga. Fakulteten framhåller vidare att tillkomsten av lagen om anställningsskydd synes förändra förutsättningarna för den bevisbörderegeln som sedan länge tillämpas i mål om föreningsrättskränkningar. Enligt fakultetens uppfattning torde det inte finnas anledning att behålla regeln, att arbetsgivaren får försvara sig mot ett sannolikt påstående om föreningsrättskränkning endast genom att styrka att uppsägningen föranletts av en objektivt godtagbar faktor. För att en talan om föreningsrättskränkning skall ogillas i en sådan situation bör det enligt fakulteten vara tillräckligt att arbetsgivaren styrker att en annan faktor, sakligt godtagbar eller ej, haft avgörande betydelse för uppsägningen.

TCO utgår ifrån att det i ett och samma mål skall vara möjligt att få ideellt skadestånd enligt såväl FFL som lagen om anställningsskydd, eftersom den arbetstagarare, vars föreningsrätt kränkts, kan ha lidit också annan ideell skada än den som avser själva föreningsrättskränkningen.

Sveriges advokatsamfund påpekar att tidsfristerna för underrättelse till motparten om skadeståndsanspråk och för väckande av talan är olika i FFL och lagen om anställningsskydd. Samfundet ifrågasätter om inte en samordning bör ske på denna punkt.

Lagen om skydd mot vräkning vid arbetskonflikter

Arbetsdomstolens ordförande ifrågasätter huruvida inte undantagsregeln i 2 § b) lagen om skydd mot vräkning vid arbetskonflikter kan undvaras. I vart fall bör bestämmelsen ges en annan utformning än som utredningen föreslår. Sålunda pekar arbetsdomstolens ordförande på att det bör beaktas att uppsägningsskyldighet kan föreligga också i fråga om anställningar på begränsad tid och att sådana anställningsavtal även i fortsättningen bör falla endast under undantagsregeln i 2 § c) nämnda lag.

Svea hovrätt, arbetsrättskommittén, arbetsdomstolens ordförande och *LO* ifrågasätter om inte den föreslagna bestämmelsen i 2 § b) i den

nämnda lagen bör förses med samma begränsning som gäller enligt 2 § c) samma lag, så att ifrågavarande undantag från vräkningsförbudet kommer att gälla bara om anledning till att fortsatt anställning inte erbjuds arbetstagaren uppenbarligen inte har samband med konflikten. *Svea hovrätt* frågar sig dessutom vad som skall gälla enligt den ifrågavarande lagen, om arbetsgivaren försummar att ge underrättelse enligt 15 § första stycket lagen om anställningsskydd.

4.2 Lagar för särskilda yrkesgrupper

4.2.1 Nuvarande ordning

Sjömanslagen

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 (se 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 om anställningsskydd för vissa arbetstagare tillämplig på ombordanställda 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.

Enligt 5 § sjömanslagen 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 sjömanslagen — torde lagen om anställningskydd bli gällande även för sjöman.

I 6 § sjömanslagen 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. I 7–11 §§ regleras olika fall där sjömannen har rätt att i förtid bli fri från tidsbestämt avtal eller omedelbart bli fri från anställningen.

I 16–18 §§ sjömanslagen 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 lagen angivna eller eljest med hänsyn till arbetsrättsliga grundsatser godtagna förutsättningar ske även utan samband med uppsägning eller avskedande.

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 § sjömanslagen 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 arbetstägaren 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.

Enligt 31 § sjömanslagen 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 § sjömanslagen. Detsamma gäller om arbetsgivare eller arbetstägare sagt upp anställningsavtalet på grund av havandeskap, som utgör hinder för befattningens utövande. Rätt till fri hemresa föreligger dock inte, om kvinnan förtligt sitt tillstånd när hon ingick anställningsavtalet.

Lagen 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 den 1 juli 1971 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 (1970:943) om arbetstid m. m. i husligt arbete (ändrad senast 1973:838), som även den, såsom framgår av rubriken, huvudsakligen är en arbetstidslag. Den innehåller emellertid även vissa 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 deltidсанställningar 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.

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 överenskommit. 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 utslutande 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. Skadeståndet kan jämkas, eventuellt helt bortfalla, med hänsyn till den skadevällandes 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.

4.2.2 Utredningen

Sjömanslagen

Utredningen erinrar om att föredragande departementschefen i prop. 1973:129 (s. 196) anfört, 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. Utredningen erinrar även om att enligt 2 § lagen om anställningsskydd sjömanslagens avvikande regler skall 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 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 bör gälla också på sjöfartens område.

Utredningen konstaterar att i sjömanslagen upptas regler som i vissa avseenden avviker från reglerna i lagen om anställningsskydd. De regler som utredningen behandlar avser bl. a. uppsägningshamn, arbetstagarens hävningsrätt samt skiljande från befattning av befälhavare och sjöman. De avvikelser som sålunda kan konstateras bör dock enligt utredningens uppfattning godtas, eftersom sjömanslagens regler i ifrågavarande hänseenden är ändamålsenligt anpassade till sjöfartsnäringens förhållanden. Någon konkurrens mellan reglerna i sjömanslagen och lagen om anställningsskydd uppkommer inte heller, eftersom sistnämnda lag klart ger vid handen att reglerna i sjömanslagen skall tillämpas inom sitt område i konkurrenssituationer.

Utredningen berör också reglerna i sjömanslagen om s. k. fartygsnämnd. 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 undersökning ske inom fartygsnämnden. I andra fall av skiljande från befattningen eller uppsägning kan arbetstagaren begära nämndens medverkan. Enligt utredningens uppfattning torde någon konkurrenssituation mellan dessa regler och reglerna i lagen om anställningsskydd angående varsel och överläggnings inte föreligga. Utredningen anser att reglerna i lagen om anställningsskydd mycket väl kan kumuleras med de nämnda reglerna i sjömanslagen. Att det i lagen om anställningsskydd reglerade varsel- och överläggningsystemet skulle helt ersättas av sjömanslagens system med undersökning i fartygsnämnd är däremot inte utredningens avsikt. De ifrågavarande reglerna i lagen om anställningsskydd och sjömanslagen bör enligt utredningens mening kunna tillämpas vid sidan av varandra. Erforderlig anpassning bör kunna ske genom kollektivavtal.

Lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete

Utredningen, som erinrar om att arbetstagare som är anställd för arbete i arbetsgivarens hushåll har undantagits från lagen om anställningsskydd, konstaterar att full överensstämmelse inte föreligger mellan vissa bestämmelser i lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete och motsvarande regler i lagen om anställningsskydd. Vidare innehåller sistnämnda lag åtskilliga bestämmelser, till vilka någon motsvarighet inte finns i lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete. Utredningen har därför undersökt hur de båda regelsystemen skall anpassas till varandra.

Utredningen överväger till en början om en regel angående *saklig grund för uppsägning* bör införas i lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete. F. n. finns inte någon sådan bestämmelse i sistnämnda lag.

Utredningen hänvisar till att utredningen angående hembiträdeslagen konstaterade att det husliga arbetet i flera avseenden intar en särställning. Det är svårt att få arbetskraft till husligt arbete. Arbetsplatserna är små och de flesta arbetsgivare har inte några andra anställda. Många arbetsgivare saknar erfarenhet av rollen som arbetsgivare. Arbetstagarna är genomgående unga och har i allmänhet inte varit verksamma inom något annat område av yrkeslivet. Såväl arbetsgivare som arbetstagare är oorganiserade och några organisationer som kan bistå dem i deras angelägenheter finns över huvud taget inte.

Utredningen framhåller dessutom, att de särskilda förhållanden som råder inom det husliga arbetets område medför att stor försiktighet måste iakttagas 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. Utredningen anser att 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 bör ha ganska stor frihet att bestämma om anställningen skall bestå eller inte, t. ex. när han inte längre är i behov av eller har råd att anlita en arbetstagare för husligt arbete. Gentemot skilda former av misskötsel från arbetstagarens sida bör arbetsgivaren kunna reagera med uppsägning, även i sådana fall då misskötsamhet inte är fullt så kvalificerad som måste vara fallet för att uppsägning skall tillåtas t. ex. i ett industriföretag.

Det sagda utesluter enligt utredningens mening 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. Utredningen framhåller att en sådan regel dock skulle bli lätt att kringgå genom att arbetsgivaren vid varje uppsägning kunde uppge arbetsbrist som skäl för uppsägningen. Utredningen anför vidare att de särskilda omständigheter som föreligger på det husliga arbetets område med nödvändighet torde 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 att detta uttryck i rättstillämpningen ges olika innebörd, är enligt utredningens mening inte lämplig.

Med hänsyn till det anförda kommer utredningen 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 förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare på det husliga arbetets område. Utredningen erinrar dessutom 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.

Utredningen har vidare övervägt frågan huruvida reglerna om *formkrav vid uppsägning* från arbetsgivarens sida i lagen om anställningsskydd bör gälla de husligt anställda. Utredningen erinrar därvid om att kravet på att uppsägning från arbetsgivarens sida skall ske skriftligen har införts till undvikande av tvist huruvida en uppsägning har kommit till stånd eller inte. Utredningen anser att denna synpunkt gör sig gällande även på det husliga arbetets område. Utredningen föreslår därför att lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete tillförs en bestämmelse om att uppsägning från arbetsgivarens sida skall ske skriftligen. Eftersom utredningen stannat för att inte föreslå någon regel om att uppsägning av husligt anställd skall vara objektivt grundad, anser utredningen att det inte heller bör införas bestämmelser om att uppsägningsbeskedet skall ange vilken grund arbetsgivaren åberopar för uppsägningen. Med hänsyn till den nära personliga kontakt som i allmänhet föreligger mellan arbetsgivare och arbetstagare på det husliga arbetets område har utredningen inte heller funnit skäl föreslå bestämmelser angående överlämnande av uppsägningsbesked till arbetstagaren och vid vilken tidpunkt uppsägning skall anses ha skett.

Utredningen tar också upp frågan om *uppsägningstidens längd*. Med hänsyn till att den kortaste uppsägningstiden för arbetstagare på arbetsmarknaden i övrigt enligt lagen om anställningsskydd har fastställts till en månad, anser utredningen det befogat att denna uppsägningstid skall gälla även för de husligt anställda. Denna uppsägningstid föreslås även här gälla för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Dessutom framhåller utredningen att även på detta område bör äldre arbetstagare komma i åtnjutande av längre uppsägningstider. Utredningen avser då särskilt äldre arbetstagare med lång arbetstid hos samme arbetsgivare. Med hänsyn till de speciella förhållanden som råder för de husligt anställda har utredningen inte velat föreslå uppsägningsregler som anknyter till arbetstagarens ålder. Utredningen har i stället valt att anknyta uppsägningstidens längd till anställningstiden. Syftet härmed är att begränsa de längre uppsägningstiderna till anställningar av trotjänare-

karaktär. Utredningen anser det dock inte möjligt att föreslå så långa uppsägningstider som i lagen om anställningsskydd utan har stannat för att föreslå en uppsägningstid på två månader om arbetstagaren har varit anställd i fem år och tre månader, om arbetstagaren varit anställd i tio år eller mera. Liksom övriga regler i lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete anser utredningen att bestämmelserna om uppsägningstid skall vara tvingande till arbetstagarens förmån.

När det gäller *det ekonomiska skyddet vid uppsägning* erinrar utredningen om att i lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete inte finns några bestämmelser angående lön och andra förmåner under uppsägningstiden. Enligt utredningens uppfattning saknas skäl att i ifrågavarande hänseenden undanta arbetstagare i husligt arbete från vad som skall gälla för övriga arbetstagare. Utredningen föreslår därför att en särskild ny paragraf härom införs i lagen. Däremot anser utredningen att regeln i lagen om anställningsskydd om att den närmare beräkningen av förmånerna får grundas på kollektivavtal saknar betydelse på det husliga arbetets område och därför inte bör tillföras lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete. Inte heller regeln om förbud att under uppsägningstiden förflytta arbetstagaren till annan ort bör enligt utredningens uppfattning införas på det husliga arbetets område. Som skäl härför anför utredningen att en arbetsgivare annars vid exempelvis utflyttning med familjen till lantstället inte skulle kunna nyttiggöra sig arbetstagarens arbete under uppsägningstiden. Utredningen påpekar dessutom i detta sammanhang 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. Även om arbetstagaren inte skulle ha rätt att sitta kvar i bostaden är det enligt utredningen klart, att värdet av den löneförmånen inte får berövas arbetstagaren under uppsägningstiden. Vid beräkningen av värdet av förmånen bör enligt utredningens mening den faktiska eller beräknade kostnaden för en likvärdig bostad läggas till grund.

För att uppnå terminologisk överensstämmelse med *avskedanderegeln* i 18 § första stycket lagen om anställningsskydd föreslår utredningen att vissa redaktionella jämkningar vidtas i motsvarande bestämmelse i lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete. Däremot anser utredningen inte lämpligt att ändra regeln i sistnämnda lag om att avskedande inte får ske, om till grund därför åberopas uteslutande förhållande, som varit känt mer än en vecka.

Dessutom föreslår utredningen att reglerna i lagen om anställningsskydd om *skriftligt avskedande* och skyldighet för arbetsgivaren att på begäran skriftligen uppge anledningen till åtgärden bör tillföras lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete som en särskild paragraf. I fråga om skriftlighetskravet äger enligt utredningens mening samma skäl som anförts beträffande skriftlighetskrav vid uppsägning gillighet. I fråga om skyldigheten att på begäran uppge grunden för avskedandet hänvisar utredningen till att detta är särskilt viktigt, om arbetstagaren överväger att föra talan mot beslutet om avskedande. Några regler om hur

arbetsgivaren skall överlämna ett besked om avskedande och vid vilken tidpunkt avskedande skall anses ha ägt rum anser utredningen inte vara erforderligt.

Beträffande reglerna om *skadestånd* i lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete konstaterar utredningen att full överensstämmelse inte föreligger med motsvarande bestämmelser i lagen om anställningsskydd. Enligt utredningens uppfattning är en del av skillnaderna mer av formell än saklig natur medan andra avvikelser saknar praktisk betydelse för det husliga arbetets område. I ett avseende anser emellertid utredningen en anpassning av reglerna i lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete vara befogad. Enligt lagen om anställningsskydd är arbetsgivaren skyldig att, förutom lön och andra anställningsförmåner vartill arbetstagaren 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, förutsätts 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. Enligt utredningens uppfattning bör detsamma gälla på det husliga arbetets område.

Utredningen har vidare övervägt huruvida någon anpassning bör ske beträffande regler som rör *anställning för viss tid eller visst arbete, permittering, turordning vid uppsägning och permittering, företrädesrätt till ny anställning samt anställningsskyddet vid tvist*. Någon ändring av berörda regler i lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete anser utredningen emellertid inte vara erforderlig.

I fråga om anställning för viss tid eller visst arbete, turordning vid uppsägning och permittering, företrädesrätt till ny anställning samt anställningsskyddet vid tvist anför utredningen, att dessa regler i lagen om anställningsskydd har sin huvudsakliga funktion i kombination med regler om saklig grund för uppsägning. Eftersom utredningen inte föreslår några lagregler som begränsar arbetsgivarnas rätt att säga upp husligt anställda, finner inte utredningen heller anledning att begränsa parternas möjligheter att ingå avtal om anställning för bestämd tid eller att införa regler om turordning vid uppsägning och permittering, företrädesrätt till ny anställning samt anställningsskyddet vid tvist.

Permittering av husligt anställda lär inte förekomma och bör enligt utredningens mening inte heller få användas. När det gäller regler om varsel och överläggning anser utredningen att sådana bestämmelser saknar intresse i fråga om husligt arbete. Varsel skall lämnas till den kollektivavtalslutande arbetstagarorganisationen, och sådan saknas på det husliga arbetets område. Underrättelse skall visserligen enligt lagen om anställningsskydd i vissa fall lämnas till den berörde arbetstagaren. Enligt utredningens uppfattning skulle en sådan regel emellertid inte fylla någon funktion på det husliga arbetets område.

De av utredningen föreslagna ändringarna i lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete bör enligt utredningens mening träda i kraft samtidigt med lagen om anställningsskydd, dvs. den 1 juli 1974. Utredningen finner inte

anledning föreslå andra övergångsbestämmelser än den, att uppsägning som skett dessförinnan skall bedömas enligt äldre bestämmelser.

4.2.3 Remissyttrandet

Sjömanslagen

Utredningens överväganden angående sjömanslagens förhållande till lagen om anställningsskydd berörs bara av ett par remissinstanser.

Sveriges redareförening anmärker, med anledning av utredningens uttalande att reglerna angående varsel och överläggning i lagen om anställningsskydd skall tillämpas vid sidan av bestämmelserna om s. k. fartygsnämnd i sjömanslagen, att en sådan dubblerad handläggning i regel innebär en onödig omgång. Enligt föreningens uppfattning torde så nära kontakter föreligga inom ett fartyg, att handläggningen i fartygsnämnden direkt kan bevakas av arbetstagarorganisationens förtroendeman. Där- emot delar föreningen utredningens åsikt, att arbetstagarorganisationen bör ges möjlighet till varsel och överläggning i de fall utredning av fartygsnämnd inte skett. Varsel bör emellertid enligt föreningens mening i dessa fall lämnas till den centrala arbetstagarorganisationen eller dess närmaste platsrepresentant.

Arbetsdomstolens ordförande anser att det möjligen bör övervägas att till bestämmelsen i 5 § sjömanslagen angående upphörande av visstidsanställning foga en hänvisning till 5 § lagen om anställningsskydd. Härigenom uppmärksammas läsaren på att visstidsanställning kan förekomma i endast mycket begränsad utsträckning.

Lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete

Flertalet remissinstanser godtar utredningens förslag angående anpassning av lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete till reglerna i lagen om anställningsskydd. Flera remissinstanser anser att utredningen anfört övertygande skäl för den föreslagna regleringen. På enskilda punkter har dock utredningens förslag ifrågasatts.

LO delar i och för sig utredningens uppfattning att anställningsförhållandena för anställda i arbetsgivarens hushåll är så speciella att det motiverar särskilda undantagsbestämmelser, men betonar samtidigt att uppmärksamhet bör riktas på de säkerligen inte ovanliga blandade anställningsförhållanden, som kan förekomma i bl. a. småföretag. *LO* understryker att lagen om anställningsskydd givetvis inte får kringgås genom att arbetstagare formellt anställs i arbetsgivarens hushåll medan de huvudsakligen fullgör andra arbetsuppgifter.

Svea hovrätt och *arbetsdomstolens ordförande* anser att en ytterligare förlängning av uppsägningstidens längd bör övervägas för anställda med lång anställningstid.

LO, *Svea hovrätt*, *arbetsdomstolens ordförande* och *arbetsrättskommittén* anser att det dessutom bör övervägas att i vissa fall låta

arbetstagare i husligt arbete tillgodoräkna sig anställningstid hos annan arbetsgivare. De fall man därvid åsyftar är sådana då det rör sig om en rent formell växling av arbetsgivare och den anställde övergår från en medlem av en familj till en annan.

Svea hovrätt och arbetsrättskommittén påpekar att 12 § andra stycket första punkten i lagförslaget bör jämkas så att därav framgår, att bestämmelsen skall vara tvingande till arbetstagarens förmån på sådant sätt, att arbetstagaren inte skall vara bunden av överenskommelse som innebär skyldighet för honom att iaktta längre uppsägningstid än en månad. Svea hovrätt och arbetsrättskommittén framhåller dessutom att den föreslagna 12 b § rimligen bör avse varje form av anställning och att bestämmelsen i 12 b § tredje stycket skulle ge ett riktigare uttryck för vad som åsyftas, om den utformas efter förebild av 18 § andra stycket lagen om anställningsskydd.

Enligt *arbetsdomstolens ordförande* talar övervägande skäl för att låta samma regler som i lagen om anställningsskydd gälla på det husliga arbetets område när det gäller möjligheten för arbetsgivare och arbetstagare att avtala om skyldighet för arbetstagaren att iakttaga längre uppsägningstid än en månad. Om sådan möjlighet, i enlighet med utredningens förslag, inte skall stå öppen, anser arbetsdomstolens ordförande att 12 § andra stycket i lagförslaget bör formuleras på annat sätt. Arbetsdomstolens ordförande anser vidare att 12 a § andra stycket bör omformuleras med hänsyn till att jämställande av uppsägningstid med arbetad tid bör gälla endast tid då arbetsgivaren inte erbjuder den anställde arbete.

Arbetsrättskommittén anser att den i 12 b § tredje stycket föreslagna betänketiden om en vecka vara alltför kort. I vart fall vid ett ifrågasatt avskedande synes det kommittén kunna innebära en bättre anställningstrygghet, om arbetsgivaren inte genom en alltför kort tidsfrist förledds till förhastade åtgärder.

Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet anför att begränsningen av tillämpningsområdet av lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete till att gälla arbete som utförs i arbetsgivarens hem för med sig att lagen om anställningsskydd blir giltig på en speciell kategori där snarare den förstnämnda lagen borde gälla, nämligen på arbetstagare som utför barnpassning i det egna hemmet. Fakulteten ställer sig vidare tveksam till utredningens uttalanden angående förekomsten av permittering på det husliga arbetets område. Enligt fakultetens mening kan det tänkas förekomma fall då permittering behöver tillgripas också på detta område, varför en justering behöver göras.

AMS anser att utredningens motivering för att inte låta regeln i lagen om anställningsskydd om förbud mot att under uppsägningstid förflytta arbetstagaren till annan ort gälla de husligt anställda vara tveksam. Vidare föreslår AMS att vid visstidsanställningar också de husligt anställda skall tillförsäkras rätt till underrättelse om att anställningen inte kommer att förlängas.

4.3 Lagar om uppsägningsförbud i vissa fall

4.3.1 Nuvarande ordning

Lagen (1939:727) om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. (ändrad senast 1966:421), lagen (1945:844) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m. (ändrad senast 1973:474) samt lagen (1972:650) om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare (ändrad senast 1973:238) 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. 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.

Lagarna anger vidare vissa förutsättningar för det särskilda uppsägningsskyddet. 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 överenskommit 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 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 m. m. 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 fördöjljande 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 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 återinträdet 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 arbetstagarare 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.

4.3.2 Utredningen

Enligt utredningens uppfattning bör vid sidan av lagen om anställningsskydd även i fortsättningen de särskilda uppsägningsförbuden som regleras i lagen om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m., lagen om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m. samt lagen om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare gälla. Med hänsyn till de begränsningar som finns i de särskilda lagarna anser utredningen det vara uteslutet att helt utmönstra denna lagstiftning. Eftersom lagen om anställningsskydd inte omfattar samtliga de arbetstagarare för vilka uppsägningskyddet i de särskilda lagarna gäller anser utredningen det inte heller vara möjligt att arbeta in de särskilda reglerna i lagen om anställningsskydd. Med hänsyn till att de olika lagarna reglerar så skilda förhållanden finns det enligt utredningens mening inte heller anledning att sammanföra bestämmelserna till en ny särskild lag om förbud mot uppsägning i vissa fall. Flertalet bestämmelser skulle i så fall behöva överföras oförändrade.

Utredningen anser däremot en samordning av de särskilda lagarnas sanktionsbestämmelser vara önskvärd. 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. Utredningen föreslår därför att reglerna i de särskilda lagarna omarbetas så att de överensstämmer med motsvarande bestämmelser i lagen om anställningsskydd. 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 dessutom 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 resp. lag. Utredningen har även i övrigt vidtagit redaktionella jämkningar i de särskilda lagarna för att uppnå bättre anpassning till terminologi och systematik i lagen om anställningsskydd.

Utredningen föreslår att följdändringarna träder i kraft den 1 juli 1974. I fråga om uppsägning eller avskedande som ägt rum dessförinnan föreslås dock att de nuvarande bestämmelserna alltjämt skall gälla.

4.3.3 Remissyttranden

Så gott som samtliga remissinstanser godtar utredningens förslag i förevarande del. Ett par remissinstanser anser dock att det hade varit lämpligare om de olika lagarna hade kunnat sammanföras. *Kammarrätten i Stockholm* pekar sålunda på de svårigheter som vid det praktiska handhavandet av lagstiftningen uppstår när man, vid sidan av den grundläggande lagen om anställningsskydd, har att beakta ett inte ringa antal speciallagar. *Kammarrätten* anser att det kunde vara önskvärt att i framtiden öka överskådligheten genom att sammanföra bestämmelserna i en författning. *SHIO* framför liknande synpunkter.

Även i övrigt är de synpunkter som har framförts vid remissbehandlingen av mer teknisk-juridisk natur.

Arbetsdomstolens ordförande anser att utredningen inte i alla avseenden har klargjort samspelet mellan lagarna och framhåller att uppsägningsförbuden i lagarna rörande värnpliktstjänstgöring samt äktenskap eller havandeskap m. m. innebär att arbetstagaren inte får skiljas från anställningen därför att arbetsgivaren anställt annan under arbetstagarens bortovaro och sedan inte kan bereda bägge arbete, medan däremot hinder inte synes böra möta mot att säga upp den senast anställda på grund av arbetsbrist. *Arbetsdomstolens ordförande* anser att denne i en sådan situation inte bör kunna återropa företräde på grund av turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd och att en regel därför bör införas i denna lag som klargör denna begränsning i turordningsreglernas räckvidd.

Svea hovrätt, arbetsdomstolens ordförande, arbetsrättskommittén och *LO* ifrågasätter om inte de av utredningen föreslagna skadestandsreglerna i de särskilda lagarna bör utformas efter mönster av 38 § första stycket lagen om anställningsskydd.

Därutöver påpekar *arbetsdomstolens ordförande* bl. a. att lagen om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m. bör kompletteras med en bestämmelse som klargör att, om någon av de i lagen angivna förutsättningarna för uppsägningsförbud brister, bestämmelserna om begränsning av arbetsgivarens uppsägningsrätt i lagen om anställningsskydd ändå kan leda till att uppsägning inte får ske. *Arbetsdomstolens ordförande* framhåller dessutom att

det är tillräckligt att i de särskilda förbudslagarna behandla uppsägningsfallen och låta lagen om anställningsskydd resp. allmänna rättsgrundsatser gälla i fråga om avskedande. Det är enligt hans mening nämligen uteslutet att avskedande i den mening som avses i lagen om anställningsskydd i något fall skulle vara tillåtet på sådan grund som avses i förbudslagarna, lika litet som avskedande kan anses tillåtet på sådan grund utanför anställningsskyddslagens tillämpningsområde.

Arbetsrättskommittén framhåller att den av utredningen föreslagna lagtexten i 2 § första stycket lagen om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. synes kunna tolkas såsom innebärande en säkerligen inte avsedd avvikelse från 5 § lagen om anställningsskydd. Den i nämnda lagrum angivna möjligheten att träffa avtal om anställning för viss tid, om avtalet gäller praktikarbete eller vikariat, bör enligt kommitténs mening självfallet gälla också om anställningens upphörande anknyts till tidpunkten då arbetstagare skall påbörja värnpliktstjänstgöring eller vapenfri tjänst, även om tjänstgöringen eller tjänsten inte är till tiden i lag bestämd och skall pågå mer än tre månader. Kommittén påpekar vidare att, om den av utredningen föreslagna ändringen av 2 § lagen om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. genomförs, paragrafens första stycke kommer att avse enbart frågan i vilka fall avtal får träffas om en på visst sätt tidsbegränsad anställning. 2 § andra stycket i lagen förlorar därmed sin naturliga anknytning till första stycket. Kommittén anser därför att bestämmelserna i 2 § andra stycket bör underkastas en sådan redaktionell jämkning att därav tydligt framgår, att den endast avser fall då anställningen inte har upphört i samband med tjänstgöringens eller tjänstens början.

4.4 Arbetarskyddslagen och lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder

4.4.1 Nuvarande ordning

Ett centralt avsnitt i arbetarskyddslagen (1949:1; ändrad senast 1973:834) innehåller regler om samverkan i skyddsfrågor mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetstagarnas företrädare i den lokala skyddsverksamheten är skyddsombudet. Skyddsombud skall verka för tillfredsställande skyddsförhållanden och bl. a. vaka över sundheten och säkerheten inom sitt skyddsområde samt delta vid planering av nya eller ändrade arbetslokaler, arbetsanordningar och arbetsmetoder.

Skyddsombud skall utses vid alla arbetsställen där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts. Vid behov skall skyddsombud utses också på arbetsställen med mindre antal arbetstagare än fem. Skyddsombud utses i första hand av lokal facklig organisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns inte någon sådan organisation utses skyddsombud direkt av arbetstagarna på arbetsstället.

Enligt 40 a § arbetarskyddslagen skall skyddsombud beredas erforder-

lig ledighet från sina arbetsuppgifter för att kunna fullgöra sitt uppdrag under arbetstid. Ombudet har härvid rätt till bibehållen lön och andra anställningsförmåner.

Arbetarskyddslagen upptar i 42 § första stycket vissa regler om skydd mot uppsägning eller avskedande av skyddsombud. Arbetsgivaren har inte rätt att skilja en arbetstagarare från anställningen på grund av att denne utsetts till skyddsombud eller i anledning av dennes verksamhet som skyddsombud. Lagrummet ger också skydd mot att en arbetstagarare tillskyndas försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor i anledning av uppdrag som skyddsombud. I 42 § andra stycket finns regler om skadestånd. I paragrafens tredje stycke slås fast att en sådan rättsstridig handling som nu berörts är ogill. I 42 § fjärde och femte styckena finns regler om rätt för skyddsombud att vid tvist om uppsägning, ändrade anställningsvillkor m. m. stå kvar i anställningen under oförändrade förhållanden. Vidare finns vissa därtill knutna processuella föreskrifter. Bestämmelser om talan upptas i 43 och 44 §§ arbetarskyddslagen.

Motsvarande regler som i 42–44 §§ arbetarskyddslagen skall enligt 15 § lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder gälla den som företräder arbetstagarorganisation i frågor som avses i den lagen.

Med avseende på skeppstjänst – vilket slag av arbete är undantaget från arbetarskyddslagens tillämpningsområde – finns i lagen (1965:719) om säkerheten på fartyg regler om skyddsombuds anställningstrygghet som nära ansluter till arbetarskyddslagens bestämmelser i detta hänseende. Sålunda innehåller 3 kap. 10 § regler som överensstämmer i sak med 42 § första – tredje styckena arbetarskyddslagen. Vidare upptas bestämmelser om talan som motsvarar 43 och 44 §§ arbetarskyddslagen, dock att den talefrist som föreskrivs utgör två år i stället för sex månader.

4.4.2 Utredningen

Utredningen har övervägt vilken samordning som kan behöva ske mellan å ena sidan vissa regler i arbetarskyddslagen och lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder samt å andra sidan motsvarande bestämmelser i lagen om anställningsskydd. Genom att utredningen lägger fram förslag till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen uppkommer enligt utredningens mening behov av anpassning också till dessa regler.

Utredningen uppmärksammar till en början att förslaget till lag 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 arbetarskyddslagen skall skyddsombud däremot kunna utses även på arbetsplatsen där sådan arbetstagarorganisation inte finns. 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. Utredningen konstaterar att

reglerna i arbetarskyddslagen och lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder således kan få ett något vidare tillämpningsområde än de motsvarande reglerna i lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

I fråga om uppsägning eller avskedande av en facklig förtroendeman, däribland skyddsombud, bör enligt utredningens uppfattning inte uppställas regler som redan gäller enligt lagen om anställningsskydd. Sådana regler har därför inte upptagits i utredningens förslag rörande fackliga förtroendemän och bör enligt utredningen inte heller förekomma i arbetarskyddslagen, sedan lagen om anställningsskydd har 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- och avskedandefallen. I stället inträder de motsvarande reglerna i 34-42 §§ lagen om anställningsskydd. Utredningen föreslår därjämte det tillägget att skadestånd vid obehörig uppsägning eller avskedande av skyddsombud skall utgå med förhöjt belopp i förhållande till 39 § lagen om anställningsskydd.

När det gäller ledighet för uppdrag som skyddsombud framhåller utredningen att lagtexten i 40 a § arbetarskyddslagen bör utformas så att det klart framgår att det är skyddsombudet som bestämmer ledighetens omfattning och förläggning. I fråga om rätten att bibehålla anställningsförmåner bör enligt utredningens mening göras ett tillägg, varigenom ledighet för sådant uppdrag jämsställs med arbetad tid, t. ex. vid tillämpning av semesterlagen. Bestämmelsen föreslås vidare bli sanktionerad genom ett stadgande om skadestånd.

Utredningen konstaterar att vissa skillnader föreligger mellan arbetarskyddslagen och förslaget till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen ifråga om reglerna som vid tvist skall garantera skyddsombudet bibehållna arbetsförhållanden och anställningsvillkor i avbidan på tvistens slutliga prövning, skadeståndsreglerna samt reglerna om talan och rättegången. För att få till stånd en enhetlig rättstillämpning föreslår utredningen att arbetarskyddslagens regler i huvudsak utformas med förslaget till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen som förebild.

Vad som har anförts beträffande bestämmelserna i 42-44 §§ arbetarskyddslagen har enligt utredningen motsvarande tillämpning när det gäller anställningsskyddet för företrädare för arbetstagarorganisation i frågor som avses i lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder. Eftersom sistnämnda lag i denna del hänvisar till arbetarskyddslagen fordras dock ingen särskild lagändring. Utredningen framhåller avslutningsvis att principen om betald ledighet m. m. bör gälla även företrädare i anpassningsgrupper o. d. Detta får enligt utredningen uppmärksammas i anslutning till den vidare behandlingen av utredningens förslag.

Ledamoten Lindström har reserverat sig mot utredningens förslag till

ändringar i arbetarskyddslagen och hänvisar i tillämpliga delar till vad han anfört i sin reservation i fråga om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Även ledamoten Björkman reserverar sig mot utredningens förslag i förevarande del och ansluter sig till vad Lindström har anfört.

4.4.3 Remissyttranden

Utredningens förslag angående ändringar i arbetarskyddslagen lämnas utan erinran av åtskilliga remissinstanser. Bland de remissorgan som funnit anledning att gå närmare in på förslaget har emellertid ett flertal ställt sig tveksamma eller intagit en negativ hållning. *Arbetarskyddsstyrelsen*, *arbetsmiljöutredningen*, *SAF* och *LO* framhåller att arbetarskyddslagen nyligen har ändrats och att såväl arbetarskyddsmyndigheterna som parterna på arbetsmarknaden f. n. är sysselsatta med att föra ut information till arbetsplatserna angående de beslutade ändringarna. Vidare erinras om de förberedelser som pågår för en omfattande utbildning av bl. a. skyddsombud. Enligt nämnda remissinstanser är det förenat med stora olägenheter att i denna situation göra ändringar av betydelse i arbetarskyddslagen. *LO* och *SAF* anser att ytterligare ändringar i arbetarskyddslagen bör anstå till dess att arbetsmiljöutredningen slutfört sitt utredningsarbete. *Arbetarskyddsstyrelsen* och *arbetsmiljöutredningen* kan godta ändring i vissa avseenden som utredningen berört men avstyrker förslaget i andra delar.

Det är framför allt utredningens förslag om anpassning av reglerna beträffande skyddsombuds rätt till ledighet till förslaget om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen som föranlett invändningar. I bl. a. remissvaren från *Statsföretagens förhandlingsorganisation*, *statens avtalsverk* och *kammarrätten i Stockholm* påpekas att den parallella utredningen dragit mellan fackliga förtroendemän i allmänhet och skyddsombud inte är korrekt med hänsyn till de speciella uppgifter skyddsombuden har.

Arbetarskyddsstyrelsen anser att det inte klart framgår av betänkandet om någon saklig ändring åsyftats med den föreslagna jämkningen av 40 a § arbetarskyddslagen. Styrelsen, som under hand fått beskedet att någon sådan ändring inte är avsedd, finner att det tillämnade förtydligandet är obehövligt och olämpligt, eftersom det är ägnat att inge en läsare den uppfattningen att skyddsombudens rättigheter ytterligare utökas i förhållande till vad som nu gäller. Skulle utredningsförslaget likväl gå ut på en saklig ändring anser styrelsen att frågan behöver penetreras mera ingående än som skett i betänkandet. Även för nu nämnda fall avstyrker således styrelsen ändring. Inte heller det föreslagna tillägget om jämställande av ledighet enligt 40 a § med arbetad tid anser styrelsen nödvändigt, eftersom enligt styrelsens mening verksamhet som skyddsombud utövar enligt arbetarskyddslagen uppenbart är att jämställa med annat arbete för arbetsgivarens räkning.

Även *arbetsmiljöutredningen* avstyrker förslaget i dessa delar. *Arbetsmiljöutredningen* anser att 40 a § fjärde stycket i föreslagen lydelse skulle

medföra tolkningssvårigheter. Arbetsmiljöutredningen anför vidare, att någon samordning mellan reglerna om ledighet i arbetarskyddslagen och i förslaget till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen alls inte uppnås genom den föreslagna ordningen samt att framläggandet av sistnämnda lagförslag därför inte synes kunna återopas som skäl för att nu ta upp frågan om att ändra bestämmelsen om skyddsombuds ledighet för uppdraget. Som ytterligare skäl mot förslaget erinrar arbetsmiljöutredningen om den olika beskaffenheten av skyddsombuds uppdrag i förhållande till fackliga uppdrag i allmänhet. Utredningen framhåller vidare att det självfallet måste ankomma på skyddsombudet att själv avgöra tidpunkt för ingripande och tidsåtgång när det gäller akuta risksituationer, medan det i fråga om löpande skyddsarbete förutsätts att parterna handlar i samverkan. Det är först om parterna efter överläggningar på det lokala planet misslyckas att nå enighet om vilken tid som skall anslås åt det löpande skyddsarbetet som skyddsombudet kan ta den tid för det löpande skyddsarbetet som han finner rimlig i avvaktan på uttalande av yrkesinspektionen. Detta är i överensstämmelse med grundtanken om partssamverkan i skyddsfrågor, men utredningsförslaget återspeglar inte något av detta betraktelsesätt. Arbetsmiljöutredningen pekar dessutom på att bestämmelsen om ledighet för skyddsombud blir mera långtgående än vad som föreslås gälla för fackliga förtroendemän i allmänhet, vilket arbetsmiljöutredningen inte anser välgrundat bl. a. med hänsyn till att reglerna om skyddsombud tar sikte på inte bara arbetsplatser med facklig arbetstagarorganisation utan också arbetsplatser där det saknas den stadga som följer med sådan representation. Arbetsmiljöutredningen menar att det i vart fall beträffande arbetsplatser av sistnämnda slag inte bör komma i fråga att utvidga skyddsombuds befogenheter utöver vad som gäller f. n. utan att samtidigt till närmare övervägande ta upp frågan om antalet skyddsombud på arbetsställen av olika storlek och beskaffenhet.

Också *socialstyrelsen* anser att den föreslagna ledighetsregeln är mindre välbetänkt. För att inte planeringen av arbetet skall bli lidande och driftssvårigheter uppstå, anser styrelsen att det i vart fall måste krävas varsel viss tid i förväg från skyddsombudet när han ämnar ta ledigt för sitt uppdrag. Socialstyrelsen framhåller också att den föreslagna ordningen kan fresta till missbruk.

Ytterligare några remissinstanser som haft principiella invändningar mot förslaget till bestämmelser om ledighet för facklig förtroedeman i allmänhet har motsvarande erinringar beträffande förslaget till ändring i 40 a § arbetarskyddslagen.

Utredningens förslag till ändringar i anställningsskyddsreglerna i 42-44 §§ arbetarskyddslagen har föranlett en del synpunkter och anmärkningar utöver vad som nämnts inledningsvis.

Arbetsmiljöutredningen anser det i och för sig lämpligt att låta de särskilda bestämmelserna i arbetarskyddslagen om skydd mot obehörig uppsägning och obehörigt avskedande utgå och ersättas av reglerna i lagen om anställningsskydd. Enligt arbetsmiljöutredningen råder dock viss

tvekan om tidpunkten att göra denna ändring är den rätta f. n. Vidare pekar arbetsmiljöutredningen på att arbetarskyddslagens regler har ett något vidare tillämpningsområde än lagen om anställningsskydd och på att fristerna i arbetarskyddslagen för väckande av talan om ogiltighet av uppsägning eller avskedande är betydligt längre än motsvarande frister enligt lagen om anställningsskydd. Dessa förhållanden bör dock enligt arbetsmiljöutredningen inte anses utgöra hinder för förslagets genomförande.

Även *arbetarskyddsstyrelsen* anser att reglerna om uppsägning och avskedande av skyddsombud bör kunna utmönstras ur arbetarskyddslagen för att den nödvändiga anpassningen till lagen om anställningsskydd skall uppnås. Något väsentligt hinder från informationssynpunkt mot att genomföra denna anpassning nu finns inte enligt styrelsen. Frågan om samordning av övriga anställningsskyddsregler i arbetarskyddslagen med bestämmelserna i en eventuell lag om facklig förtroendemens ställning ligger enligt styrelsen delvis annorlunda till. Styrelsen anser att det i första hand bör övervägas att överlämna denna samordningsfråga till arbetsmiljöutredningens prövning.

Svenska byggnadsarbetareförbundet framhåller att förbundet kan godta förslaget om att skydd vid uppsägning och avskedande skall regleras enbart av lagen om anställningsskydd endast under förutsättning att ändringen inte innebär någon försämring av situationen för facklig förtroendeman som är anställd för viss tid eller visst arbete.

Vissa remissinstanser såsom *TCO*, *SF* och *Svenska kommunalarbetareförbundet* har anmärkt att de tidsfrister som ställs upp i 5 § förslaget till lag om facklig förtroendemens ställning vid fall av försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor är för korta. Det får antas att dessa remissorgan har samma inställning till de frister för underrättelse och talan som upptagits i den föreslagna lydelsen av 42 § tredje och fjärde styckena arbetarskyddslagen. *Arbetarskyddsstyrelsen* uttalar att det inte kan uteslutas att de föreslagna korta fristerna kan leda till rättsförluster. *Arbetsrättskommittén* ifrågasätter om det finns behov av någon regel om talefrist utöver vad som skall gälla beträffande skadeståndstalan. Skälet härtill är att ogiltighetspåföljd inte föreslås vid åtgärd som innebär obehörigt försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor.

Även *arbetsmiljöutredningen* påpekar att förslaget inte innefattar motsvarande möjligheter som f. n. att få rättshandling förklarad ogiltig. Enligt arbetsmiljöutredningen bör dock liksom hittills i första hand gälla, att rättshandling som leder till försämring av arbetsförhållandena eller anställningsvillkoren för skyddsombud och som vidtagits i anledning av dennes uppdrag skall vara ogill.

Utredningens förslag till skadeståndsbestämmelser har uppmärksamats i några remissvar. *Arbetarskyddsstyrelsen* och *arbetsmiljöutredningen* kritiserar utredningens uppfattning att bestämmelsen om skyddsombuds rätt till ledighet f. n. inte är sanktionerad av någon skadeståndsregel. Dessa instanser hänvisar därvid till att den som hindrar skyddsombud att fullgöra sitt uppdrag, kan ådömas skadestånd enligt

42 § andra stycket arbetarskyddslagen i gällande lydelse. Enligt arbetsmiljöutredningen synes utredningsförslaget om en särskild skadeståndsregel för fall av överträdelse av 40 a § arbetarskyddslagen innebära en begränsning av skyddsombudens nuvarande möjligheter att få skadestånd, något som inte torde ha avsetts och inte heller är önskvärt.

SHIO liksom *Sveriges advokatsamfund* avstyrker förslaget om förhöjt skadestånd vid tillämpning av 39 § lagen om anställningsskydd beträffande skyddsombud.

Arbetsmiljöutredningen anser att det behöver klargöras om det remitterade förslaget innebär att även organisation skall kunna tillerkännas skadestånd på grund av åtgärd som vidtagits mot skyddsombud i anledning av dennes uppdrag. Enligt arbetsmiljöutredningens uppfattning föreligger skäl för en sådan ordning.

De föreslagna processuella bestämmelserna i 44 § arbetarskyddslagen tas upp av *Svea hovrätt* och *arbetsrättskommittén*. Dessa instanser framhåller att utredningsförslaget förutsätter att arbetsgivare skall kunna väcka talan mot skyddsombud för att få prövat vad som är erforderlig ledighet för uppdraget. Sådan talan bör enligt hovrättens och kommitténs mening prövas av arbetsdomstolen och det ifrågavarande lagrummet kompletteras i enlighet härmed.

Arbetskyddsstyrelsen anmärker att bestämmelser om skyddsombud också finns i lagen (1965:719) om säkerheten på fartyg och att denna lag f. n. är föremål för översyn inom fartygsmiljöutredningen. Också *Svenska sjöfolksförbundet* erinrar om fartygsmiljöutredningens arbete och framhåller att det bör uppdras åt denna utredning att beakta det föreliggande förslaget till ändring i arbetarskyddslagen.

Utredningens uttalande rörande 15 § lagen om anställningsfrämjande åtgärder har berörts i ett remissvar. *SPN* framhåller därvid, att arbetet i anpassningsgrupp bör ses som arbete i tjänsten och sedvanlig lön utgå under den tid som fordras för detta.

4.5 Lagstiftning om löneskydd

4.5.1 Nuvarande ordning

Förmånsrättslagen

Vid utmätning eller konkurs har borgenärer inbördes rätt till betalning i den ordning som stadgas i förmånsrättslagen (1970:979; ändrad senast 1973:1068). 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 förfalldagen 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 § förmånsrättslagen ur egendom vari särskild förmånsrätt gäller. Närmare regler om förhållandet mellan särskilda och allmänna förmånsrätter finns i 15–17 §§ förmånsrättslagen.

Lagen 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 (ändrad senast 1971:1046). 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 (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.

4.5.2 Utredningen

Förmånsrättslagen

Utredningen erinrar till en början om att enligt 11 § förmånsrättslagen allmän förmånsrätt i arbetsgivares egendom utan vidare torde följa med arbetstagares fordran på lön under uppsägningstid som tillkommer arbetstagaren enligt lagen om anställningsskydd. Utredningen framhåller vidare att förmånsrätten emellertid är begränsad till vad arbetstagaren under uppsägningstiden inte förvärvat eller uppenbarligen borde ha kunnat förvärva i annan anställning, genom uppdrag eller genom egen förvärvsverksamhet. Med hänsyn till att begränsningsregeln i förmånsrättslagen har utformats efter mönster av avräkningsregeln i lagen om anställningsskydd för vissa arbetstagare (äldreagen), som ersätts av en

något annorlunda utformad avräkningsregel i lagen om anställningsskydd, bör enligt utredningens uppfattning också förmånsrättslagens begränsningsregel ändras till överensstämmelse med avräkningsregeln i 13 § lagen om anställningsskydd.

Utredningen anser det tveksamt huruvida fordran på skadestånd enligt 39 § lagen om anställningsskydd är förenad med förmånsrätt enligt 11 § förmånsrättslagen. Enligt utredningens uppfattning bör det s. k. löneprivilegiet gälla sådant skadestånd. Skadestandsregeln kan annars komma att urholkas från trygghetssynpunkt. För att undanröja den tvekan som föreligger huruvida 11 § förmånsrättslagen är tillämplig i förevarande sammanhang föreslår utredningen, att nämnda paragraf tillförs ett stadgande enligt vilket allmän förmånsrätt skall följa även med arbetstagares fordran på sådant skadestånd som fastställts enligt 39 § lagen om anställningsskydd.

Lagen om statlig lönegaranti vid konkurs

De i lagen om anställningsskydd föreskrivna uppsägningstiderna påkallar enligt utredningens uppfattning inte några följdändringar i lagen om statlig lönegaranti vid konkurs. När det däremot gäller rätt till skadestånd på grund av uppsägning eller avskedande i strid mot lagen anser utredningen att det förhåller sig något annorlunda. Till viss del kan sådant skadestånd avse själva kränkningen och torde då enligt gällande rätt inte medföra förmånsrätt eller omfattas av lönegarantin.

Utredningens förslag att skadestånd enligt 39 § lagen om anställningsskydd skall utgå med förmånsrätt medför att sådant skadestånd också kommer att omfattas av lönegarantin. Enligt utredningens mening får detta till följd att ersättningsnivån i lagen om statlig lönegaranti vid konkurs som f. n. högst uppgår till ett belopp motsvarande fem gånger det vid tiden för konkursbeslutet gällande basbeloppet måste omprövas.

Enligt utredningens mening bör ersättningsnivån enligt lönegarantilagen anpassas till de skadestandsbelopp som kan utgå enligt 39 § lagen om anställningsskydd. Utredningen anser att ersättningsnivån bör stå i relation till antalet förmånsberättigade månadslöner som kan utgå enligt nämnda lagrum och föreslår därför att ersättningsnivån differentieras med hänsyn till storleken av utdömt skadestånd. Utredningen föreslår vidare att den särskilda ersättningsnivån för skadestånd enligt 39 § lagen om anställningsskydd inte skall konsumeras av andra förmånsberättigade lönefordringar. Sådana fordringar bör enligt utredningens uppfattning i stället kunna utgå parallellt därmed, alltjämt dock inom ramen för nuvarande fem basbelopp.

Enligt utredningens bedömning kommer lönegarantin att bara i mycket ringa omfattning tas i anspråk för de nu berörda skadestånden. Utredningen anser därför att förslaget inte får någon avgörande betydelse när det gäller finansieringen av lönegarantin.

Utredningen föreslår att de nu berörda ändringarna, liksom ändringarna i förmånsrättslagen, träder i kraft den 1 juli 1974. Utredningen anser

det inte erforderligt med några särskilda övergångsbestämmelser i anledning av förslaget.

4.5.3 Remissyttranden

Utredningens förslag om ändringar i förmånsrättslagen och lagen om statlig lönegaranti vid konkurs utsätts i flera remissvar för kritik. Även positiva remissinstanser förekommer dock. Bland dessa kan nämnas *statskontoret*, *en minoritet inom riksskatteverket*, *LO* och *TCO*. *Statskontoret* anser att de föreslagna ändringarna kommer att fullständiga löneskyddet och att de ligger i linje med den övriga lagstiftningen om löneskydd.

Utredningens förslag om ändring av begränsningsregeln i 11 § första stycket förmånsrättslagen berörs bara av ett fåtal remissinstanser. *Svea hovrätt* anser att det starkt kan ifrågasättas, huruvida önskemålet om överensstämmelse med avräkningsregeln i 13 § lagen om anställningsskydd utgör ett tillräckligt starkt skäl för ifrågavarande ändring. *Hovrätten* påpekar att motiven för bestämmelserna är olika och anser att frågan därför bör övervägas ytterligare. *Konkurslagskommittén*, som anser att den föreslagna begränsningsregeln är tveksam, vill emellertid, med hänsyn till sambandet med 13 § lagen om anställningsskydd och till att lönegarantisystemet innebär att alla ordinära lönefordringar i en konkurs blir betalda även om konkursboet är otillräckligt, inte motsätta sig utredningens förslag i denna del. *Arbetsdomstolens ordförande* anser att det bör övervägas att åstadkomma fullständig lagteknisk överensstämmelse mellan de aktuella reglerna i 11 § förmånsrättslagen och 13 § lagen om anställningsskydd.

Flera remissinstanser är kritiska mot utredningens förslag om att utvidga förmånsrätten enligt 11 § förmånsrättslagen till att avse också skadestånd enligt 39 § lagen om anställningsskydd. Bland dessa kan nämnas *Svea hovrätt*, *juridiska fakulteterna vid universiteten i Uppsala och Stockholm*, *konkurslagskommittén*, *en majoritet inom riksskatteverket*, *SAF*, *SHIO*, *Sveriges advokatsamfund* samt *Föreningen Sveriges kronofogdar*. De kritiska remissinstanserna framhåller allmänt att förslaget strider mot de grundläggande principerna i förmånsrättslagen och att det ifrågavarande skadeståndet, med hänsyn till att det utgår oberoende av huruvida någon ekonomisk skada har åsamkats i det enskilda fallet, närmast har karaktären av vite, som är avsett att utgöra ett påtryckningsmedel mot arbetsgivaren. Vidare framhålls att skadeståndets preventiva effekt inte längre är aktuell efter en inträffad konkurs och att, med hänsyn till att skadeståndet kan uppgå till avsevärda belopp, den föreslagna ordningen kan bli till men för andra fordringsägare.

Härutöver anförs en rad synpunkter på utredningsförslaget i denna del. *Juridiska fakulteten vid universitetet i Uppsala* har svårt att inse att det sociala skyddsbehovet beträffande förevarande skadeståndsfordringar skulle väga tyngre än i andra fall då arbetstagare, som förlorat sitt arbete till följd av arbetsgivarens konkurs, har utestående fordringar mot

arbetsgivaren. Fakulteten anser att föga tilltalande ojämnheter kan uppstå vid den praktiska tillämpningen. *SHIO* påpekar att förslaget innebär vissa förändringar för företagens kreditvärdighet och att det är angeläget att en noggrann analys av de företagsekonomiska konsekvenserna görs innan bestämmelserna ändras. *Ackordscentralen* framför liknande synpunkter.

Arbetsrättskommittén anser att utredningens förslag inte omfattar sådant förhöjt skadestånd som skall kunna utgå enligt 39 § lagen om anställningsskydd till skyddsombud och vissa fackliga förtroendemän. *Arbetsdomstolens ordförande* anser att sådant tilläggsbelopp bör behandlas på samma sätt som skadeståndet i övrigt i förmånsrätts- och lönegarantihänseende. Ett klarläggande på denna punkt anses påkallat. *LO* uttalar att också det extra skadeståndsbeloppet bör omfattas av de föreslagna reglerna.

TCO anser att det inte finns någon anledning att i förmånsrätts- och lönegarantihänseende göra någon skillnad mellan skadestånd enligt 38 och 39 §§ lagen om anställningsskydd. *TCO* föreslår därför att den del av skadestånd enligt 38 § nämnda lag som avser framtida inkomstförlust jämställs med skadestånd enligt 39 § samma lag. Dessutom efterlyser *TCO* i detta sammanhang klarlägganden i ett par avseenden. För det första frågar sig *TCO* huruvida en arbetstagare går miste om skadestånd enligt 39 § lagen om anställningsskydd, om arbetsgivarens åsidosättande av domstols ogiltighetsförklaring beror på att han försatts i konkurs innan han delgivits domen. Vidare anser *TCO* att tidsbestämmelserna i 11 § förmånsrättslagen blir svårtolkade när de ställs i relation till den i 34 och 35 §§ lagen om anställningsskydd fastslagna principen, att anställningen inte upphör förrän tvisten slutligt prövats. *Föreningen Sveriges kronofogdar* framhåller att det inte framgår av förslaget, om det krävs domstolsavgörande i skadeståndsfrågan för att skadeståndet skall kunna göras gällande med förmånsrätt i arbetsgivarens konkurs. Om domstolsavgörande skulle fordras, erinrar föreningen om de processuella problem som uppkommer i de fall en arbetstagare — efter att ha fått domstolsförklaring om en uppsägnings ogiltighet och därefter ändå avstängts från vidare arbete — underlåtit att väcka talan om skadeståndet på grund av arbetsgivarens mellankommande konkurs.

Konkurslagskommittén anser att förslaget till ändrade avräkningsregler i 11 § förmånsrättslagen motiverar en övergångsbestämmelse. Kommittén föreslår att en bestämmelse införs enligt vilken nämnda paragraf skall gälla i sin äldre lydelse i fråga om konkurs, i vilken konkursbeslutet meddelats före dagen för ikraftträdandet. *Arbetsdomstolens ordförande* anser att utredningen torde ha avsett att, oberoende av tidpunkten för konkursutbrottet, den nya lydelsen av 11 § förmånsrättslagen skall äga tillämpning i fall där uppsägningstiden börjat löpa efter lagändringens ikraftträdande, medan den äldre avräkningsregeln skall gälla om uppsägningstiden börjat löpa dessförinnan. Han anser det dock vara påkallat med en uttrycklig föreskrift härom.

Några remissinstanser pekar på möjligheten att låta skadestånd enligt

39 § lagen om anställningsskydd omfattas av förmånsrätt endast i den utsträckning som följer av 11 § förmånsrättslagen i dess nuvarande lydelse och samtidigt låta lönegarantin omfatta skadeståndet helt eller delvis. Denna möjlighet uppmärksammas av *juridiska fakulteterna vid universiteten i Uppsala och Stockholm, arbetsdomstolens ordförande och konkurslagskommittén*.

En majoritet inom riksskatteverket, som liksom *Svea hovrätt* avstyrker utredningens förslag om utvidgning av lönegarantin, påpekar att det f. n. förekommer missbruk av lönegarantin. *Föreningen Sveriges kronofogdar* anser att förslaget medför risk för ökat missbruk. Liknande synpunkter framförs av *Ackordscentralen* och *konkurslagskommittén*.

Föreningen Sveriges kronofogdar ifrågasätter slutligen om inte de föreslagna reglerna kommer att få återverkningar på finansieringen av lönegarantisystemet och framhåller att denna fråga bör utredas ytterligare.

4.6 Semesterlagstiftningen

4.6.1 Nuvarande ordning

Semesterns längd ett visst år bestäms enligt lagen (1963:114) om semester (ändrad senast 1966:422) med hänsyn till omfattningen av det arbete, som arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört under kvalifikationsåret, dvs. 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 (7 § andra stycket), i det att som arbetad dag räknas även dag, då arbetstagaren varit frånvarande från arbetet på grund av semester, sjukdom, havandeskap och barnsörd samt viss militärtjänstgöring och tjänstgöring i civilförsvaret (s. k. privilegierad frånvaro). Reglerna om privilegierad frånvaro som semestergrundande lider emellertid bl. a. den inskränkningen (7 § tredje stycket) att frånvarotiden inte får räknas som arbetad tid då det är uppenbart att arbetstagaren, 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 (ändrad senast 1964:101) innehåller i princip motsvarande reglering.

4.6.2 Utredningen

Utredningen berör även frågan huruvida reglerna i 12 och 21 §§ lagen om anställningsskydd om att med arbetad tid skall likställas tid under vilken arbetstagaren vid uppsägning och permittering är berättigad till lön

och andra anställningsförmåner bör föranleda någon ändring i lagen om semester och lagen om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.

Enligt utredningens mening är någon ändring i semesterlagstiftningen inte erforderlig i den mån stadgandena i 12 och 21 §§ lagen om anställningsskydd tar sikte på en situation, där arbetstagaren under hela den tid han erbjuds arbete står till arbetsgivarens förfogande. Skulle arbetstagaren däremot, t. ex. på grund av sjukdom, inte stå till arbetsgivarens förfogande under uppsägnings- eller permitteringstid är förhållandet enligt utredningen ett annat.

Utredningen tar först upp permitteringsfallet. I 7 § tredje stycket semesterlagen föreskrivs uttryckligen att dag, under vilken arbetstagaren varit frånvarande från arbetet på grund av sjukdom etc., inte skall jämföras med arbetad dag om eljest arbete uppenbarligen inte kunnat beredas arbetstagaren en sådan dag. Enligt utredningen medger därför inte reglerna i lagen om anställningsskydd utan vidare att sådan överskjutande permitteringstid, som enligt lagen är förenad med rätt till lön och andra anställningsförmåner, grundar semesterrätt när den permitterade arbetstagaren blir sjuk eller av annan privilegierad frånvarorsak inte skulle ha kunnat arbeta. Utredningen anför att det visserligen kan vara riktigt att en arbetstagare, som blivit sjuk, inte bör försättas i ett bättre läge på grund av att han är permitterad och få lön under sjukdomen. Men eftersom han enligt semesterlagstiftningen i princip har rätt att räkna sjukdomstiden som semesterkvalificerande, bör han enligt utredningens uppfattning inte mista denna rätt under överskjutande permitteringstid. För att uppnå det åsyftade resultatet föreslår utredningen att 21 § tredje stycket lagen om anställningsskydd jämkas. Alternativt kan ändring göras i 7 § tredje stycket semesterlagen.

Vad angår uppsägningsfallet framhåller utredningen att även en arbetstagare som är uppsagd bör få räkna privilegierad frånvaro som semesterkvalificerande utan hinder av regeln i semesterlagen om att sådan tid inte skall jämföras, om arbete uppenbarligen inte kunnat beredas arbetstagaren under frånvarotiden. Visserligen måste arbetstagaren för att vara bevarad vid rätten till uppsägningslön enligt 12 § lagen om anställningsskydd stå till arbetsgivarens förfogande och arbetstagaren påfordrar det. Enligt 7 § andra stycket semesterlagen äger arbetstagaren dock i princip intjäna semesterförmåner under bl. a. uppsägningsstid 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 uppsägningsstiden. Detta kan uppnås genom att semesterlagen ändras så att tillämpning av 7 § tredje stycket i lagen utesluts också för det fall frånvaroperioden infaller under uppsägningsstid som arbetstagaren åtnjuter enligt lagen om anställningsskydd. Enligt utredningen är det dock lämpligare att 12 § andra stycket lagen om anställningsskydd jämkas. Utredningen lägger fram förslag härom.

4.6.3 Remissyttranden

Utredningens förslag om ändringar i 12 § andra stycket och 21 § tredje stycket lagen om anställningsskydd lämnas utan erinran av övervägande antalet remissinstanser. Synpunkter har vid remissbehandlingen bara framförts från ett par håll.

Svea hovrätt, som ansluter sig till utredningens förslag, anmärker att de av utredningen föreslagna bestämmelserna enligt sin ordalydelse tillåter arbetstagaren att intjäna semester även om han av annan anledning än sådan som enligt semesterlagarna konstituerar privilegierad frånvaro inte står till arbetsgivarens förfogande. I motiven till en lagändring bör enligt hovrättens mening därför klart anges vad som åsyftas.

Arbetsdomstolens ordförande avstyrker den föreslagna ändringen av 12 § andra stycket lagen om anställningsskydd och motsvarande ändring i semesterlagen. Han konstaterar att tillkomsten av 12 § andra stycket lagen om anställningsskydd inte kräver någon lagändring med hänsyn till semesterlagstiftningen och att mot den föreslagna ändringen i och för sig kan invändas att lagrummet med en sådan utformning skulle få ett inte åsyftat alltför vidsträckt tillämpningsområde. Arbetsdomstolens ordförande ifrågasätter också om den av utredningen redovisade uppfattningen, att frånvaro på grund av sjukdom under uppsägningstid inte skulle vara semesterkvalificerande i det fall arbete uppenbarligen inte kunnat beredas arbetstagaren under frånvarotiden, är riktig. Enligt hans mening bör frågan överlämnas till rättstillämpningen. Som särskilt skäl härför anför han, att frågan hur 7 § tredje stycket semesterlagen skall tillämpas vid arbetsbrist har betydelse också i andra situationer när permittering inte får ske. Arbetsdomstolens ordförande tillstyrker däremot den föreslagna ändringen av 21 § tredje stycket lagen om anställningsskydd.

J.O., som tillstyrker utredningens förevarande förslag, förutsätter att ifrågavarande bestämmelser blir föremål för kommentarer i samband med den aktuella översynen av semesterlagen.

Svenska kommunalarbetsförbundet föreslår att de förordade ändringarna i lagen om anställningsskydd tas in också i semesterlagen.

4.7 Kungörelsen om statsbidrag till nedläggningshotade företag

4.7.1 Nuvarande ordning

Till företag som är i konkurs eller i likvidation kan enligt kungörelsen (1972:302) om statsbidrag till nedläggningshotade företag utgå statsbidrag för att ge rådrom 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.

4.7.2 Utredningen

Enligt utredningens uppfattning bör det förhållandet, att reglerna om varsel i lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder i stor utsträckning kommer att ersätta de nuvarande varselöverenskommelserna, föranleda ändring i kungörelsen om statsbidrag till nedläggningshotade företag. Utredningen föreslår att 3 § andra stycket i kungörelsen, som föreskriver att bidrag inte utgår under varseltid som gäller för företaget enligt överenskommelse med AMS, kompletteras med en regel om att bidrag inte heller utgår under varseltid som gäller för företaget enligt nämnda lag.

5 Avgångsersättning

5.1 Nuvarande ordning

5.1.1 Förhållandena på den privata sektorn

För arbetare i enskild tjänst gäller regler om kollektivt 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 avtalsuppgrörelsen 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 kollektivt 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 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 1,5 milj. anställda, av AFA-försäkring eller motsvarande.

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 försäkringstillfället 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 arbetsåsonger 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 tillhoppa 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 tillhoppa 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 kr. för varje fullt anställningsår. Vid arbetslöshet kan dessutom avgångsbidrag utgå med s. k. B-belopp, vilket i normalfallet uppgår till högst 6 000 kr. 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. A-belopp utgår annars 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 yrkeskunighet, 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 arbets sökande genom fortlöpande anmälningar till arbetsförmedlingen.

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 milj. kr. Denna summa avser dock även utbetalningar av B-belopp till vissa arbetstagare som sagts upp under tidigare år. Under år 1972 var genomsnittersättningen 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 kr., 2.352 kr. och 5.077 kr.

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 cirka 300 000 anställda tjänstemän anslutna, medan handelns AGE-fond omfattar omkring 2 800 arbetsgivare med cirka 55 000 anställda tjänstemän. AGE-systemet grundar sig på avtal mellan SAF samt Svenska industritjänstemannaförbundet (SIF), Sveriges arbetsledareförbund (SALF) och Sveriges Civilingenjörsförbund (CF) resp. SAF samt Handelstjänstemannaförbundet (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 KFO samt SIF, SALF och CF resp. 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 år 1973. Uppskattningsvis 90–95 % av tjänstemännen inom de nu berörda områdena torde vara anslutna till AGE-system. Till skillnad från vad som gäller i fråga om AGB-försäkringen tilläts inte oorganiserade arbetsgivare att ansluta sig till AGE-fonderna. Däremot har vissa utomstående arbetsgivarorganisationer, exempelvis Skogs- och lantarbetsgivarförbundet, 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 anställnings-

tiden 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 resp. 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 arbetsmarknads-läget samt tjänstemannens lön, utbildning, yrkespraktik, ålder och försörjningsbörd. Prövningen görs i ett av resp. 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., dvs. tre—fyra månadslöner.

5.1.2 Förhållandena på den offentliga sektorn

Enligt ett s. k. trygghetsavtal mellan SAV och statstjänstemännens fyra huvudorganisationer, vilket avtal i stort sett 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.

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 överksam 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 resp. 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 10 %.

Enligt det förut nämnda s. k. trygghetsavtalet mellan SAV och statstjänstemännens huvudorganisationer skall framställningar om av-

gångsbidrag 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.

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

5.2 Utredningen

I sitt huvudbetänkande (SOU 1973:7 s. 152) framhöll utredningen att reglerna om uppsägningstid knappast borde användas för att, utöver uppsägningslönen, tillförsäkra arbetstagarna en särskild kompensation vid friställning. Detta borde i stället ske genom någon form av avgångsersättning i likhet med de system härför som redan finns uppbyggda för stora delar av arbetsmarknaden. Dessa synpunkter delades av föredragande departementschefen (prop. 1973:129 s. 142), som anförde att uppsägningslörens huvudsakliga funktion är att utgöra en garanti för att arbetstagarnas försörjning inte äventyras under den anställningstid som uppsägningstiden innebär men att uppsägningslönen inte bör ha som funktion att dessutom ge kompensation för de särskilda bekymmer som kan uppstå vid uppsägning. Departementschefen tillade att i den mån en sådan kompensation är påkallad denna bör utgå i form av avgångsvederlag eller motsvarande.

I enlighet med det anförda har utredningen prövat om det, utöver de förlängda uppsägningstider som utredningen har föreslagit, behövs någon form av avgångsersättning för att öka tryggheten i synnerhet för äldre arbetstagare i den anställning de innehar.

Vid övervägandet av frågan om en rätt till avgångsersättning bör lagfästas beaktar utredningen till en början att flertalet arbetstagare genom kollektivavtal redan har tillförsäkrats rätt att under vissa förutsättningar erhålla avgångsersättning vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Så gott som samtliga arbetstagare i statens tjänst och uppskattningsvis något mer än 95 % av de inom den privata sektorn anställda arbetstagarna omfattas av något system för avgångsersättning. Inom den kommunala sektorn förbereds f. n. frågan om ett trygghetsavtal.

Utredningen konstaterar att de skilda systemen för avgångsersättning visserligen uppvisar sinsemellan olikheter i flera hänseenden, men att dessa olikheter i vissa hänseenden lär bero på skillnader i synsätt hos de avtalsslutande organisationerna på arbetstagarsidan. Dessa skillnader grun-

dar sig till inte ringa del på skilda förutsättningar i fråga om exempelvis sådana faktorer som lönejämnhet inom medlemsgruppen, generella svårigheter att finna nytt arbete inom yrket och på bostadsorten, rörlighet hos vederbörande kategori av arbetstagare osv.

Under arbetets gång har utredningen haft kontakter med företrädare för SAF, LO och TCO. Därvid 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 denna uppfattning 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. Enligt utredningens mening lär det 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.

När det gäller frågan om en lagfäst avgångsersättning för arbetstagare som inte genom kollektivavtal redan tillförsäkrats denna rätt, konstaterar utredningen att en sådan lag skulle få ett mycket begränsat tillämpningsområde. Utredningen ifrågasätter vidare 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 nämner utredningen att uppsägning av sådana arbetstagare på grund av arbetsbrist förekommer endast i ett eller ett par fall om året. Dessutom pågår förhandlingar om ett avtal rörande avgångsersättning för det kommunala området. Utredningen har vidare erfarenhet att det för vissa av de utanför AGE-systemet stående privatanställda tjänstemännen kan inom en nära framtid bli aktuellt att motsvarande förmåner införas genom ett fristående system. Inom ett för arbetstagarorganisationerna på industritjänstemannaområdet 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.

Utredningen finner, med hänsyn till det anförda, att en lag om avgångsersättning skulle få betydelse huvudsakligen bara för en 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 utredningens 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 anser utredningen emellertid inte vara för handen. Reglerna i lagen om anställningsskydd lär enligt utredningen medföra en betydande förstärkning av dessa arbetstagares trygghet i anställningen. Äldre arbetstagare ges sålunda 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. Dessutom finns regler om företrädesrätt till återanställning och om rätt att under uppsägningstiden på betald arbetstid besöka arbetsförmedlingen eller annars söka arbete. Utredningen erinrar slutligen också om de förbättringar av arbetslöshetsförsäkringen som trädde i kraft den 1 januari 1974 och som lär minska behovet av en särskild avgångsersättning för de arbetstagare som står utanför de avtalsreglerade systemen.

Med hänsyn till de anförda omständigheterna stannar utredningen för att inte föreslå några lagregler om rätt till avgångsersättning.

5.3 Remissyttranden

Utredningens uppfattning, att någon lagstiftning om rätt till avgångsersättning inte är behövlig, lämnas utan erinran av samtliga remissinstanser utom en. Bland de remissinstanser som uttalar sig för utredningens förslag i denna del kan nämnas *RFV*, *poststyrelsen*, *SPN*, *Sveriges redareförening*, *SHIO*, *LO*, *Svenska byggnadsarbetareförbundet*, *SF*, *TCO*, *SACO* och *SR*.

Den enda remissinstans, som anser utredningens förslag i förevarande del vara betänkligt, är *Förbundet Sveriges handelsrepresentanter*. Förbundet anför att f. n. säkerligen några hundratusentals tjänstemän inte kommer i åtnjutande av avgångsersättning. Att stora grupper skall bli utestängda från avgångsersättning, beroende på att arbetsgivarna inte är anslutna till AGE-systemet, finner förbundet stå i dålig samklang med den trend mot en nivellering och demokratisering på arbetsmarknaden som påbörjats. De arbetstagare, vars arbetsgivare är oorganiserade, är vidare enligt förbundets mening i mångt större behov av rättsligt skydd än övriga grupper. Förbundet anser att det, trots de förbättringar för arbetstagare som lagen om anställningsskydd medför, finns ett uttalat behov av att därutöver kompensera arbetstagare för de svårigheter som kan uppstå efter anställningstidens slut. Förbundet framhåller att behovet för samhället – att garantera de grupper, som på grund av arbetsgivarens godtycke inte erhåller något avgångsvederlag, en dräglig kompensation för de särskilda bekymmer som uppstår för vederbörande – accentueras i takt med att friställningar och företagsnedläggelser tenderar att öka.

6 Föredraganden

6.1 Lagstiftning om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

6.1.1 Inledande synpunkter

Under senare år har kraven på en demokratisering av förhållandena i arbetslivet växt sig allt starkare. För att åstadkomma medbestämmande för de anställda har arbetstagarnas organisationer funnit det nödvändigt att begära stöd från statsmakterna i form av förändringar i tidigare

lagregler och i form av helt nya regler. I linje med dessa krav har ett omfattande reformarbete inletts. Den grundläggande tanken i detta arbete är, att arbetstagarna i första hand skall tillerkännas medbestämmande i frågor, som berör den enskilde arbetstagaren nära och dagligen.

Genom beslut av riksdagen har de anställda genom sina förtroendevalda skyddsombud och genom skyddskommittéerna fått ökade befogenheter när det gäller skyddsfrågor och åtgärder på arbetsmiljöns område. Vidare har de anställda fått ett visst inflytande över företagens personalpolitik genom lagen om anställningsskydd. Denna lag syftar till att ge inte endast ett skydd mot godtyckliga uppsägningar och viss ekonomisk trygghet vid uppsägning utan även arbetstagarnas organisationer ett inflytande över personalpolitiken både vid driftsinskränkningar och i enskilda uppsägningsfall. Lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder förutsätter en aktiv medverkan av företrädare för de anställda i arbetet med att söka lösa de äldre eller handikappade arbetstagarnas problem. För att garantera de anställda möjlighet att påverka företagens långsiktiga handlande har en särskild lag stiftats, som ger arbetstagarna rätt att genom sina fackliga organisationer utse representanter i företagets styrelser. Vidare pågår ett utredningsarbete inom ramen för arbetsrättskommitténs uppdrag, vilket syftar till att ändra den arbetsrättsliga lagstiftningen, så att de anställda kan få medbestämmande i frågor, som rör arbetets organisation och ledning samt personalpolitiken. Resultatet av kommitténs arbete väntas under hösten 1974. Även uppgifter, som traditionellt inte har legat på arbetstagarnas organisationer, anförtros nu åt dem. F. n. pågår i Kungl. Maj:ts kansli ett utredningsarbete om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. En sådan rätt kommer att kräva en betydande medverkan från de fackliga organisationernas sida.

De nämnda exemplen antyder den roll som statsmakterna tillmäter arbetstagarnas egna organisationer. Dessa organisationer har som grundläggande uppgift att ta till vara medlemmarnas intresse av att få en rättvis del av de uppnådda produktionsresultaten. Organisationerna har emellertid därutöver sett som sin uppgift att medverka till en successiv förändring av förhållandena i arbetslivet och i samhället i stort. De har verkat inte bara som intressebevakare utan också som samhällsbyggare, och de har framgångsrikt löst sina uppgifter. Mot denna bakgrund är det naturligt att statsmakterna är beredda att tillmötesgå kraven på att öppna nya vägar för arbetstagarna och deras organisationer när det gäller rätten till inflytande över arbetsplatser och företag.

De fackliga organisationernas arbetsmetod är att genom förhandlingar söka nå fram till överenskommelser, som tillgodoser medlemmarnas berättigade krav. Den grundläggande tanken är att parternas motstridiga intressen skall regleras i avtal som båda parter tar ansvar för under avtalsperioden. Samtidigt är emellertid parterna på arbetsmarknaden utrustade med stridsmedel för att hävda sina intressen och tvinga fram ett avgörande. Kraven under senare år på en mer omfattande lagreglering av frågor som berör anställningstrygghet, arbetsmiljö, medinflytande m. m.

innebär inte någon förändring i synen på organisationernas ställning och arbetsmetoder. De är i stället uttryck för en önskan att öppna nya fält för de anställda att från mera likvärdiga utgångspunkter arbeta för lösningar av problemen i arbetslivet.

Enligt min mening föreligger det betydande fördelar i att organisationerna på detta sätt tar ett ansvar för förhållandena på arbetsplatserna och i företagen. Det innebär att lösningarna på de problem som uppstår kan anpassas efter de skiftande villkor som råder på olika håll i arbetslivet. Det innebär också att man kan ta till vara den kunskap och erfarenhet som finns hos dem som är direkt berörda av förhållandena. Det innebär slutligen att man kan bygga vidare på de arbetsmetoder, som sedan länge och med framgång har tillämpats på den svenska arbetsmarknaden. Med den utgångspunkten är det angeläget att bedöma i vilken utsträckning de fackliga organisationerna har möjlighet möta de nya och ökade krav, som följer av en demokratisering av arbetslivet.

Jag vill först erinra om att det sedan några år tillbaka finns kollektivavtal, som anger vissa regler för det fackliga arbetet på arbetsplatserna. Denna avtalsreglering gäller dock inte hela arbetsmarknaden. Den är dessutom i huvudsak begränsad till att avse endast den främste eller några av de främsta fackliga företrädarna på arbetsplatserna. Den har, naturligt nog, inte utformats med hänsyn till de uppgifter, vilka nu kommer att åvila de fackliga organisationerna. Mot denna bakgrund har arbetstagarernas organisationer begärt att de grundläggande reglerna för de fackliga förtroendemännens ställning på arbetsplatserna läggs fast i lag. Bakom denna begäran ligger bedömningen, att det saknas förutsättningar att avtalsvägen få till stånd tillfredsställande bestämmelser.

Enligt min mening är det ett viktigt samhällsintresse att säkerställa att de fackliga förtroendemännen får möjlighet att fullgöra de uppgifter, som läggs på dem. Värdet av det fackliga arbetet bör erkännas offentligt. Jag föreslår därför att en lagfäst grund skapas för det fackliga arbetet.

Det förslag till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, som i december 1973 presenterades av utredningen rörande ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen (SOU 1973:56), har vid remissbehandlingen fått ett mycket blandat mottagande. I frågor rörande den fackliga verksamhetens omfattning och rätt till ledighet för fackliga uppdrag går förslaget längre än vad som följer av gällande avtal. Utredningen föreslår bl. a. att arbetstagarparten skall ges bestämmanderätt i vissa tillämpningsfrågor. Detta hälsas med tillfredsställelse från fackligt håll. Flera organisationer menar dock att utredningen hade kunnat gå längre och att lagförslaget knappast ger några väsentliga förbättringar på de mindre arbetsplatserna. Kraftig kritik mot förslaget riktas framför allt av arbetsgivarorganisationerna. SAF menar t. ex. att förslaget åsidosätter elementära rättvisekrav och att dess genomförande skulle medföra risk för motsättningar på arbetsmarknaden. Andra remissinstanser beklagar att utredningsförslaget har fått en utformning som framhäver den ena eller andra partens befogenheter i olika sammanhang i stället för att understryka vikten av att frågor

rörande den fackliga verksamheten löses i samförstånd. Kritik riktas också mot att förslaget inte tar hänsyn till vad som framstår som rimligt för den enskilda arbetsplatsen och att arbetstagarpartens vittgående befogenheter enligt förslaget inte också åtföljs av ett motsvarande ansvar.

Enligt min mening är det önskvärt att reformerna inom arbetslivet kan genomföras under positiv medverkan från berörda parter. Det är också rimligt att den fackliga verksamheten anpassas till förhållandena på den enskilda arbetsplatsen och att verksamheten förläggs på ett sådant sätt att den inte medför betydande hinder för arbetets behöriga gång. Detta är samtidigt exempel på frågor som bäst löses genom överläggning mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisation. Däremot anser jag, i likhet med utredningen, att det är uteslutet att arbetsgivaren primärt skall bestämma vilken facklig verksamhet på arbetsplatsen som är skäligen eller hur denna verksamhet skall förläggas. Detta strider helt mot de principer, som ligger till grund för det pågående reformarbetet. Om det i lagen slås fast, att den fackliga verksamheten på arbetsplatserna skall genomföras med skäligt beaktande av de förhållanden som råder där och samtidigt ett visst ansvar för verksamheten läggs på den fackliga organisationen, bör det enligt min mening vara möjligt att ge större utrymme åt arbetstagarpartens bedömningar vid tillämpningen av förtroendemannalagens regler än utredningsförslaget medger. Kan parterna på arbetsplatsen inte enas om hur lagen skall tillämpas, bör därför företräde ges åt arbetstagarpartens mening angående lagens rätta innebörd intill dess tvisten har blivit prövad i sedvanlig ordning. Arbetstagarparten bör få s. k. tolkningsföreträde. Den fackliga organisationen bör mot den bakgrunden också kunna åläggas ett skadeståndsansvar, som dock bör begränsas till sådana, som jag förutsätter, undantagsfall då organisationen missbrukar eller grovt vårdslöst utnyttjar sina befogenheter enligt lagen.

Vissa remissinstanser tar upp frågan om en särskild lagstiftning och påpekar att det grundläggande skyddet för förtroendemännen redan följer av föreningsrättslagstiftningen och lagen om anställningsskydd samt att det dessutom redan finns särskilda lagar för vissa grupper av fackliga förtroendemän, t. ex. skyddsombud, styrelserepresentanter osv. Man menar att det kunde vara möjligt att komplettera dessa lagar och därmed undvika de tillämpningsproblem, som uppkommer, om flera lagar skulle gälla parallellt. Från fackligt håll betonas å andra sidan vikten av att lagstiftningen görs så enkel som möjligt. Detta främjas enligt min mening inte av att reglerna sprids ut på ett flertal olika lagar. Dessutom fordras ändå särskilda regler om de för det praktiska arbetet så betydelsefulla frågorna om ledighet för det fackliga uppdraget och betalningen vid sådan ledighet. I likhet med utredningen menar jag därför, att en samordnad lagstiftning är att föredra. Lagen bör kunna ges karaktären av en ramlagstiftning. De grundläggande reglerna om de fackliga förtroendemännens rättsställning bör självfallet vara tvingande. I övriga delar bör lagen genom kollektivavtal på förbunds nivå kunna anpassas till de olika förhållanden, som råder på de enskilda arbetsplatserna. Omfattningen och förläggningen av ledighet, kretsen av förtroendemän och betalningen

vid fackligt arbete är exempel på frågor, som kan lösas genom överenskommelse parterna emellan. De regler som träder in, om enighet inte nås, bör vara uppbyggda så att de utgör garantier för att överenskommelse skall kunna träffas på jämställd nivå.

En fråga, som jag redan i detta sammanhang vill beröra, är den kritik som framför allt LO har riktat mot att utredningsförslaget har begränsats till att avse endast fackliga förtroendemän, som är anställda hos den enskilde arbetsgivaren. Funktionärer inom den lokala fackföreningen eller förtroendemän, som har sitt fackliga uppdrag förlagt även till andra arbetsplatser än den egna, kommer därigenom att helt eller delvis stå utanför lagen. Särskilt gäller detta mindre arbetsplatser eller branscher där förhållandena är sådana att den fackliga verksamheten inte har kunnat knytas till den enskilda arbetsplatsen utan har lagts på de lokala fackliga organisationerna. Inte heller de nu berörda företrädarna bör enligt min mening få hindras i sitt arbete på arbetsplatserna. De bör t. ex. kunna få tillträde till arbetsplatser där de har medlemmar. Det arbete, som de där utför, skulle kunna finansieras genom avgifter, som tas ut av samtliga berörda arbetsgivare inom den lokala organisationens verksamhetsområde. Exempel på ett kollektivavtalsreglerat sådant avgiftssystem kan hämtas från byggnadsindustrin. Jag tänker på t. ex. de avgifter som tas ut för den s. k. bygghälsans verksamhet. Inom arbetarskyddet sker f. n. en utbyggnad av systemet med regionala skyddsombud, varvid arbetsgivaren bidrar genom den generella arbetsgivaravgift som tillförs arbetarskyddsfonden.

De nu berörda problemen har inte behandlats av utredningen, vars arbete har avsett att ge förtroendemännen stöd inom ramen för ett anställningsförhållande. Något alternativ, som avser fackliga funktionärer eller förtroendemän utanför det berörda företaget etc., har följaktligen inte utarbetats. Det är viktigt att reformen om de fackliga förtroendemännens ställning inte fördröjs. Betydande uppgifter läggs på förtroendemännen i och med att lagarna om anställningsskydd samt om vissa anställningsfrämjande åtgärder träder i kraft den 1 juli 1974. De förbättringar, som nu kan genomföras, får inte skjutas upp genom fortsatta utredningar om ett alternativt system. Jag är därför inte beredd att nu lägga fram förslag i andra avseenden än de som har utretts och remissbehandlats. Arbetsrättskommittén, vars utredningsarbete som nämnts beräknas vara avslutat under hösten 1974, torde komma att beröra de lokala fackliga företrädarnas ställning med avseende på exempelvis tillträde till arbetsplatserna och deras rätt att i likhet med arbetsplatsens förtroendemän få insyn i arbetsgivarens verksamhet och därmed sammanhängande frågor. Det kan i anslutning härtill bli aktuellt att bygga ut förtroendemannalagen med regler angående de icke anställda förtroendemännen. Självfallet bör lagen redan nu utformas så att den blir tillämplig på de s. k. kontaktmännen eller arbetsplatsombuden vid de mindre arbetsplatserna och så att en förtroendeman kan få ledighet från den egna arbetsplatsen för fackligt arbete på en annan arbetsplats. Genom att de regler som avser kretsen av fackliga förtroendemän och

betalningen för det arbete som de utför görs dispositiva, bör det också vara möjligt att genom kollektivavtal finna andra lösningar, vilka bättre passar de förhållanden som råder inom branschen, orten etc. I den mån frågan om ett kollektivavtalsreglerat alternativ till förtroendemannalagen inte når sin lösning för de närmast berörda branscherna, kan det vara möjligt att fortsätta det utredningsarbete, som t. v. fått anstå. Jag vill erinra om att det även i andra fall har varit svårt att föra ut beslutade reformer till de mindre arbetsplatserna. Verksamheten med de s. k. anpassningsgrupperna har t. ex. hittills fått inriktas på företag och myndigheter med mer än 50 anställda. Det har visat sig svårt att finna motsvarande arbetsformer för mindre företag. Jag vill därför inte utesluta möjligheten att de nu berörda frågorna får tas upp till övervägande i ett större sammanhang.

6.1.2 Tolkningsföreträdet

Tolkningsföreträdet är en fråga som också ligger inom ramen för arbetsrättskommitténs utredningsområde. Liksom vid reformen av arbetarskyddet finns det nu remissinstanser, som beträffande de fackliga förtroendemännens ställning menar, att den hittillsvarande ordningen med tolkningsföreträde för arbetsgivarparten bör bestå till dess arbetsrättskommittén har lagt fram förslag om en samordnad lösning av hithörande frågor. Organisationerna på arbetstagar sidan avvisar tanken på ett uppskov med den reform, som ett omvänt tolkningsföreträde innebär. Jag delar arbetstagarorganisationernas uppfattning. Som jag förut har framhållit är det av vikt att de fackliga förtroendemännen nu ges underlag för praktiskt handlande så att intentionerna bakom de beslutade reformerna kan förverkligas ute på arbetsplatserna. Jag kan inte se att ett ställningstagande angående garantier för den fackliga verksamheten skulle föregripa arbetsrättskommitténs arbete. Något uttalande i den riktningen har inte gjorts av arbetsrättskommittén.

Som närmare kommer att utvecklas i bl. a. specialmotiveringen till den föreslagna 9 § innebär det förordade tolkningsföreträdet, att det vid tvist blir den berörda arbetstagarorganisationens mening angående lagens rätta innebörd som kommer att gälla intill dess tvisten har slutligt prövats. Detsamma bör gälla vid tvist om kollektivavtalsbestämmelser som har trätt i förtroendemannalagens ställe. Tolkningsföreträdet ligger alltså hos organisationen, inte hos den enskilde förtroendemannen. För att tolkningsföreträdet skall komma till användning bör till en början krävas att överläggningar eller förhandlingar har ägt rum. Bestämmanderätten gäller därefter till dess att domstol har prövat den omtvistade tillämpningsfrågan. Märkas bör att tolkningsföreträdet avser den rättsliga tillämpningen av förtroendemannalagen eller de kollektivavtalsbestämmelser som har trätt i lagens ställe. Har organisationen felbedömt den aktuella tillämpningsfrågan bör domstol med bindande verkan för parterna kunna fastställa vad som i stället skall gälla för framtiden. Däremot bör någon påföljd inte drabba organisationen för vad som redan har förevarit annat

än om organisationen har insett eller uppenbarligen borde ha insett att den hävdade en felaktig rättstillämpning. Om arbetsgivaren trots tvisten inte påkallar prövning av den av arbetstagarorganisationen hävdade uppfattningen, kommer denna på grund av tolkningsföreträdet att gälla tills vidare.

Ett tolkningsföreträde för arbetstagarparten i vissa rättstillämpningsfrågor har självfallet stor principiell betydelse för löntagarna. För att bedöma den föreslagna lagens karaktär och målsättning bör tolkningsföreträdet ses i sitt rätta sammanhang. Syftet med bl. a. tolkningsföreträdet är att understödja överenskommelser i arbetsplatsens olika frågor. Jag avser då överenskommelser tillkomna i förhandlingar mellan parter, som befinner sig på jämställd nivå. I likhet med flera remissinstanser anser jag att detta bör komma till klarare uttryck i lagen än enligt utredningens förslag. Ledighetens omfattning och förläggning bör i första hand bestämmas efter överläggningar mellan parterna på arbetsplatsen. Samtidigt bör lagreglerna utformas så, att hinder inte möter mot att t. ex. det löpande fackliga arbetet läggs fast genom kollektivavtal parterna emellan. Å andra sidan finns det fall, där jag inte kan se att överläggningar eller kollektivavtal skulle fylla någon funktion, t. ex. angående de grundläggande reglerna om anställningsskyddet för en facklig förtroendeman. Jag kan inte heller finna någon anledning att utsträcka överläggningsförfarandet till angelägenheter av intern facklig natur, t. ex. vilka förtroendemän som organisationen skall utse eller vilken facklig verksamhet som organisationen skall driva på den enskilda arbetsplatsen.

Som jag inledningsvis har framhållit har jag dessutom funnit det lämpligt att i lagförslaget ange vissa principer för den fackliga verksamhetens omfattning och förläggning. Rimlig hänsyn bör tas till förhållandena på de olika arbetsplatserna. Detta återverkar självfallet även på tolkningsföreträdet. Om den fackliga organisationen mot förmodan uppsåtligen eller grovt oaktsamt utnyttjar tolkningsföreträdet så, att verksamheten kommer att överskrida de berörda ramarna bör skadeståndsskyldighet inträda. Ett undantag från arbetstagarpartens tolkningsföreträde får också göras för fall, då den fackliga verksamheten kommer i konflikt med säkerheten på arbetsplatsen eller vitala samhällsintressen. För sådana situationer bör arbetsgivaren ha kvar sin nuvarande bestämmanderätt. Samtidigt som den allvarligaste kritiken mot utredningsförslaget då blir tillgodosedd bör det, som jag förut har framhållit, vara möjligt att ge de fackliga organisationerna ytterligare utrymme att bestämma tillämpningen av förtroendemannalagens regler. Jag kommer därför att i ett senare avsnitt föreslå bl. a. sådana ändringar av reglerna om bibehållna anställningsförmåner och ledighet för fackligt arbete utanför arbetsplatsen att arbetstagarparten ges ett vidgat tolkningsföreträde i förhållande till utredningens förslag.

Några remissinstanser, som företräder statsmyndigheter, berör förtroendemannalagens tillämpning på det offentliga området och menar, att den offentliga verksamhetens särskilda och mångskiftande karaktär

kräver betydande undantag från tolkningsföreträdet. Enligt min uppfattning behöver några betydande undantag inte göras. Det bör endast krävas att ett system för de fackliga förtroendemännens verksamhet inte får tillämpas så, att det skapar betydande hinder för den offentliga verksamhetens behöriga gång. Om det mot förmodan skulle uppkomma konflikt mellan en fackliga förtroendemans önskemål om förläggningen av ledighet för den fackliga verksamheten och den offentlige arbetsgivarens skyldighet att se till att den offentliga verksamheten kan fortgå utan allvarlig störning, bör därför möjlighet finnas för arbetsgivaren att utfärda särskilda föreskrifter när han anser det nödvändigt för att trygga viktiga samhällsfunktioner eller därmed jämförliga intressen. Det bör med hänsyn härtill öppnas möjlighet i lagen om fackliga förtroendemän att såvitt gäller förläggningen av ledighet göra avsteg från lagen inte bara genom annan lag utan också i administrativ ordning beträffande arbetstagare på det statligt löner reglerade området. Liknande skäl gör sig gällande beträffande den särskilda företrädesrätten till fortsatt arbete (8 § första stycket). I övrigt bör det emellertid inte vara möjligt att avvika från lagen i administrativ ordning.

I den mån ett liknande skyddsbehov mot förmodan skulle anmäla sig på den kommunala sidan torde bestämmelser få meddelas i lag.

De avvikelser som enligt vad nu har nämnts kan visa sig behövas för offentliga tjänstemän bör enligt min mening inte komma till stånd utan att personalorganisationerna har beretts tillfälle att framföra synpunkter i saken.

6.1.3 Den fackliga verksamheten

Utredningen har föreslagit, att förtroendemannalagen skall gälla då en därtill utsedd arbetstagare handlägger frågor, som enligt lag eller kollektivavtal ankommer på fackliga företrädare eller eljest ankommer på en arbetstagarorganisation i denna dess egenskap. Utredningens förslag har kritiserats av vissa remissinstanser för att det inte klart anger vad som faller inom begreppet facklig verksamhet och för att det kan synas omfatta även aktiviteter, som inte rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

För egen del finner jag det naturligt att utgå från den beskrivning av fackföreningarna och föreningsrätten som intagits i den för den fackliga verksamheten grundläggande lagen om förenings- och förhandlingsrätt (FFL). Med fackförening förstås i denna lag förening som består av arbetstagare och enligt stadgarna har till uppgift att ta till vara arbetstagarnas intressen rörande anställningsvillkor och förhållandet i övrigt till arbetsgivaren. Med facklig verksamhet i förtroendemannalagens mening bör således i första hand förstås uppgifter, som direkt rör arbetstagarnas intressen i förhållande till den enskilde arbetsgivaren. Härmed torde få jämföras uppgifter, som med stöd av kollektivavtal fullgörs av arbetsplatsens fackliga förtroendemän. Kollektivavtalslagen bygger nämligen på samma synsätt som förenings- och förhandlingsrättslagen. Det kan dock finnas anledning att gå längre än så. Jag tänker på

uppgifter som enligt lag förutsätts kunna fullgöras av fackliga förtroendemen, men som knappast kan sägas röra förhållandet till den enskilde arbetsgivaren. Däremot kan det vara en verksamhet som har stor betydelse för de enskilda arbetstagarnas trygghet i anställningen och deras anpassning till förändringar i samhället och därför faller sig naturligt för den fackliga organisationen. I likhet med utredningen menar jag att det därför bör vara möjligt att med facklig verksamhet jämställa uppgifter, som – utan att röra förhållandet till den enskilde arbetsgivaren – likväl berör de anställdas ställning som arbetstagare. Jag tänker bl. a. på fackföreningarnas roll för ett förverkligande av vuxenstudier, svenskundervisning m. m. ute i arbetslivet. Jag återkommer härtill i specialmotiveringen till 1 §.

En väsentlig del av den fackliga verksamheten består i förhandlingsarbete i traditionell mening. Härmed avses i första hand förhandlingar om löner och andra anställningsvillkor samt förhandlingar för att lösa de problem, som kan uppkomma vid tillämpning av gällande normer för arbetsplatsen. Som utredningen har föreslagit bör med facklig verksamhet förstås inte bara det förhandlingsarbete som sker i direkt kontakt med arbetsgivaren utan även förhandlingsförberedelser, samtal med enskilda arbetstagare etc. som fordras för förhandlingsverksamheten. I linje härmed ligger informationen till de anställda i arbetsplatsens olika frågor liksom den information som sker om fackföreningens verksamhet på arbetsplatsen. Även fackliga förhandlingar som äger rum utanför den egna arbetsplatsen bör anses som facklig verksamhet i förtroendemannalagens mening. Däremot kan det vara naturligt att i fråga om ledighet och betalning göra skillnad mellan facklig verksamhet som avser arbetsplatsen och andra fackliga uppgifter. Som facklig verksamhet får vidare anses de uppgifter som följer av kollektivavtal om företagsnämnder, lärlingsutbildning, rationaliseringsverksamhet etc. Detsamma bör gälla annan motsvarande verksamhet som syftar till vidgat inflytande för de anställda i frågor som berör dem nära och dagligen. Som facklig verksamhet bör vidare anses uppgifter som genom lagstiftning har anförtrotts åt arbetsplatsens fackliga förtroendemen, t. ex. rörande arbetarskyddet, de äldres och handikappades situation, anställningsskyddet, representationen i företagets styrelser etc. Härmed får jämnställas uppgifter som ankommer t. ex. på tjänstemän som efter förslag av personalorganisation utses att ingå i styrelser, nämnder etc. hos verk och myndigheter. Det får antas att arbetsrättskommitténs arbete leder fram till lagstiftning som förutsätter ytterligare uppgifter för de förtroendevalda. Nya betydande uppgifter väntar förtroendemen också enligt det förslag angående arbetstagares rätt till ledighet för utbildning som är under utarbetande i Kungl. Maj:ts kansli, inte bara i fråga om planläggning av ledighet utan också angående information och rekrytering till vuxenutbildning. För min del anser jag det självklart att denna för de anställda så betydelsefulla verksamhet också skall omfattas av förtroendemannalagens regler. Det sagda gäller även den del den fackliga verksamheten är förlagd utom arbetsplatsen, t. ex. om ledamöterna i en anpassningsgrupp sammanträder

i länsarbetsnämndens lokaler eller deltar i en kurs som länsarbetsnämnden har anordnat.

Flera remissinstanser har efterlyst ett ytterligare klarläggande av om vissa fackliga aktiviteter, som inte berör själva arbetsplatsen eller förhållandet till den enskilde arbetsgivaren, skall omfattas av förtroendemannalagen. Som exempel anförs fackliga kurser, centralt förhandlingsarbete, fackliga kongresser etc. För att bedöma den frågan kan det vara lämpligt att först erinra om vad jag tidigare har anfört om att den fackliga verksamhetens omfattning skall stå i rimlig proportion till de förhållanden som råder på den enskilda arbetsplatsen och att förtroendemännens ledighet skall förläggas så att den inte medför hinder för arbetets behöriga gång. Som jag närmare kommer att beröra i ett senare avsnitt anser jag i likhet med utredningen att en facklig förtroendeman bör få rätt till bibehållna anställningsförmåner endast i den mån som den fackliga verksamheten hänför sig till den egna arbetsplatsen. Det förhållandet att visst fackligt förtroendeuppdrag omfattas av lagstiftningen medför således inte automatiskt att samtliga inom uppdraget fallande uppgifter berättigar till en av arbetsgivaren betald ledighet. Mot den bakgrunden bör det enligt min mening kunna vara möjligt att ge begreppet facklig verksamhet en så vid tolkning att det omfattar även fackliga studier och annat fackligt arbete, t. ex. centralt fackligt arbete och fackliga sammankomster, som i varje fall har en indirekt betydelse för det fackliga arbetet på arbetsplatserna. Att en facklig förtroendeman, för att kunna fylla sina uppgifter, behöver inom rimliga gränser studera ett på arbetsplatsen vanligen förekommande främmande språk kan följaktligen vara en form av facklig verksamhet som berörs av förtroendemannalagen. Detsamma gäller den särskilda utbildningen i ergonomi, psykologi, ekonomi etc. som är av betydelse för uppgifter som ledamot av en anpassningsgrupp eller representant i företagsstyrelsen. En mera grundläggande utbildning utan direkt inriktning på arbetsplatsens olika frågor torde däremot inte kunna anses som facklig verksamhet i förtroendemannalagens mening. Intresset av sådan utbildning får i stället tillgodoses inom ramen för en lagstiftning om arbetstagares allmänna rätt till ledighet för studier.

Utanför begreppet facklig verksamhet bör också falla sådan verksamhet som inte kan sägas ha någon anknytning till förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare som sådant. Även om verksamheten i fråga – t. ex. politisk verksamhet – stadgeenligt ankommer på den fackliga organisationen, är det alltså inte facklig verksamhet i förtroendemannalagens mening. Detsamma bör gälla verksamhet som rör medlemmarnas fritidsintressen, anordnande av insamlingar och liknande aktiviteter som den fackliga organisationen ställer sig bakom.

6.1.4 Kretsen av fackliga förtroendemän

Jag har inledningsvis framhållit att det förslag till lagstiftning som nu förs fram endast gäller fackliga företrädare som är anställda hos viss

arbetsgivare och vars verksamhet normalt är knuten till den egna arbetsplatsen. Däremot uppställs inte krav på att förtroendemannen skall delta i produktionen eller i företagets eller myndighetens verksamhet i övrigt. Lagen bör gälla t. ex. även sådana förtroendemän som i de större företagen är verksamma på heltid med fackliga uppgifter.

Vad jag har anfört om begreppet facklig verksamhet får självfallet betydelse också för kretsen av de fackliga förtroendemännen. Det finns anledning att även erinra om de allmänna förutsättningar som föreslås gälla angående omfattningen av den fackliga verksamheten, nämligen att den skall stå i rimlig proportion till förhållandena på den enskilda arbetsplatsen. Detta kan få en indirekt betydelse för antalet förtroendemän på en arbetsplats. Därutöver kan jag inte se något skäl att begränsa förtroendemannakretsen, t. ex. till att avse endast ett visst antal personer eller befattningstyper. Detta skulle kunna leda till en koncentration av de fackliga uppdragen som inte stämmer överens med den lokala organisationens uppfattning om hur den fackliga verksamheten bör bedrivas. I stället bör utgångspunkten vara att det är den lokala organisationen som inom lagens allmänna gränser själv bestämmer vilka arbetstagare som skall företräda organisationen liksom den omfattning och inriktning som den fackliga verksamheten skall ges. Lagen behöver alltså inte, som utredningen har föreslagit, begränsas till befattningshavare med handläggande eller verkställande funktioner. Härigenom försvinner också en rad tillämpningsproblem som förts fram av remissinstanserna. Det sagda utesluter självfallet inte att verksamhetens omfattning och inriktning kan bestämmas efter överläggning med arbetsgivaren eller att kollektivavtal träffas t. ex. angående antalet förtroendemän eller om den tid som skall betalas av arbetsgivaren.

Lagtexten bör utformas så att det i första hand är den lokala fackliga organisationen som får ansvaret för den fackliga verksamhet som avses i förtroendemannalagen. Detta leder till att fackföreningen även i förhållande till medlemmarna bör få bestämmanderätt om vilka företrädare som i sin verksamhet skall omfattas av förtroendemannalagens regler. I likhet med utredningen finner jag därför att lagen bör utformas så att det blir organisationen som genom underrättelse till arbetsgivaren bestämmer om lagen skall bli tillämplig på en viss arbetstagare eller ej. En sådan regel är också ägnad att skapa ordning och reda angående lagens tillämpning på den enskilda arbetsplatsen. Såsom har framhållits av några remissinstanser bör den regeln också utformas så att den berörda organisationen genom en motsvarande underrättelse kan i förhållande till förtroendemannen bestämma när lagen inte längre skall gälla, t. ex. om förtroendemannens uppdrag upphör eller ändras.

Utredningen har också föreslagit den viktiga begränsningen, att förtroendemannalagen skulle gälla endast företrädare för en organisation som är eller brukar vara bunden av ett för arbetsplatsen gällande kollektivavtal. Saknas sådant kollektivavtal skall enligt utredningen förtroendemannalagen gälla företrädare för organisation som brukar sluta kollektivavtal för branschen. Detta har kritiserats av remissinstanserna

från olika utgångspunkter.

Vissa remissinstanser menar att förslaget innebär ett kraftigt gynnande av de etablerade organisationerna och ifrågasätter om en sådan särbehandling står i överensstämmelse med grunderna för de regler om skydd utan åtskillnad för förenings- och förhandlingsrätten som följer av internationella överenskommelser som har antagits av Sverige. Andra remissinstanser framhåller att lagen bör gälla endast organisationer som har eller brukar ha kollektivavtal på branschnivå, eftersom det endast är dessa organisationer som kan sägas fullgöra facklig verksamhet i egentlig mening. Förslaget kritiseras också för att det kan medföra tillämpnings-svårigheter då något kollektivavtal inte finns för en viss arbetsplats.

Den föreslagna förtroendemannalagen syftar till att understödja den fackliga verksamhet som är en nödvändig förutsättning för ett genomförande ute på arbetsplatserna av de beslutade arbetslivsreformerna. Ansvaret för genomförandet bör ligga hos en arbetstagarorganisation som inte bara är representativ utan också har etablerat ett samarbete med arbetsgivaren i arbetsplatsens olika frågor. Jag har inledningsvis berört, att det är de fackliga organisationernas arbetsmetod att genom förhandlingar söka nå fram till överenskommelser med arbetsgivaren. Det är i sista hand styrkan hos den fackliga organisationen som blir avgörande för om ett kollektivavtal skall komma till stånd och för vilken arbetstagarorganisation som står som part i kollektivavtalet. Jag kan inte finna någon omständighet som ger uttryck för de nu berörda förutsättningarna och samtidigt är neutral i fråga om valet av organisation än att organisationen i fråga bör vara den som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal för arbetsplatsen. Enligt den i avsnitt 2.2.1 redovisade ILO-rekommendationen (nr 143) skall nationell lagstiftning eller praxis vara avgörande för vilka arbetstagare som bör anses som de anställdas representanter på arbetsplatsen. Vi har inte, såsom exempelvis Frankrike, myndigheter som avgör vilka organisationer som skall anses representativa att företräda de anställda på arbetsplatsen. Däremot råder ingen tvekan om att vår arbetsrättslagstiftning tillmäter kollektivavtalsbundenheten en avgörande betydelse. Det är de kollektivavtalsbundna organisationerna som i första hand utser skyddsombud och deltar i arbetet med att söka lösa de svårplacerade arbetstagarnas problem. Likaså är det den avtalsbundna organisationens representanter som handlägger frågor enligt lagen om anställningsskydd och som företräder de anställda i företagens styrelser. Också medinflytandefrågorna torde i betydande mån komma att lösas med utgångspunkt i kollektivavtal för arbetsplatsen. Ett ytterligare skäl för att förtroendemannalagen bör knytas till kollektivavtalsbundna organisationer är att lagen förutsätts kunna genom kollektivavtal anpassas till de olika förhållanden som råder på de enskilda arbetsplatserna. Jag finner det därför naturligt, att förtroendemannalagen begränsas till arbetstagare som har utsetts av lokal arbetstagarorganisation som på arbetsplatsen är eller brukar vara bunden av kollektivavtal för de arbetstagare som berörs av förtroendemännens verksamhet. Härigenom nås också den fördelen att några större tillämpningsproblem inte behöver

uppkomma. Däremot bör lagen inte gälla andra än kollektivavtalsbundna organisationer, alltså inte organisationer som t. ex. brukar sluta kollektivavtal för andra arbetsplatser inom branschen, har majoritet bland arbetstagarna på arbetsplatsen eller liknande. Jag kan inte se att den förordade lösningen skulle stå i strid med de internationella åtaganden som förut har berörts. Genom att avtalsbundenheten blir avgörande omfattas dels lokala organisationer som står som part i det för arbetsplatsen gällande kollektivavtalet och dels avdelningar, klubbar etc. som utgör underorganisation till ett avtalslutande fackförbund. Med tillägget för lokal organisation som brukar vara bunden av kollektivavtal avses endast att lagen bör fortsätta att gälla för den förut avtalsbundna organisationens företrädare under tillfälligt s. k. avtalslost tillstånd (jfr prop. 1973:129 s. 272).

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

Finns det flera kollektivavtal för arbetsplatsen följer av den valda principen att förtroendemannalagens regler blir samtidigt tillämpliga på flera organisationers förtroendemän. Jag kan inte finna att detta, som har antytts av några remissinstanser, skulle leda till några mera betydande tillämpningssvårigheter. De allmänna förutsättningarna för den fackliga verksamheten, nämligen att den skall stå i rimlig proportion till förhållandena på den enskilda arbetsplatsen, får bli avgörande inte bara för den totala omfattningen av ledighet för den fackliga verksamheten utan även för vad som kan anses rimligt med hänsyn till de olika arbetstagargrupper som finns på arbetsplatsen. Det ligger i sakens natur att en avtalsbunden organisation som regel inte kan göra anspråk på att stödjas av förtroendemannalagens regler för verksamhet som avser arbetstagare utanför det egna avtalsområdet. I den mån förhållandena på en arbetsplats är sådana att de avtalslutande organisationerna bestämmer sig för att på den enskilda arbetsplatsen låta sig företrädas av förtroendemän som tillhör endast en av organisationerna möter dock inte något hinder mot att kollektivavtalen utformas så att förtroendemännen får detta vidgade verksamhetsområde. Eljest bör huvudregeln vara att lagen endast gäller facklig verksamhet inom det egna avtalsområdet.

Till frågan om förtroendemannalagens tillämpning på arbetstagare med uppgifter inom arbetarskyddet återkommer jag i avsnitt 6.3.4 och 8.1.

6.1.5 Anställningsskyddet

Utredningen tar upp frågor om ett särskilt skydd mot uppsägning eller avskedande av en facklig förtroendeman, om en särskild företrädesrätt till fortsatt arbete vid driftsinskränkningar samt om förtroendemannens skydd mot försämrade arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Utredningens uppfattning att några särskilda regler inte behövs om förbud mot uppsägning eller avskedande på grund av det fackliga uppdraget godtas av remissinstanserna. Även jag menar att det allmänna skyddet i FFL resp. lagen om anställningsskydd mot föreningsrättskränkande åtgärder samt mot obefogade uppsägningar och avskedanden bör vara tillräckligt för att tillgodose en facklig förtroendemens behov av skydd i anställningen. Att en facklig förtroendeman begagnar sig av de rättigheter som förtroendemannalagen ger honom är självfallet inte saklig grund för uppsägning. Det ligger i sakens natur, att stränga krav också bör ställas på den bevisning som åberopas av arbetsgivaren för uppsägning av en facklig förtroendeman. Med den utgångspunkten bör det inte behövas några särskilda lagregler angående bevisbördan.

För att ytterligare förstärka den enskilde förtroendemannens ställning har utredningen — efter förebild av ILO-rekommendationen nr 143 (se avsnitt 2.2.1) — föreslagit att en facklig förtroendeman utan hinder av de allmänna turordningsreglerna vid driftsinskränkningar bör få företräde till fortsatt arbete, om det fordras för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Flera remissinstanser har invänt att en sådan regel kan framkalla föreställningen att förtroendemannskapet är förenat med personliga privilegier etc. Betydelsen av en särskild turordningsregel bör inte överdrivas. Det framgår redan av utredningens förslag att den särskilda företrädesrätten endast avser förtroendemen som i driftsinskränkningssituationer fullgör uppgifter av väsentlig betydelse för hela arbetstagar kollektivet. Lagtexten bör dock enligt min mening kompletteras så, att det klart framgår att företrädesrätten avser endast förtroendemen med fackliga uppgifter av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten på arbetsplatsen. Om föreskriften som några remissinstanser har föreslagit därjämte görs dispositiv bör det vara möjligt att finna turordningsregler som blir allmänt accepterade. Det bör också vara möjligt att genom kollektivavtal finna alternativ till reglerna om särskild företrädesrätt, t. ex. att uppsägningstiden för en facklig förtroendeman förlängs intill dess driftsinskränkningen har blivit genomförd eller att arbetsgivaren även efter det att förtroendemannens anställning har upphört ersätter det arbete som denne utför inom företaget i samband med avvecklingen. Däremot anser jag i likhet med utredningen att lagregeln bör vara tvingande, såvitt avser principen att uppsägning av en facklig förtroendeman i strid med den lokala organisationens beslut om företrädesrätt skall anses som ett individuellt uppsägningsfall och inte som en turordningsfråga. En sådan uppsägning kan alltså ogiltigförklaras enligt 34 § lagen om anställningsskydd. Självfallet möter inte något hinder mot att frågan om vilka fackliga förtroendemen som bör undantas

från den s. k. listan görs till föremål för överläggning med arbetsgivaren enligt reglerna i 32 § lagen om anställningsskydd. Jag finner därför inte anledning att, som några remissinstanser har föreslagit, tillföra lagrummet en särskild regel om samrådsskyldighet.

Några remissinstanser har också haft erinringar mot den av utredningen föreslagna regeln om förhöjt skadestånd för obefogad uppsägning av en facklig förtroendeman eller vid vägran att återta en förtroendeman sedan uppsägningen av honom har blivit ogiltigförklarad. Den av utredningen föreslagna höjningen har haft ett preventivt syfte. Den särskilda kränkning som en sådan åtgärd kan innebära gentemot den fackliga organisationen torde kunna föranleda ideellt skadestånd enligt 38 § tredje stycket lagen om anställningsskydd. De skadeståndsbelopp som kan utgå vid vägran att återta en arbetstagare i anställningen sedan uppsägning har förklarats ogiltig har också höjts betydligt i samband med riksdomstolens behandling av lagen om anställningsskydd i förhållande till det förslag som förelåg då utredningen presenterade sitt betänkande. Redan det befintliga regelsystemet bör därför ge en tillfredsställande preventiv effekt. Jag finner således att den av utredningen föreslagna särskilda skadeståndsregeln inte behöver införas.

Vad härefter gäller det av utredningen föreslagna skyddet mot försämrade arbetsförhållanden och anställningsvillkor består detta i dels ett skydd mot trakasserier och liknande hinder för uppdragets fullgörande, dels en garanti för att förtroendemannen inte ekonomiskt skall komma i en sämre ställning än arbetskamraterna för att han åtar sig ett fackligt uppdrag. Utredningen föreslår även att omplaceringar, löneförändringar etc. skall föregås av varsel till den berörda organisationen om åtgärden rör en facklig förtroendeman. Organisationen skall kunna påkalla överläggning om den tilltänkta åtgärden. Uppkommer tvist får åtgärden inte verkställas förrän domstol har avgjort saken till arbetsgivarens förmån.

Förslaget att en facklig förtroendeman inte får på grund av sin verksamhet tillskyndas försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor lämnas utan erinran av så gott som samtliga remissinstanser. Motsvarande regler finns redan för skyddsombud och de anställdas representanter i det arbete som avses med lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder. Har åtgärden ett föreningsrättskränkande syfte är den ogiltig enligt förenings- och förhandlingsrättslagen. Något hinder bör inte heller enligt min mening föreligga att genomföra principen för fackliga förtroendeman i allmänhet. Det bör då framhållas att skyddet inte avser endast åtgärder som syftar till att skada den fackliga verksamheten som sådan. Förtroendemannen är också skyddad mot försämrade lönevillkor om han av organisatoriska skäl måste flyttas till en i och för sig sämre betald befattning för att kunna få den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget. Däremot ger lagen inte förtroendemannen ett skydd för lönen utöver vad som följer av uppdraget som sådant. En förtroendeman kan liksom andra arbetstagare bli skyldig att vidkännas löneminskning i samband med permittering etc.

Utredningen kommer också in på frågor om bibehållen rätt till befordran samt det s. k. efterskyddet, dvs. det ekonomiska skyddet då en förtroendeman efter avslutat uppdrag får återgå till sitt tidigare arbete eller andra sysslor inom företaget. Utredningen menar att det i regeln om bibehållna anställningsförmåner också ligger en garanti för att den fackliga förtroendemannen inte på grund av sitt tidigare uppdrag skall bli sämre ställd än övriga arbetstagare på arbetsplatsen. Remissinstanserna på arbetstagersidan framhåller vikten av en sådan regel men anser att den bör komma till klart uttryck i lagtexten. Jag delar den uppfattningen. Det finns också anledning för mig att här framhålla att ett fackligt uppdrag i merithänseende bör vara fullt jämförbart med arbetstagarnas ordinarie arbete och att hänsyn skall tas härtill såväl under som efter den tid som det fackliga uppdraget har varat. I övrigt menar jag liksom utredningen att den närmare regleringen av hithörande frågor får överlämnas åt arbetsmarknadens parter. De lösningar som väljs måste i betydande mån bli beroende av faktorer som den enskilde förtroendemannens kvalifikationer och det fackliga uppdragets långvarighet och karaktär.

TCO har förordat en regel, varigenom en facklig förtroendeman i turordningssituationer skulle få tillgodoräkna sig en viss extra anställningstid för den tid som det fackliga uppdraget har varat. Härigenom skulle förtroendemannen få ett förstärkt skydd för sin anställning, vilket skulle bestå även efter det att det fackliga uppdraget upphört. En sådan regel är enligt min uppfattning alltför långtgående och skulle kunna ge upphov till sådana föreställningar om privilegier som jag förut har avvisat.

Den av utredningen föreslagna principen om varsel och överläggning vid förändring av en förtroendemanns arbetsförhållanden eller anställningsvillkor har inte föranlett någon erinran av remissinstanserna. Däremot riktas kritik mot varselreglernas utformning och de regler som utredningen föreslår för det fall att tvist uppkommer om en sådan åtgärd som nu avses.

Vad först gäller själva rätten till varsel bör erinras om att statsmakterna, efter det att utredningen avgav sitt betänkande, har antagit vissa nya principer för varsel i anslutning till riksdagsbehandlingen av lagen om anställningsskydd. De innebär att arbetsgivaren vid sidan av varsel till den lokala fackliga organisationen skall underrätta den berörde arbetstagaren, om åtgärden rör arbetstagaren personligen. I likhet med bl. a. LO och TCO menar jag att även förtroendemannalagen bör tillföras motsvarande regler. Överväger arbetsgivaren att t. ex. förflytta en facklig förtroendeman skall förtroendemannen underrättas samtidigt som den lokala fackliga organisationen varslas om den tilltänkta åtgärden.

Utredningens förslag till regler om överläggnings- och tvisteförfarandet, då fråga uppkommer om förändring av en facklig förtroendemanns arbetsförhållanden och anställningsvillkor, går ut på att arbetstagarens arbetsförhållanden och anställningsvillkor inte får förändras om förtroendemannen eller organisationen väcker talan inom vissa särskilt angivna frister. Den förut antydda remisskritiken avser främst att fristerna

är för korta och att förfarandet är för komplicerat. Enligt min mening kan frågan få en betydligt enklare lösning inom ramen för ett utvidgat tolkningsföretråde. Det bör alltså vara möjligt att även beträffande frågor om arbetsförhållandena och anställningsvillkoren behålla huvudregeln att det vid tvist blir arbetstagarpartens uppfattning om tillåtligheten av en viss åtgärd som blir bestämmande intill dess arbetsdomstolen på talan av arbetsgivaren har slitit tvisten parterna emellan. Åtgärden får alltså inte genomföras förrän tvisten har prövats. Det blir då också arbetsgivaren som har att bevisa att den tilltänkta åtgärden inte har något samband med det fackliga uppdraget. Härigenom löses de bevisproblem som har uppmärksamrats av LO. På motsvarande sätt bör tvister om andra hinder för det fackliga uppdraget avgöras. Organisationens tolkningsföretråde bör gälla även om varsel inte har lämnats. Det bör framhållas att det nu berörda tolkningsföreträdet endast avser fall, då arbetstagarparten menar att åtgärden har sin grund i det fackliga uppdraget. Är det i och för sig ostridigt att åtgärden inte beror på det fackliga uppdraget men parterna ändå tvistar om det berättigade i åtgärden, t. ex. dess förenlighet med gällande kollektivavtal, får tolkningsföreträdet och tvisteförfarandet bestämmas av de regler som eljest gäller för arbetsmarknaden.

6.1.6 Skyddet för den fackliga verksamheten

Utredningen föreslår dels en allmän regel om att en facklig förtroendeman inte får hindras av arbetsgivaren i sitt fackliga uppdrag, dels regler om ledighet och betalningen vid ledighet för fackligt uppdrag. Den förra regeln har allmänt godtagits av remissinstanserna, medan ledighetsreglerna hör till de mest omdiskuterade i utredningens förslag.

I principen att en facklig förtroendeman inte får hindras i sitt uppdrag ligger enligt utredningens mening inte bara en rätt för denne att få röra sig fritt på arbetsplatsen för att fullgöra de fackliga uppgifterna. Arbetsgivaren bör också enligt utredningen vara positivt verksam för att underlätta den samverkan i arbetsplatsens olika frågor som är syftet med förtroendemannalagen. Mot den bakgrunden menar utredningen att detaljfrågor angående rätt att disponera telefon eller sammanträdeslokaler på arbetsplatsen etc. bör kunna överlämnas åt parterna att lösa med beaktande av de förhållanden som råder på den enskilda arbetsplatsen. Andra frågor såsom rätt att få ta del av handlingar eller rätt till tillträde på arbetsplatsen för förtroendemen som inte är anställda där, bör enligt utredningens uppfattning lösas i anslutning till arbetsrättskommitténs utredningsarbete.

Jag ansluter mig till utredningens bedömningar och vill kraftigt understryka betydelsen av att arbetsgivaren i skälig omfattning söker positivt underlätta det fackliga arbetet på arbetsplatsen. Arbetsgivaren bör t. ex. söka undanröja de organisatoriska hinder som kan finnas för att den fackliga verksamheten skall kunna genomföras fullt ut. Arbetsgivarens skyldighet att ställa lokaler m. m. till förfogande bör få uttryckligt stöd i

lagtexten. Vad slutligen angår förtroendemannens rätt att få ta del av handlingar och andra upplysningar vill jag tillägga, att även om de därmed sammanhängande frågorna t. v. får läggas åt sidan för att behandlas i anslutning till arbetsrättskommitténs kommande betänkande, en motsvarande rätt redan föreligger i en rad praktiskt viktiga situationer. Enligt de nyligen antagna ändringarna i arbetarskyddslagen har skyddsombuden redan fått en sådan rätt. Av lagarna om anställningsskydd samt om vissa anställningsfrämjande åtgärder följer att arbetsgivaren kan bli skyldig att lämna närmare upplysningar till den lokala arbetstagarorganisationens företrädare angående de närmare omständigheter som motiverar vissa planerade åtgärder. Uppkommer tvist, följer som regel av kollektivavtalens förhandlingsordningar att arbetsgivaren är skyldig att närmare ange de omständigheter som fordras för bedömning av tvistefrågan.

Utredningens förslag till ledighetsregler innebär att bestämmanderätten angående ledighet för fackliga uppgifter på arbetsplatsen läggs på arbetstagarparten, medan det fordras arbetsgivarens samtycke för ledighet som avser facklig verksamhet utanför denna. En facklig förtroendemann har enligt förslaget rätt att själv ta sig ledigt för uppgifter på arbetsplatsen, men arbetsgivaren kan påfordra att ledigheten bestäms av den lokala fackliga organisationen, om ledigheten i visst fall skulle utgöra hinder för arbetets behöriga gång. Beträffande fackligt arbete utanför arbetsplatsen föreslår utredningen att arbetstagaren inte får vägras skiljlig sådan ledighet och att arbetstagaren skall ha rätt till ledighet för deltagande i förhandling, om ej synnerliga skäl föranleder annat. Utredningens förslag till ledighetsregler har föranlett kraftig kritik från arbetsgivarhåll. Kritiken avser främst att några rimliga gränser inte finns för ledighetens omfattning och förläggning samt att regler saknas om ansvar vid missbruk av arbetstagarparten. Remissinstanserna på arbetstagersidan anser å andra sidan förslaget inte vara tillräckligt långtgående i fråga om fackligt arbete utanför arbetsplatsen.

I fråga om ledighetsreglerna kan det finnas skäl att först beröra de allmänna principer för lagens tillämpning som jag vid flera tillfällen har uppehållit mig vid. Ledighetsfrågorna bör enligt min mening i första hand kunna lösas efter överläggning mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. Kollektivavtal bör t. ex. kunna träffas angående omfattningen och förläggningen av det löpande fackliga arbetet. Det bör också vara möjligt att träffa uppgörelse om den ledighet som fordras för fackliga uppgifter utanför arbetsplatsen. Detta har också varit utredningens mening. Andra principer som jag anser bör vara bestämmande för tillämpningen av ledighetsreglerna är att rätten till ledighet inte sträcker sig längre än som behövs för den fackliga verksamheten och är rimligt med hänsyn till förhållandena på den enskilda arbetsplatsen. Ledigheten skall också förläggas så att den inte medför betydande hinder för arbetets behöriga gång. Ansvaret för tillämpningen av ledighetsreglerna bör ligga på den lokala fackliga organisationen. Skulle organisationen mot förmodan missbruka sin ställning bör den kunna åläggas skadeståndsskyldighet. Några sådana regler finns inte i utredningsförslaget.

Mot den nu angivna bakgrunden, som enligt min mening innebär ett rimligt beaktande av de synpunkter som har förts fram från arbetsgivarhåll, bör det också vara möjligt att utmönstra den skillnad i fråga om bestämmanderätten som utredningen har gjort mellan fackliga uppgifter inom och utom arbetsplatsen. Den fackliga organisationen bör kunna få tolkningsföretråde i alla ledighetsfrågor med undantag för vissa fall då förläggningen kan komma att äventyra säkerheten på arbetsplatsen etc. Jag återkommer härtill i det följande.

Som jag förut har framhållit bör det komma till direkt uttryck i lagtexten att omfattningen och förläggningen av det löpande fackliga arbetet skall bestämmas efter överläggning mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. Men även frågor om avsteg från den överenskomna ordningen bör lösas efter överläggning mellan parterna. Det kan t. ex. röra särskilda insatser från fackligt håll som kräver ytterligare ledighet eller tillfälliga avsteg från den överenskomna ordningen för ledighetens förläggning. Förhållandena på arbetsplatserna är normalt sådana att det bör vara möjligt att finna praktiska former för överläggning även i dessa senare fall. Som regel är den berörda organisationen representerad på den enskilda arbetsplatsen. Motsvarande regler bör alltså gälla även i fråga om ledighet för fackliga uppdrag utanför arbetsplatsen, både med avseende på uppgifter av löpande karaktär och enstaka ledighetsfall, t. ex. för deltagande i en facklig kurs. Huvuddelen av det fackliga arbetet på en arbetsplats är av löpande karaktär och bör således kunna förläggas till vissa på förhand bestämda tider. Det bör vara en förutsättning för lagens tillämpning att den fackliga verksamhet som inte kan bedrivas inom ramen för på förhand bestämda tider är av mindre omfattning.

Som jag förut har framhållit bör det efter förtroendemannalagens tillkomst finnas goda möjligheter att träffa överenskommelser som i rimlig utsträckning tillgodoser såväl arbetsgivar- som arbetstagarintressen. Kan uppgörelse inte träffas och arbetstagarparten i kraft av det av mig förordade tolkningsföreträdet blir den som får t. v. bestämma lagens tillämpning, bör som förutsättning härför gälla vissa ramar som ger uttryck för de hänsyn som jag nu berört. En första förutsättning bör alltså vara att en ledighet inte skall vara längre än som behövs för uppgiften i fråga. Som utredningen har framhållit får man dock räkna med och acceptera situationer, då en förtroendeman inte har kunnat utnyttja ledigheten fullt effektivt eller då organisationen i ett visst fall har utan ont uppsåt felbedömt rätten till ledighet. Ledighetens totala omfattning eller omfattning i ett visst fall bör vidare stå i rimlig proportion till förhållandena på arbetsplatsen. Härmed avses såväl att den fackliga verksamheten bör anpassas till de behov som föreligger för arbetstagarnas del som att skälig hänsyn bör tas till det enskilda företags möjligheter att tåla den ledighet som den fackliga verksamheten i och för sig skulle kräva. Som exempel på omständigheter av betydelse för denna bedömning kan nämnas å ena sidan antalet arbetstagare, arbetsstyrkans sammansättning, anställningsförhållandena,

arbetets art och arbetsplatsens beskaffenhet, dvs. omständigheter som påverkar behovet av facklig verksamhet, och å andra sidan faktorer som produktionens känslighet för bortovaro, arbetsgivarens möjlighet att verkställa omplaceringar eller lösa ersättningsfrågor etc.

Det bör slutligen kunna krävas att ledigheten inte förläggs så att den medför betydande hinder för arbetets behöriga gång. I likhet med utredningen menar jag att problem rörande ledighetens förläggning i första hand bör lösas genom omplacering av förtroendemän som befinner sig i nyckelpositioner eller genom olika system för ordnande av ersättare, så att den fackliga verksamheten kan drivas i full omfattning utan att det hindrar produktionen. Aktualiserade ledighetsfrågor i god tid bör det vara möjligt att i det alldeles övervägande antalet fall finna lösningar som tillgodoser båda parter intressen. Däremot är det inte meningen att produktionssynpunkter, förhållandena på arbetsplatsen m. m. skall kunna tas till intäkt för att gång efter annan uppskjuta en ledighet, som i och för sig framstår som befogad. Jag kan inte heller dela den uppfattning som framförts av någon remissinstans, att de mindre arbetsplatserna av de nu berörda skälen skulle undantas från lagens tillämpning.

Ett undantag bör dock göras från tolkningsföreträdet för arbetstagarparten. Om rena säkerhetshänsyn eller därmed jämförliga intressen kräver det bör arbetsgivaren ha rätt att i visst fall vägra ledighet. Jag avser fall då ett avbrytande av arbetet kan medföra fara för människor eller skada på egendom, då viktiga samhällsfunktioner måste upprätthållas etc. Självfallet måste arbetsgivaren kunna visa saklig grund för sin vägran. Det får förutsättas att de lokala fackliga organisationerna utövar sina befogenheter på ett sådant sätt att denna undantagsregel inte behöver komma i praktiskt bruk.

Eftersom förtroendemannalagen i den nu föreslagna lydelsen syftar till att främst understödja det fackliga arbete som avser den egna arbetsplatsen, är det naturligt att inte lika långtgående anspråk på ledighet kan ställas för fackliga uppgifter utanför denna. Jag menar dock att skillnaden inte är så framträdande att olika ledighetsregler behöver föreslås. Det bör vara möjligt att inom ramen för en allmän skälighetsregel också tillgodoser de nu anförda synpunkterna. En naturlig begränsning ligger också i att förtroendemannalagens betalningsregler föreslås få den innebörden, att arbetsgivaren inte ersätter lönebortfall m. m. då förtroendemannens uppdrag inte avser arbetsplatsen.

Utredningens förslag att betald ledighet skall gälla endast fackligt arbete som avser arbetsplatsen har allmänt godtagits av remissinstanserna. Även jag menar att detta bör vara utgångspunkten. De organisationer som menar att betalningsskyldigheten bör avse även fackligt arbete som utförs av andra förtroendemän än de som är anställda hos arbetsgivaren eller av den lokala fackliga organisationens funktionärer synes inte vilja ifrågasätta principen som sådan. De av dem framlagda förslagen avser också fackligt arbete som hänför sig till arbetsplatserna, men de önskar ett annat finansieringssystem inom en lokal organisations verksamhets-

område. Även om, som jag förut har framhållit, det saknas möjlighet att nu föreslå regler om ett sådant alternativt finansieringssystem bör likväldigt lagstiftningen utformas så, att det genom kollektivavtal blir möjligt att finna andra betalningsformer. Som exempel vid sidan av ett avgiftssystem kan nämnas avtal om att de fackliga förtroendemännen inom ett företag efter eget gottfinnande får rätt att disponera över en på förhand bestämd kvot av betald ledighet, vilken även får avse fackliga uppgifter utanför arbetsplatsen. Från nu gällande avtal på det statligt lönerulerade området kan hämtas exempel på att förtroendemännen inom vissa ramar får endast partiellt löneavdrag vid ledighet för centralt förhandlingsarbete, fackliga kongresser etc.

En annan begränsning av arbetsgivarens betalningsskyldighet ligger i att betalning i princip endast utgår för sådan ledighet som är tillåten enligt förtroendemannalagen. Arbetsgivaren skall alltså inte behöva betala lön om ledigheten används för annat än fackliga uppgifter eller för sådan facklig verksamhet som inte fyller någon rimlig funktion på arbetsplatsen. Å andra sidan skulle det av mig förordade tolkningsföreträdet förlora sin verkan om arbetsgivaren i en tvistesituation kunde innehålla lönen om han menade att fackföreningen hade utövat sin bestämmanderätt på ett sätt som var felaktigt. Det förda resonemanget leder till att den lokala fackliga organisationen måste ges en motsvarande bestämmanderätt också när det gäller förtroendemannens löneförmåner. Har parterna inte kunnat enas om ledigheten och bestäms denna sedan av organisationen i kraft av tolkningsföreträdet kan arbetsgivaren inte vägra att betala ut den lön som hänförs till ledigheten. Detsamma bör gälla om tvisten rör huruvida det fackliga uppdraget hänförs till arbetsplatsen eller ej. Skulle på talan av arbetsgivaren arbetsdomstolen finna, att fackföreningen har missbrukat ledighetsreglerna eller använt sitt tolkningsföreträde på ett grovt oäktsamt sätt, bör fackföreningen inom ramen för den av mig förordade skadeståndsskyldigheten (se avsnitt 6.1.7) kunna åläggas att ersätta även vad som svarar mot anställningsförmåner som arbetsgivaren felaktigt har tvingats svara för. Självfallet kan organisationen inte heller på nytt göra gällande att lön skall utgå i strid med arbetsdomstolens avgörande. Däremot bör den enskilde förtroendemannen inte genom återbetalningsskyldighet drabbas av den tvist som har uppkommit om lagens tillämpning på hans fackliga uppdrag. Situationen är dock en annan om förtroendemannen i strid med organisationens beslut tar sig ledighet eller använder en för fackligt arbete avsedd ledighet för ett helt annat ändamål. Det kan här inte sägas att förfarandet rör tillämpning av förtroendemannalagen, utan situationen bör jämföras med annan otillåten frånvaro från arbetet.

I likhet med utredningen menar jag att betald ledighet inte oundgängligen behöver förläggas till själva arbetsplatsen. Avgörande för betalningen bör vara om arbetet avser förhållandena på arbetsplatsen eller ej. Var sedan arbetet utförs är enligt min uppfattning av underordnad betydelse. Det ligger i sakens natur att den alldeles övervägande delen av arbetet sker på eller i omedelbar anslutning till arbetsplatsen. Lika

naturligt kan det i vissa situationer vara, att viss verksamhet förläggs utanför själva arbetsplatsen, t. ex. till klubblokalen eller till arbetsförmedlingens lokaler.

Utredningen har beträffande kurser i fackliga ämnen uttalat, att betalningsskyldigheten bör ligga på arbetsgivaren om förtroendemannen deltar i en kurs som har anordnats av arbetsgivarparten. Däremot bör fackföreningen enligt utredningen betala rent facklig utbildning. Dessa uttalanden kan enligt min uppfattning komma att tolkas alltför snävt. I likhet med de remissinstanser som företräder löntagarorganisationerna menar jag att utgångspunkten i stället bör vara att varje form av utbildning som har direkt betydelse för verksamheten på arbetsplatsen bör ge rätt till betald ledighet. Det bör inte ha någon betydelse om en kurs har anordnats av arbetsgivar- eller arbetstagarparten eller ett för dem gemensamt utbildningsorgan, inte heller om utbildningen anordnas av ett fristående organ, t. ex. en statlig myndighet. Utanför rätten till betald ledighet enligt förtroendemannalagen bör däremot ligga sådan grundutbildning, t. ex. i facklig folkhögskola, som inte direkt avser den fackliga verksamheten på den enskilda arbetsplatsen. Liksom frågan om ledighet för sådana studier får betalningsfrågan lösas i samband med den mera övergripande behandlingen av spørsmålet om arbetstagarers rätt till ledighet för utbildning.

Betald ledighet innebär enligt utredningens förslag att förtroendemannen skall ha rätt till bibehållna anställningsförmåner. Enligt utredningen betyder det att förtroendemannens förmåner inte får understiga vad som normalt skulle ha utgått till honom om han i stället hade fullgjort sina arbetsuppgifter. Samtidigt har utredningen föreslagit att regeln bör vara dispositiv. Som arbetsrättskommittén har påpekat innebär detta att kollektivavtal kan träffas inte bara om den närmare beräkningen av förmånerna utan även om rätten till sådana förmåner över huvud taget samt om deras allmänna nivå, även om denna skulle understiga vad som följer av huvudregeln om bibehållna anställningsförmåner. Även om huvudregeln givetvis bör vara rätt till bibehållna anställningsförmåner, finns det skäl att ge parterna denna frihet. Som jag förut har framhållit kan det finnas behov av andra betalningssystem, som i det enskilda fallet kan synas utgöra avsteg från principen om bibehållna anställningsförmåner men som generellt sett är förmånligare för arbetstagarparten. Det får förutsättas att de fackliga organisationerna mot bakgrunden av ett lagstadgande om bibehållna anställningsförmåner och tolkningsföreträde angående den närmare innebörden av detta begrepp inte träffar kollektivavtal om avsteg från den nu berörda principen annat än om det är sakligt motiverat. Jag anser därför i likhet med utredningen att regeln bör vara dispositiv.

En fråga som inte har berörts av utredningen är vem som skall belastas av merkostnader som föranleds av ledighetens förläggning. Som exempel kan nämnas att en förhandling på arbetsgivarens begäran förläggs till kvällstid eller till lokaler utanför arbetsplatsen. Enligt min mening bör, såsom TCO har föreslagit, principen om betald ledighet också innebära

rätt till ersättning för sådana merkostnader, t. ex. övertidsersättning, rese- och traktamentskostnader, som föranleds av arbetsgivaren. Av samma princip följer också, att arbetsgivaren i sin planering bör sörja för att förtroendemannens ordinarie arbetsuppgifter under frånvarotiden fullgörs av annan arbetstagare och inte hopas, så att förtroendemannen sedan skall bli skyldig att fullgöra dem på övertid.

6.1.7 Övriga frågor

Utredningen har föreslagit att en arbetsgivare som åsidosätter sina förpliktelser enligt förtroendemannalagen skall utge, förutom lön och andra anställningsförmåner vartill förtroendemannen är berättigad på grund av lagen, ersättning för uppkommen skada. Skadestånd skall kunna utgå både till förtroendemannen och till den berörda organisationen. Skadeståndet avser ersättning inte bara för rent ekonomisk skada utan även för den kränkning av den fackliga verksamheten som åtgärden har inneburit. Däremot skall enligt förslaget arbetsgivaren inte få föra någon skadeståndstalan mot en enskild förtroendemann eller mot organisationen. Frånvaron av regler om skadeståndsskyldighet för arbetstagarparten i utredningsförslaget har kritiserats. Svea hovrätt framhåller exempelvis att det från principiell synpunkt ter sig mindre lämpligt att tillägga ena parten i ett avtalsförhållande vissa befogenheter i förhållande till motparten utan att samtidigt föreskriva påföljder för den händelse befogenheten missbrukas eller överskrids. Några remissinstanser framhåller att i varje fall den fackliga organisationen bör kunna åläggas skadeståndsskyldighet. Flera remissinstanser har dessutom efterlyst klarlägganden huruvida andra skadeståndsregler kan träda in vid sidan av förtroendemannalagens regler.

Som jag förut har framhållit bör ansvaret för förtroendemannalagens tillämpning ute på arbetsplatserna ligga på den lokala fackliga organisationen. Kan enighet inte nås angående den fackliga verksamhetens bedrivande är det organisationen som i kraft av det föreslagna tolkningsföreträdet t. v. bestämmer verksamhetens inriktning, omfattning och förläggning. Organisationen får därmed ett ansvar som även omfattar de enskilda förtroendemännens verksamhet. Det kan därför vara rimligt att det finns möjlighet att ålägga organisationen skadestånd om den mot förmodan skulle missbruka sina befogenheter eller grovt oaktsamt överskrida dem. Samma bör gälla om organisationen har grovt brustit i fråga om sin tillsyn över förtroendemännens verksamhet. Vid sidan av ersättning för de avlöningsförmåner som arbetsgivaren felaktigt har fått svara för bör endast s. k. ideell skada ersättas.

Frågan om skadestånd var föremål för diskussion i samband med de senaste ändringarna i arbetarskyddslagen. Den gången infördes inte någon regel om skadestånd för den facklige förtroendemannen eller hans organisation. Jag vill med anledning härav framhålla, att den diskussionen rörde en mera begränsad fråga, nämligen skadestånd i anslutning till skyddsombudets rätt att avbryta arbetet i vissa överhängande fall. Det

tolkningsföretråde som nu föreslås tillkomma arbetstagarparten är långtgående. Det avser inte endast akuta situationer. Beslutanderätten ligger inte hos den enskilde arbetstagaren utan hos organisationen. Däremot bör den enskilde förtroendemannen gå fri från skadestånd, om han har fullgjort sin fackliga verksamhet i enlighet med organisationens beslut. Hans lön bör inte heller kunna återkrävas av honom. Felaktig tillämpning av förtroendemannalagen bör inte heller kunna angripas med stöd av andra rättsregler. Den förordade skadeståndsregeln föreslås bli tvingande. Det bör då inte vara möjligt att t. ex. genom kollektivavtal ådraga arbetstagarparten en längre gående skadeståndsskyldighet.

I avsnitt 6.1.5 har jag berört de omständigheter som motiverar att jag inte för fram den av utredningen föreslagna regeln om förhöjt skadestånd vid obefogad uppsägning av en facklig förtroendeman.

Det finns slutligen anledning att något beröra reglerna om tvisteförfarandet. Utredningens förslag på denna punkt har i stort sett lämnats utan erinran av remissinstanserna. Jag har dock med hänsyn till vissa påpekanden föreslagit ändringar av förfarandet vid tvist om hinder för det fackliga uppdraget, försämrade anställningsvillkor m. m. Ändringarna, som innebär att reglerna om tolkningsföretråde görs tillämpliga även i dessa fall, har berörts i avsnitt 6.1.5. Med hänsyn till att den lokala fackliga organisationen således kommer att ges tolkningsföretråde vid tvist om tillämpningen av det alldeles övervägande antalet regler i förtroendemannalagen, har jag ansett det lämpligt att sammanföra reglerna härom i ett särskilt lagstadgande.

6.2 Anställningstryggheten på den offentliga sektorn

6.2.1 Inledande synpunkter

Då lagen om anställningsskydd antogs av statsmakterna slogs det också fast, att den skulle gälla även för arbetstagare i offentlig tjänst. Samtidigt stod det klart att den inte kunde genomföras helt med hänsyn till de särskilda förhållanden som föreligger på det statligt lönerulerade tjänstemannaområdet. Det var inte heller meningen att reformen skulle få medföra försämring av det befintliga anställningsskyddet på den offentliga sektorn. Utgångspunkten skulle dock vara att anpassa tjänstemannalagstiftningen till de principer som lades fast för arbetsmarknaden i övrigt.

Utredningen har gått igenom de regler som gäller om anställningsskyddet på den offentliga sektorn och har jämfört dessa med motsvarande regler i lagen om anställningsskydd. Utredningen har funnit att lagen om anställningsskydd utan särskilda ändringar kommer att slå igenom på det rent kommunala området. På det statliga tjänstemannaområdet och det statligt lönerulerade kommunala området kommer vissa regler, t. ex. angående uppsägningstidens längd, att kunna slå igenom, medan däremot tjänstemannalagstiftningens regler om t. ex. förutsättningarna för uppsägning får justeras så att de kommer att stämma överens

med uppsägningsbestämmelserna i lagen om anställningsskydd. I fråga om främst turordningar och företrädesrätt till ny anställning föreligger enligt utredningen däremot så betydande skillnader att en anpassning inte låter sig göra förrän efter ytterligare överväganden. Utredningen har inte heller ansett sig kunna bedöma alla de specialförfattningar som gäller vid sidan av tjänstemannalagstiftningen. En fullständig anpassning kan inte heller göras på grund av formella hinder, t. ex. att de beslutade ändringarna av regeringsformens regler om tjänstetillsättning inte träder i kraft förrän den 1 januari 1975. En annan anledning är att det i vissa frågor pågår lagstiftningsarbete som inte bör föregripas. Som exempel kan nämnas arbetsrättskommitténs och förhandlingsutredningens behandling av förhandlingsrätten på den offentliga sektorn. Utredningen har därför begränsat sina lagförslag till att avse endast vissa ändringar i den grundläggande tjänstemannalagstiftningen. Dessa ändringar bör enligt utredningen kunna träda i kraft samtidigt med lagen om anställningsskydd, dvs. den 1 juli 1974. Anpassningsarbetet i övrigt bör enligt utredningen lämpligen ankomma på Kungl. Maj:t och utföras i nära samverkan med berörda arbetstagarorganisationer.

Så gott som samtliga remissinstanser godtar att anställningsskyddet på den offentliga sektorn i görligaste mån anpassas till de principer som gäller för arbetsmarknaden i övrigt. I flera remissvar understryks vikten av att anpassningen inte får leda till en försämring av det anställningsskydd som redan finns. Regeringsrätten framhåller dock, att de offentligt anställdas anställningsvillkor får övervägas inte bara med de anställdas intresse av trygghet i anställningen för ögonen utan även med utgångspunkt i de krav som bör ställas på förvaltningsorganisationen, dess kvalitet och integritet. Enligt regeringsrättens mening präglas utredningens förslag av ett övervägande arbetsrättsligt synsätt, medan de stats- och förvaltningsrättsliga aspekterna har kommit i skymundan. Andra remissmyndigheter understryker att ett genomförande av de föreslagna principerna kommer att fördrå ingrepp också i andra regelkomplex än de som har behandlats av utredningen, t. ex. de principer som gäller för medelstildelning, tjänsteorganisationen m. m. Vidare betonas vikten av att myndigheternas personaladministrativa funktioner rustas upp. En effektiv omplaceringsverksamhet inom hela statsförvaltningen är, framhålls det, en väl så viktig åtgärd från trygghetssynpunkt som en lagstiftning om förstärkt anställningsskydd. De remissinstanser som företräder de anställda framhåller, att den nödvändiga särregleringen måste ske i nära kontakt med personalorganisationerna. I flera remissvar påpekas också angelägenheten av att arbetet med att anpassa specialförfattningarna på den offentliga sektorn sätts i gång snarast och att arbetet bedrivs skyndsamt. Däremot synes enighet råda om att de erforderliga övervägandena inte kan göras på ett tillfredsställande sätt under den korta tid som återstår innan lagen om anställningsskydd träder i kraft.

Efter samråd med statsrådet Löfberg vill jag anföra följande. Jag delar utredningens bedömning att några särskilda anpassningsåtgärder inte behöver vidtas i fråga om det rent kommunala området. Vad härefter

beträffar de erforderliga ändringarna på statstjänstemannalagens område och det statligt löner reglerade kommunala tjänstemannaområdet bör det vara en given utgångspunkt att anpassningen genomförs så långt det är möjligt till den 1 juli 1974, då lagen om anställningsskydd träder i kraft. Det finns då inte längre anledning att behålla avvikande regler som inte betingas av den offentliga tjänstens särart. Det är inte heller lämpligt att tjänstemannalagstiftningen tillförs eller får behålla regler, som redan följer av lagen om anställningsskydd. Detta skulle innebära att denna lag inte enligt huvudregeln blev tillämplig på arbetstagare i allmän tjänst. Bestämmelserna i 29 § första stycket statstjänstemannalagen torde dock få justeras så att uppsägningsreglerna i lagen om anställningsskydd blir formellt tillämpliga på statstjänstemannaområdet. I övrigt bör anpassningen snarare leda till att äldre föreskrifter utmönstras än att nya tillkommer. Det övervägande antalet sådana föreskrifter är av den arten att de kan upphävas i administrativ ordning. Att de nu framlagda lagförslagen inte är särskilt omfattande får därför inte tolkas som att det endast är en begränsad reform som skall genomföras.

I likhet med utredningen menar jag att vissa regler i lagen om anställningsskydd bör utan vidare kunna slå igenom även på det statligt löner reglerade området. Detta gäller bl. a. regler om anställningsvillkor, som det även på den statliga sektorn är möjligt att träffa kollektivavtal om. Jag tänker på reglerna om uppsägningstid (11 §) samt lön och andra förmåner under uppsägningstid (12–14 §§). Även regeln om lön och andra förmåner under permittering (21 §) blir tillämplig i den mån permittering över huvud taget får tillgripas. I den mån en anpassning behöver göras av dessa regler, skall det enligt huvudregeln i 3 § andra stycket ske genom kollektivavtal mellan staten och tjänstemännens huvudorganisationer. Lagen om anställningsskydd innehåller också regler av allmän natur, vilka i tillämpliga delar tar sikte även på förhållandena inom den offentliga sektorn och i motsvarande mån bör kunna träda i kraft. Som exempel kan anges reglerna om lagens tillämpningsområde (1 §), avvikelser med stöd av kollektivavtal (3 §) och bestämmande av anställningstid (4 §). Andra regler som bör kunna slå igenom på det statliga löner reglerade området är föreskrifterna om underrättelse att anställning för begränsad tid inte kommer att förnyas (15–17 §§).

En annan grupp av regler i lagen om anställningsskydd är de som redan har en motsvarighet i tjänstemannaförfattningarna. Som jag förut har framhållit bör då tjänstemannalagstiftningens regler utmönstras eller i varje fall omarbetas så att de i görligaste mån stämmer överens med de allmänna reglerna. I likhet med utredningen menar jag att det redan nu bör vara möjligt att vidta sådana lagstiftningsåtgärder att reglerna i lagen om anställningsskydd rörande olika anställningsformer (5 §), grund för uppsägning (7 §), förfarandet vid uppsägning (8–10 §§) samt varsel och överläggning (29–32 §§) kan slå igenom den 1 juli 1974. Detta gäller i tillämpliga delar även reglerna om olika former för anställnings upphörande (6 §), tvist om giltigheten av uppsägning (34, 36 och 37 §§), skadestånd m. m. (38–40 §§) samt rättegångsbestämmelserna (41 och

42 §§). Detta förutsätter ändringar i 7 och 30 §§ statstjänstemannalagen (1965:274) och de motsvarande föreskrifterna i 10 och 36 §§ kommunaltjänstemannastadgan (1965:602). Jag föreslår att ändringarna i statstjänstemannalagen föreläggs riksdagen. Den anpassning som fordras i fråga om rättegångsbestämmelserna har chefen för arbetsmarknadsdepartementet anmält förut i dag. Till ändringarna i statstjänstemannalagen och kommunaltjänstemannastadgan återkommer jag i det följande.

Vad som i detta sammanhang först bör beröras är de anpassningsåtgärder som av formella orsaker inte kan genomföras nu eller som av andra skäl behöver anstå under en övergångsperiod. Reglerna om avskedande och därtill hörande föreskrifter (18–20 §§ resp. 6, 29, 32 och 35–42 §§ i tillämpliga delar) kommer inte att få tillämpning på det offentliga tjänstemannaområdet den 1 juli 1974, eftersom avskedande inte förekommer där. I stället är det brottsbalkens regler om ämbetsansvaret som blir tillämpliga. Dessa regler är f. n. föremål för översyn inom justitiedepartementet. Förslag på grundval av ämbetsansvarskommitténs förslag (SOU 1972:1) avses skola föreläggas riksdagen under hösten 1974. Den erforderliga anpassningen till reglerna om avskedande i lagen om anställningsskydd bör enligt min mening lämpligen ske i anslutning till detta arbete. Reglerna om företrädesrätt till ny anställning och därtill hörande föreskrifter (25–28 §§ och 29, 32, 34, 38, 41 och 42 §§ i tillämpliga delar) kan, som förut har framhållits, inte genomföras förrän de beslutade ändringarna av regeringsformens tjänstetillsättningsregler har trätt i kraft den 1 januari 1975. Principerna för turordning, som har stor betydelse i en återanställningssituation, gäller också vid uppsägning i samband med driftsinskränkning eller organisationsomläggning (25 § tredje stycket och 26 § resp. 22–24 §§). Reglerna hänger samman på ett sådant sätt att de bör övervägas i ett sammanhang och sättas i kraft samtidigt. Vid de överläggningar som i samband med beredningen av detta ärende har förekommit med bl. a. personalorganisationerna på den statliga sektorn har det visat sig att turordningsfrågorna och företrädesrätten till ny anställning inrymmer en rad problem, som kan vara särskilt markerade inom vissa områden. Som exempel kan nämnas de svårigheter som hänger samman med den finansiella samverkan och den delade arbetsgivarfunktionen mellan staten och kommunerna i fråga om grundskolan och gymnasieskolan. En annan fråga, som kräver särskilt övervägande, är att brott mot turordningsregler och företrädesrätt till ny anställning enligt lagen om anställningsskydd endast föranleder skadeståndspåföljd, medan reglerna i tjänstemannalagstiftningen innebär att arbetstagaren kan få arbetsgivarens beslut ogiltigförklarat. Tjänstemannaorganisationerna har förklarat att de inte kan godta en sådan försämring av det gällande skyddet som ett införande av anställningsskyddslagens bestämmelser innebär.

De allmänna reglerna om turordning och företrädesrätt till ny anställning bygger på förutsättningen att de genom kollektivavtal skall kunna anpassas till de olika förhållanden som råder på arbetsmarknaden. Någon sådan anpassning kan dock inte ske på det statliga området så

länge begränsningarna i 3 § statstjänstemannalagen består. Det rådande avtalsförbudet innebär att inte heller lokala eller centrala förhandlingar kan påkallas om tvist skulle uppstå. Detta gäller t. ex. också reglerna om saklig grund för uppsägning. Frånvaron av förhandlingsrätt får därmed betydelse även för tvisteförfarandet. Inte heller de problem som hänger samman med den begränsade förhandlingsrätten kan nu få sin lösning. Dessa frågor behandlas f. n. av arbetsrättskommittén, och dess arbete bör enligt min mening inte föregripas. Som jag förut har berört väntas dock resultatet av kommitténs arbete redan under hösten 1974. Även i detta fall rör det sig därför om frågor som endast under en övergångstid får vänta på sin slutliga lösning.

I fråga om anställning för viss tid är det min uppfattning att användningen av dessa anställningsformer bör begränsas på den offentliga sektorn lika väl som på den privata. Jag föreslår därför i likhet med utredningen att en motsvarande begränsning tas in i statstjänstemannalagen och kommunaltjänstemannastadgan. Dessa ändringar kommer att beröra bl. a. utbildningsområdet. På detta område har visserligen en stor del av personalen fått en anställningstrygghet i form av ordinarie tjänster som ger betydligt bättre trygghet än vad som krävs enligt lagen om anställningsskydd. Vid sidan av arbetstagare med sådana ordinarie tjänster finns ytterligare en stor grupp anställda som är förordnade tills vidare på extra ordinarie tjänster. Innehavarna av dessa tjänster har redan den trygghet i anställningen som förutsätts i lagen om anställningsskydd. Utöver nu nämnda grupper av personal finns emellertid vissa grupper för vilka statsmakterna har föreskrivit visstidsanställning. Mina förslag om ändring i statstjänstemannalagen och kommunaltjänstemannastadgan bör nu följas upp med en fullständig genomgång av dessa föreskrifter. I denna genomgång ingår naturligtvis en undersökning av de organisatoriska och ekonomiska konsekvenser som en övergång till tillsvidareanställning skulle få. Denna genomgång pågår redan inom utbildningsdepartementet. Den bedrivs i nära kontakt med berörda personalorganisationer. Genomgången och därpå grundade beslut av statsmakterna kan inte bli klara under den korta tid som återstår till den 1 juli 1974. Även om det nu slås fast att bruket av visstidsförordnanden skall begränsas, måste alltså det under en övergångstid bli nödvändigt att på vissa områden behålla de regler som f. n. gäller. Jag menar då endast sådana fall där den nuvarande tjänsteorganisationen inte medger andra förordnandeformer.

Även om personalorganisationerna har framhållit betydelsen av att det återstående arbetet -- som också berör ett stort antal specialförfattningar av skiftande karaktär -- sätts i gång snarast och genomförs utan tidsutdräkt, har jag dock fått den uppfattningen att organisationerna hellre ser att detta arbete sker med omsorg och i nära samverkan med organisationerna än att reformen forceras fram. Det finns då anledning att också beröra vissa andra frågor som utredningen har ansett böra bli föremål för partsöverläggningar. Jag tänker t. ex. på vissa frågor rörande tillgodoräknande av anställningstid vid övergång mellan den statliga

myndighets- och företagssektorn, frågor om underrättelse vid återgång till botten tjänst samt vissa fall av pension.

Jag har redan betonat, att anpassningen av reglerna för den offentliga sektorn till lagen om anställningsskydd bör genomföras snarast. Detta gäller givetvis också det fortsatta anpassningsarbetet. Självfallet bör detta arbete ske i nära samverkan med personalorganisationerna. Under hösten 1974 väntas frågan om ämbetsansvaret få sin lösning. Arbetsrättskommitténs förslag bör då också föreligga. Jag har förut nämnt att reglerna om turordning och företrädesrätt till ny anställning inte kan och i vissa delar inte bör genomföras tidigare än den 1 januari 1975. Det finns å andra sidan knappast anledning att dröja längre. Detta datum bör därför enligt min mening kunna utgöra riktpunkten för det återstående anpassningsarbetet.

6.2.2 *Det offentliga arbetsgivarbegreppet*

Anställningstiden hos en och samme arbetsgivare får betydelse för tillämpningen av ett flertal regler i lagen om anställningsskydd, t. ex. reglerna om anställningstidens längd, turordning och företrädesrätt till ny anställning. I propositionen med förslag till lag om anställningsskydd gjordes uttalanden bl. a. om hur anställningstiden borde beräknas inom den offentliga sektorn.

Utredningen och remissinstanserna har berört några fall där de antagna principerna kan behöva modifieras eller kompletteras. Som exempel har angetts vissa förflyttningar mellan det statliga förvaltningsområdet och den statliga företagssektorn. Det har också visat sig vara svårt att tillämpa tillgodoräknanderegler i turordnings- och återanställningssituationer, där det råder ett mellan stat och kommun delat huvudmannaskap, t. ex. inom skolområdet.

De berörda frågorna avser regler som, enligt vad jag nyss har förordat, bör övervägas ytterligare i samverkan med personalorganisationerna. Genom att reglerna om turordning och företrädesrätt till ny anställning föreslås t. v. inte bli tillämpliga på det statligt lönerulerade området, bör de nu berörda tillämpningsproblemen inte behöva uppstå. Jag är därför inte beredd att för dagen föreslå några särbestämmelser i fråga om det offentliga arbetsgivarbegreppet.

6.2.3 *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. Det finns inte heller något hinder mot att förordnande meddelas för en relativt bestämd tid, t. ex. så länge en ordinarie befattningshavare är tjänstledig för sjukdom eller offentligt uppdrag eller innehar högre tjänst. De nu berörda anställningarna upphör utan iakttagande av uppsägningstid, då förordnandeperioden har gått till

ända eller då den ordinarie befattningshavaren återgår i tjänst.

Genom 5 § lagen om anställningsskydd kommer möjligheten att använda tidsbegränsade anställningsformer att kraftigt inskränkas. Avtal om att anställning skall avse viss tid, viss säsong eller visst arbete får träffas endast om det föranleds 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 inskränks är att man eljest lätt skulle kunna utesluta tillämpningen av de regler om saklig grund för uppsägning, omplaceringskyldighet, varsel m. m. som gäller vid tillsvidareanställning. Samma skäl gör sig enligt min mening gällande på den offentliga sektorn. Visstidsförordnanden som inte betingas av särskilda skäl bör sålunda kunna utmönstras. Detta har också varit utredningens uppfattning.

Även för den offentliga sektorns vidkommande kan det emellertid föreligga samma behov av anpassning av reglerna om visstidsanställning som för den privata sektorn har förutsatts kunna ske genom kollektivavtalsreglering. Detta är dock inte möjligt på grund av avtalsförbudet i tjänstemannalagstiftningen. I likhet med utredningen menar jag att det därför måste finnas en möjlighet att i administrativ väg göra de erforderliga anpassningarna. Jag har förut framhållit att det under ett övergångsskede också bör vara möjligt att göra undantag från lagens huvudregel på grund av den anpassning som måste göras beträffande tjänsteorganisationen, medelstilldelning etc. Därutöver kan det även på den offentliga sektorn förekomma situationer, där en visstidsanställning även efter den berörda övergångstiden kan te sig som befogad, även om den inte direkt kan stödjas på arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Jag tänker t. ex. på det för den offentliga sektorn speciella systemet med s. k. tjänsteförening, där den anställde har en ordinarie tjänst eller tjänst med tillsvidareförordnande men genom visstidsförordnande fullgör en annan tjänst. Anställningsskyddet ligger här i stället i botten i tjänsten. Exempelvis inom skolväsendet förekommer vikarier i *formell mening* endast i begränsad omfattning. För erforderliga vikariat i den mening som avses i lagen om anställningsskydd tillskapas särskilda icke ordinarie tjänster. För vissa av dem meddelas tidsbegränsade förordnanden. I vilken omfattning detta bör bli möjligt även i fortsättningen får prövas under det fortsatta anpassningsarbetet, men principen menar jag bör kunna läggas fast för det offentliga området redan nu. Jag föreslår därför att huvudregeln från lagen om anställningsskydd tillförs reglerna om anställningsformen i statstjänstemannalagen men att Kungl. Maj:t samtidigt ges rätt att i administrativ ordning föreskriva undantag från huvudregeln. Motsvarande ändringar torde få göras i kommunaltjänstemannastadgan. Jag förutsätter att undantag inte kommer att föreskrivas eller behållas annat än då det är klart betingat av de särskilda förhållandena på det statligt löner reglerade området.

Det särskilda tillägget i förhållande till lagen om anställningsskydd, rörande provanställning, motiveras endast av det rådande avtalsförbudet.

Principerna för anordnande av provtjänstgöring bör, liksom enligt lagen om anställningsskydd, läggas fast i samverkan med personalorganisationerna.

6.2.4 Grund för uppsägning, omplaceringskyldighet m. m.

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 återfinns i 30 § andra stycket statstjänstemannalagen och 36 § andra stycket kommunaltjänstemannastadgan. Enligt dessa stadganden får uppsägning ske endast om tjänstemannen har 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 författningstexten har avsett att lagfästa den tidigare inom statsförvaltningen tillämpade principen att uppsägning skall få ske endast om det föreligger ett objektivt godtagbart skäl för åtgärden.

Utredningen föreslår att reglerna om grund för uppsägning samt skyldighet att pröva omplacering i lagen om anställningsskydd skall gälla även statligt reglerade tjänster. En sådan ordning innebär enligt utredningen inte någon försämring av det anställningsskydd som på den offentliga sektorn har följt av de förut återgivna stadgandena och den rättspraxis som har utbildats i anslutning till dem. Utredningen föreslår därför att de motsvarande reglerna utmönstras i tjänstemannaförfattningarna.

Utredningens förslag godtas av så gott som samtliga remissinstanser. Även den föreslagna skyldigheten för den statlige arbetsgivaren att söra för omplacering har vid remissbehandlingen fått ett positivt gensvar. De statsanställdas huvudorganisationer betonar dock vikten av att den föreslagna ändringen inte får medföra ändring i oförmånlig riktning av den praxis i uppsägningsfall som f. n. råder på det offentliga området. Den enda remissinstans som ställer sig tveksam till utredningsförslaget är kammarrätten i Stockholm, som på skäl som har redovisats i remissammanställningen menar att det inte är påkallat att utmönstra de motsvarande stadgandena i statstjänstemannalagen. Även om jag kan ha viss förståelse för den av kammarrätten framförda uppfattningen, menar jag att redan en anpassning till de allmänna reglerna för arbetsmarknaden är av så stort värde att den bör ske, om inte särskilda skäl talar däremot. Jag kan inte finna att argumenten mot en anpassning är tillräckligt starka. Enligt de grunder som jag har uttalat mig för vid anpassningen av tjänstemannalagstiftningen får det befintliga anställningsskyddet inte försämrats. Det bör enligt min mening kunna förutsättas att en sådan inställning också kommer till uttryck i rättstillämpningen.

I fråga om den statliga omplaceringsverksamheten uttalar en av de statsanställdas huvudorganisationer, att statsförvaltningen som helhet

måste betraktas som en arbetsgivare, vilken till sitt förfogande har en central omplaceringsverksamhet som omfattar hela statsförvaltningen. Även andra remissinstanser uttalar sig för en utvidgning av den centrala omplaceringsverksamheten. Uttalandet går dock enligt min mening alltför långt för att vara uttryck för innebörden av 7 § lagen om anställningsskydd. Enligt departementschefens av riksdagen godkända uttalande gäller omplaceringsskyldigheten på det offentliga området endast inom anställningsmyndighetens verksamhetsområde (prop. 1973:129 s. 121). Självfallet innebär lagen om anställningsskydd inte något hinder mot en utveckling av den statliga omplaceringsverksamheten i den riktning som remissinstanserna har berört. Det är dock en fråga som inte bör behandlas i detta sammanhang.

Detsamma gäller den av utredningen och remissinstanserna uppmärksammade frågan om undantag från reglerna om ledigkingsförordning av tjänst. Den frågan behandlas f. n. av lönesystemutredningen.

I samband med frågan om skyldighet att söka omplacera arbetstagare till annat arbete berör utredningen ett problem som hänger samman med det stundtals ganska snäva tjänstebegreppet inom offentlig verksamhet. Det kan enligt utredningen vara nödvändigt att formellt säga upp en arbetstagare från en tjänst för att kunna omplacera honom till en annan tjänst. Detta skulle enligt utredningen inte vara möjligt med den utformning som 7 § har fått. Gäller det en omplacering som sker med tjänstemannens godkännande kan jag inte se att en formell uppsägning av nu berört slag skulle strida mot syftet med 7 §, om en uppsägning i denna situation över huvud taget skulle behöva tillgripas. Får myndigheten i samband med varsel veta att tjänstemannen inte accepterar en föreslagen omplacering och står inte några andra arbetsuppgifter till buds inom myndighetens verksamhetsområde, torde myndigheten ha fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Frågan torde enligt min mening kunna överlämnas åt rättstillämpningen.

Utredningen har inte föreslagit någon ändring av den gällande föreskriften i 30 § första stycket statstjänstemannalagen och 36 § första stycket kommunaltjänstemannastadgan om rätt att med omedelbar verkan säga upp en tjänsteman, som har förordnats för tillfällig anställning, då anställningen inte har varat mer än tre månader. Flera remissinstanser ifrågasätter om inte dessa bestämmelser bör utmönstras. Detta är också min uppfattning. Dessa bestämmelser som främst tar sikte på anställningar som vikariat, feriearbete för skolungdom etc. utgör egentligen ett undantag från reglerna om uppsägningstid, dvs. en fråga som det är möjligt att träffa kollektivavtal om. Den erforderliga anpassningen bör då ske i denna form. Det anförda bör gälla även den motsvarande regeln i 35 § för det fall att det är arbetstagaren som vill lämna anställningen. Jag vill tillägga, att det t. ex. för praktikarbete, vikariat eller provanställning också är möjligt att förordna arbetstagaren på begränsad tid enligt de föreslagna reglerna i 7 § statstjänstemannalagen.

Bland tjänstemän i verksledande eller därmed jämförlig ställning finns de som är förordnade tills vidare, även om flertalet verkschefer etc. är

förordnade för viss tid, vanligen sex år. Beträffande den förra gruppen av tjänstemän uppkommer det problemet att de har undantagits från tillämpningen av lagen om anställningsskydd men de omfattas f. n. av uppsägningskyddet i 30 § statstjänstemannalagen resp. 36 § kommunaltjänstemannastadgan. Enligt vad jag förut har berört, bör den nya lagstiftningen inte få föranleda någon försämring av det befintliga anställningsskyddet. Jag menar därför att de motsvarande reglerna om grund för uppsägning och uppsägningsförfarandet samt varsel och överläggning i lagen om anställningsskydd bör bli tillämpliga på dem utan hinder av undantaget i lagens 1 §. Jag föreslår i likhet med utredningen, att 30 § statstjänstemannalagen tillförs en särskild föreskrift härom men att Kungl. Maj:t ges rätt att meddela avvikande föreskrifter rörande uppsägningsförfarandet samt varsel och överläggning i fråga om de högre tjänstemän, som nu avses. I enlighet med vad jag förut har anfört bör å andra sidan de delar av statstjänstemannalagen utmönstras vars innehåll redan följer av lagen om anställningsskydd. För sammanhanget skall föreslår jag dock att 30 § tillförs vissa allmänna regler om den offentliga tjänstens upphörande. Den av mig förordade lagtexten kommer därigenom att avvika från utredningens förslag men innebär inte någon ändring i sak, fränsett formen för uppsägning. Till den frågan återkommer jag i det följande.

6.2.5 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 uppgge de omständigheter som åberopas till grund för uppsägningen. Arbetstagaren skall vidare underrättas om vad han har att iaktta, 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 arbetstagarorganisation, som har kollektivavtal för arbetsplatsen, innan han vidtar uppsägning, avskedande, permittering, nyanställning m. m. Även arbetstagaren skall underrättas vid avskedande eller uppsägning på grund av personliga förhållanden. Organisationen och arbetstagaren 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 (prop. 1965:60 s. 202 och prop. 1971:30 s. 493). Myndigheten är enligt 18 § förvaltningslagen skyldig att underrätta arbetstagaren om vad han har att iaktta 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 har 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. Beslutet får inte verkställas förrän det har vunnit laga kraft (prop. 1965:60 s. 202).

Den mest betydande skillnaden mellan de berörda regelsystemen består i att det i den offentliga tjänstemannalagstiftningen saknas regler om att myndigheten i förväg skall varsla den berörda arbetstagarorganisationen och, i vissa fall, underrätta arbetstagaren. Inte heller kan överläggning påkallas redan innan en offentlig arbetsgivare har fattat sitt beslut, frånsett reglerna i 15 och 16 §§ förvaltningslagen om rätt för part att yttra sig och lämna muntliga uppgifter i ett pågående förvaltningsärende. I likhet med utredningen anser jag det naturligt att även arbetstagarorganisationerna på den offentliga sektorn och, i vissa fall, tjänstemannen skall få samma rätt till varsel m. m. och överläggning som gäller för arbetsmarknaden i övrigt. Utredningens förslag på denna punkt har också godtagits av remissinstanserna. Man har dock påpekat att de ändringar som i samband med riksdagsbehandlingen av lagen om anställningsskydd antogs beträffande varsel- och överläggningsreglerna självfallet också måste genomföras på den offentliga sektorn. Utredningens förslag avgavs nämligen innan riksdagen hade beslutat om dessa ändringar.

Vissa remissinstanser menar, att rätten till varsel och överläggning bör utvidgas till att gälla varje organisation som har berörda medlemmar på arbetsplatsen. Samma krav framställdes vid behandlingen av förslaget till lag om anställningsskydd men avlogs då av riksdagen. Kravet har ånyo framförts vid årets riksdag. För egen del anser jag att reglerna om varsel och överläggning bör vara desamma för hela arbetsmarknaden. Det finns därför inte anledning att nu föra in några särskilda regler för den offentliga sektorn. I stället bör tjänstemannalagstiftningen utformas så att den allmänna lagens regler kan slå igenom, även om de skulle ändras. I enlighet med de av mig tidigare förordade principerna sker det lämpligast genom att de motsvarande reglerna i statstjänstemannalagen får utgå. Med anledning av den nu berörda frågan vill jag framhålla, att något hinder inte möter mot att den enskilde tjänstemannen låter sig företrädas av sin organisation vid de överläggningar som kan påkallas med anledning av uppsägningen.

I fråga om formkravet vid uppsägning inställer sig den särskilda frågan, om det i tjänstemannaförfattningarna tidigare inskrivna skyddet för den enskilde tjänstemannen skulle komma att försämrats om den allmänna

lagstiftningens regler införs även på den offentliga sektorn. Det gällande kravet på skriftlig form för uppsägning anses nämligen inte enbart vara en ordningsföreskrift -- vilket är fallet med 8 § lagen om anställningsskydd -- utan underlåtenhet medför att uppsägningen blir ogiltig. Enligt utredningen bör värdet av ett enhetligt system leda till en samordning även av de formella reglerna, trots att detta i något enstaka fall kunde framstå som en försämring av anställningsskyddet. Samtliga huvudorganisationer på arbetstagersidan har ställt sig avvisande till utredningens förslag. Frågan synes mig inte vara av någon större betydelse. En felaktig uppsägning kan ju alltid förnyas. Med hänsyn till remisskritiken anser jag dock att de nuvarande principerna bör få stå kvar. Jag föreslår dock att 30 § statstjänstemannalagen förtydligas, så att detta undantag klart framgår av lagtexten. Regeln tar då, enligt 2 § lagen om anställningsskydd, över den motsvarande föreskriften i 8 § första stycket samma lag.

6.2.6 *Underrättelse i vissa fall*

Har en arbetstagare anställts för begränsad tid är arbetsgivaren enligt 15 § lagen om anställningsskydd skyldig att, sedan anställningen har 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 finns motsvarande regler endast vid s. k. långtidsvikariat samt vid flertalet fall av avgång med pension. Tjänsteman som innehar förordnande för bestämd tid på en tjänst avgår däremot utan särskild underrättelse i förväg vid förordnandetidens utgång. Detsamma gäller för innehavare av vikariat som tillsatts för viss tid eller t. ex. så länge tjänstens innehavare är tjänstledig för sjukdom eller offentligt uppdrag.

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. Förslaget har med något undantag godtagits av remissinstanserna. Även jag är av samma mening. Att reglerna såsom skolöverstyrelsen har framhållit, kan bli administrativt betungande, är inte ett tillräckligt vägande skäl för att den statlige arbetsgivaren skall undantas från en skyldighet som redan har lagts på de privata arbetsgivarna. 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 får återgå till en lägre tjänst med den inkomstminskning m. m. som detta vanligen innebär. Den frågan anser jag bör bli föremål för ytterligare överväganden i det fortsatta anpassningsarbetet.

Reglerna om underrättelse vid pensionsavgång i 33 § lagen om anställningsskydd äger enligt utredningen 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 enligt utredningen inte tyngas av sådana undantagsregler. Dessa bör kunna tillskapas på administrativ väg. Jag delar den bedömningen, som inte har föranlett någon erinran vid remissbehandlingen. Behovet av sådana undantag bör alltså bli en fråga som får prövas i det fortsatta anpassningsarbetet.

6.2.7 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 hit hörande frågor regleras i kollektivavtal. 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. – bör utan särskild föreskrift bli 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. Den gäller alltså inte 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. Några särskilda anpassningsåtgärder fordras därför inte.

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 enligt utredningen 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. Reglerna i 11 § statstjänstemannalagen och 18 § statstjänstemannastadgan avser endast skyldigheten att utöva annan tjänst. I vad mån förflyttning inom ramen för den tjänsten får ske under uppsägningstid regleras av 14 § första stycket lagen om anställningsskydd. Såvitt jag kan finna är konkurrensen lagrummen emellan endast skenbar. Självfallet

bör samma förflyttningsskydd i samband med uppsägning gälla för hela arbetsmarknaden.

Permittering förekommer, i vissa begränsade fall, 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).

6.2.8 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. Några uttryckliga regler om turordning finns dock inte i tjänstemannalagstiftningen. Däremot har det beträffande de offentliga tjänstemännen utvecklats en fast praxis i besvärssärenden angående turordning vid uppsägning. Enligt denna läggs, förutom vid anställningstidens längd, stor vikt även vid omständigheter såsom tjänstemannens meriter, hans personliga situation, myndigheternas bästa och allmänhetens intresse av att offentliga funktioner fullgörs på ett riktigt sätt.

I vissa fall kan det förekomma att turordningsfrågor avgörs utifrån särskilda 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, 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 ansetts lägga hinder i vägen för regler om företrädesrätt till ny anställning. Enligt det av riksdagen antagna förslaget till ny regeringsform m. m. skall dock utöver exempelvis tjänstgöringstid kunna tas bl. a. arbetsmarknadspolitiska hänsyn (jfr. prop. 1973:90 s. 406). Hinder torde härigenom inte längre 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. Avvikelse för den offentliga sektorn bör enligt utredningen ske endast då det i ett visst fall är klart betingat av tjänstens särart. Utredningen uppmärksammar också vissa för den enskilde arbetstagaren ogynnsamma effekter av reglerna om ledigkuningörande av tjänst.

Som jag förut har framhållit kan eller bör principerna för turordning och företrädesrätt till ny anställning inte sättas i kraft den 1 juli 1974. För att möjliggöra fortsatta överväganden i samverkan med personalorganisationerna föreslår jag därför att den föreslagna lagen om ändring i statstjänstemannalagen tillförs en särskild övergångsbestämmelse, varigenom ifrågakvarande regler i lagen om anställningsskydd tills vidare får anstå för det statligt lönerulerade området. En motsvarande bestämmelse torde bli aktuell även för kommunaltjänstemannastadgan. Det finns därmed inte anledning att i detta sammanhang beröra de olika tillämpningsproblem som förts fram av remissinstanserna. Jag förutsätter att de kommer att behandlas i det fortsatta anpassningsarbetet.

6.2.9 *Twisteförfarandet*

Regler om twisteförfarandet återfinns i 34–36 §§ lagen om anställningsskydd. Uppkommer tvist om giltigheten av en uppsägning, upphör ej anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har 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 föreskrifter 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 besvär förfarandet gäller utöver reglerna i förvaltningslagen (1971:290) och förvaltningsprocesslagen (1971:291) bestämmelserna i 18 § allmänna verkstadgan (1965:600) och motsvarande bestämmelser i andra författningar. *Besvärsmål angående uppsägning* prövas av kammarrätten och bör, enligt uttalande i förarbetena till tjänstemannalagstiftningen (prop. 1965:60 s. 202), handläggas skyndsamt. 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.

De frågor som rör samordningen av de processuella reglerna har chefen för arbetsmarknadsdepartementet anmält förut i dag (prop. 1974:77). Tvister som avses i lagen om anställningsskydd förs in under de allmänna processuella reglerna i den föreslagna lagen om rättegången i arbetstvister, även om tvisten avser anställning som omfattas av den offentliga tjänstemannalagstiftningen. Jag vill dock påpeka, att genom att reglerna om turordning och företrädesrätt till ny anställning tills vidare inte kommer att gälla på det statligt lönerulerade området, detta får till följd

att de motsvarande reglerna om tvisteförfarandet i lagen om anställningsskydd inte heller blir tillämpliga. Då det rör frågor som inte får regleras i avtal, följer av 1 kap. 2 § andra stycket i den föreslagna arbetstvistlagen att besvär förfarandet tills vidare består i tvister som t. ex. gäller turordningen vid uppsägning.

6.3. Följdändringar i allmän arbetsrättslig lagstiftning

6.3.1 Arbetsfredslagstiftningen

Skadeståndsbestämmelserna i lagen om anställningsskydd har utformats efter mönster av kollektivavtalslagens skadeståndsregler. Lagarna företer emellertid skiljaktigheter i vissa hänseenden. Sålunda är den av skadeståndsansvaret omfattade personkretsen något vidare i kollektivavtalslagen än i lagen om anställningsskydd. Också när det gäller beloppsmässiga begränsningar i ansvaret föreligger skillnader mellan de båda lagarna. Detsamma gäller den rättsliga behandlingen av anspråk på lön och andra anställningsförmåner för icke arbetad tid. Vidare skiljer sig de båda lagarna åt så till vida som kollektivavtalslagen saknar särskilda preskriptionsregler medan sådana regler finns i lagen om anställningsskydd. Slutligen föreligger den olikheten, att lagen om anställningsskydd saknar särskilda regler om ansvarets fördelning mellan flera skadevällare 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.

Lagen om anställningsskydd medger att avsteg från vissa av lagens bestämmelser sker genom kollektivavtal. Härigenom kan kollektivavtalsreglering komma att ersätta lagen på en eller flera punkter. Det är vidare möjligt att i kollektivavtal hänvisa till eller återge bestämmelser i nämnda lag. 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. Skadeståndsreglerna i lagen om anställningsskydd kan också komma i konkurrens med de särskilda skadeståndsregler som finns i FFL. Det kan således förekomma att exempelvis en uppsägning blir att bedöma enligt såväl FFL som lagen om anställningsskydd.

Med hänsyn till att påföljdsbestämmelserna i lagen om anställningsskydd har påtaglig beröring med motsvarande regler i kollektivavtalslagen och FFL, har utredningen övervägt om någon ändring i sistnämnda lagar behöver göras. Inte i något fall har utredningen funnit att detta fordras. Vilken lag som i det enskilda fallet är tillämplig får enligt utredningens uppfattning bedömas enligt allmänna processregler. I de fall då flera lagars skadeståndsbestämmelser i och för sig kan vara tillämpliga anser utredningen att det ytterst ankommer på den skadelidande att utforma sitt yrkande och genom hänvisning till lag bestämma grunden för talan.

Den skadelidande är därvid oförhindrad att bestämma sin talan på det för honom i skadeståndshänseende mest fördelaktiga sättet.

De allra flesta remissinstanser godtar utredningens överväganden angående de konkurrensproblem som kan uppstå vid tillämpningen av skadeståndsreglerna i lagen om anställningsskydd. På några håll anser man emellertid det vara betydelsefullt att gränsdragningen mellan de aktuella lagarna görs klar och att det anges på vilka grunder domstolen skall döma vid konkurrens mellan de olika lagarnas skadeståndsbestämmelser.

Enligt min mening är det en självklar utgångspunkt att skadeståndsreglerna i de skilda lagarna bör vara utformade så att i möjligaste mån gränsdragningssvårigheter och tillämpningsproblem undviks. De farhågor som vissa remissinstanser givit uttryck för härvidlag synes emellertid överdrivna. Liknande problem kan uppstå redan f. n. och detta tycks inte ha vållat några större olägenheter i rättstillämpningen.

När det gäller gränsdragningen mellan skadeståndsreglerna i lagen om anställningsskydd och motsvarande bestämmelser i kollektivavtalslagen är det enligt min mening naturligt att förhållanden som regleras i lagen om anställningsskydd eller som har sitt ursprung i denna lag också i regel bör bedömas enligt lagen. Det förhållandet att frågan omfattas av avtalsbestämmelser i kollektivavtal eller att i sådant avtal i något avseende hänvisas till lagen om anställningsskydd, torde, som utredningen anför, normalt inte böra föranleda en annan bedömning. En tolkning av det föreliggande avtalet lär i allmänhet kunna ske från den utgångspunkten att avtalet, i avsaknad av uttryckliga regler om motsatsen, innebär att endast bestämmelserna i lagen om anställningsskydd skall tillämpas vid brott mot sådana avtalsbestämmelser som har sitt ursprung i lagen.

Några remissinstanser ifrågasätter om inte en mer enhetlig reglering av sanktioner och rättsföljder enligt de olika lagar, som kan bli tillämpliga på en uppsägning eller ett avskedande, bör eftersträvas. Dessutom framhålls att omotiverade skillnader bör utmönstras. Sveriges advokatsamfund påpekar exempelvis att tidsfristerna för underrättelse till motparten om skadeståndsanspråk och för väckande av talan är olika i FFL och lagen om anställningsskydd.

I likhet med utredningen anser jag att en samtidig tillämpning av flera lagar i vissa situationer är både lämplig och nödvändig. Att en skadeståndstalan under påstående att en uppsägning inte är sakligt grundad bedöms enligt reglerna i lagen om anställningsskydd, medan prövningen av huruvida uppsägningen skett i föreningsrättskränkande syfte sker enligt reglerna i FFL, torde inte medföra några större svårigheter i den praktiska tillämpningen. Dessutom bör i detta sammanhang beaktas att de skilda förhållanden som regleras i de olika lagarna, kan motivera vissa skillnader i regelsystemen. Någon anledning att eliminera den valsituation som i vissa fall kan uppstå anser jag inte föreligga. Detta skulle medföra sådana ingrepp i gällande lagstiftning med följdverkningar som inte utan ingående analyser kan överblickas och som, på sätt utredningen anför, i vart fall inte bör ske i form av följdändringar till lagen om anställningsskydd. F. ö. kan frågan förväntas bli behandlad

inom ramen för den övergripande översyn som pågår genom arbetsrättskommittén. Med hänsyn till det anförda är jag åtminstone f. n. inte beredd att förorda en närmare samordning av skadeståndsreglerna i de aktuella lagarna.

Att flera lagar efter ordalagen kan vara tillämpliga på exempelvis en uppsagds egen ekonomiska skada bör med hänsyn till vad jag har anfört i det föregående inte vålla några större problem. Jag vill därvid understryka att en och samma skada inte kan ge den skadelidande dubbel ersättning. Ekonomisk skada kan således inte gärna ersättas mer än fullt ut. Har däremot samma gärning inneburit olika skadefall av vilka något omfattas av en lag och något av en annan lag, kan det naturligtvis, som jag tidigare framhållit, bli aktuellt att döma ut skadestånd enligt båda lagarna samtidigt.

Under remissbehandlingen har Sveriges advokatsamfund pekat på att ett res judicata-problem kan uppstå då en arbetstagare har möjlighet att som grund för sitt anspråk på skadestånd åberopa mer än en lag. Då detta är en allmänt processrättslig fråga, som har betydelse långt utöver det sammanhang som här är aktuellt, är jag inte beredd att nu gå in härpå. Jag finner inte heller anledning att i detta sammanhang ta ställning till den av juridiska fakulteten vid Uppsala universitet ifrågasatta ändringen av den bevisbörderegeln som f. n. tillämpas i mål om föreningsrättskränkning. Det får ytterst ankomma på de rättstillämpande organen att ta ställning till sådana frågor som jag här har berört.

Utredningen har inte heller funnit att reglerna i skadeståndslagen ger anledning till att föreslå några följdändringar. Utredningen pekar bara på att det i förarbetena till den lagen uttalas, att de grundsatser som kommit till uttryck i lagen kan komma att öva inflytande på tillämpningen av speciallagstiftningen på det arbetsrättsliga området. Därvid åsyftas närmast bestämmelsen i 4 kap. 1 § skadeståndslagen angående arbetstagares skadeståndsskyldighet för fel eller försummelse i tjänsten. I likhet med remissinstanserna har jag ingen erinran mot utredningens bedömning i denna del.

Utredningen föreslår däremot viss ändring i lagen om skydd mot vräkning vid arbetskonflikter. Denna lag innebär att yrkande om att arbetstagare skall vräkas från tjänstebostad inte får bifallas under viss tid när arbetstagaren deltar i strejk vid arbetsgivarens företag eller är föremål för lockout från arbetsgivarens sida. Detta gäller även om arbetstagaren i och för sig är skyldig att avflytta från lägenheten. Från den angivna regeln görs undantag bl. a. för det fall att arbetsavtalet ingåtts för bestämd tid utan att viss uppsägningstid avtalats eller skall anses avtalad samt den i arbetsavtalet föreskrivna tiden gått till ända.

Utredningen erinrar om att 15 § första stycket lagen om anställningskydd föreskriver skyldighet i vissa fall för arbetsgivare att underrätta arbetstagaren minst en månad före den bestämda tidens utgång, om arbetsgivaren vill att en visstidanställning skall upphöra vid denna tidpunkt. Enligt utredningens uppfattning bör motsvarande synsätt avspeglas också i lagen om skydd mot vräkning vid arbetskonflikter.

Utredningen föreslår därför att nämnda undantagsregel inte 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 anser utredningen däremot inte behövlig för säsonganställningar.

Så gott som samtliga remissinstanser som berört frågan accepterar utredningens förslag. Även jag biträder förslaget. Under remissbehandlingen har dock på enskilda punkter gjorts påpekanden, vilka föranleder viss komplettering av förslaget. Jag återkommer härtill i specialmotiveringen.

6.3.2 Lagar för särskilda yrkesgrupper

Sjömanslagen

Den fr. o. m. den 1 juli 1973 gällande sjömanslagen 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 om anställningsskydd för vissa arbetstagare tillämplig på ombordanställda arbetstagare, vilket inte tidigare varit fallet. I prop. 1973:129 med förslag till lagen om anställningsskydd anförde departementschefen också, att det enligt hans mening inte fanns 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 tjänstgöring ombord m. m. som har förts in i sjömanslagen av hänsyn till sjösäkerheten.

Mot bakgrund av målsättningen att sjömän i fråga om anställningsskydd m. m. skall vara jämställda med arbetstagare till lands har utredningen övervägt om det finns anledning att behålla vissa bestämmelser i sjömanslagen även efter det att lagen om anställningsskydd har trätt i kraft eller om denna lag i vissa hänseenden bör gälla också på sjöfartens område.

Utredningen konstaterar att i sjömanslagen upptas regler som i vissa avseenden avviker från reglerna i lagen om anställningsskydd. De regler som utredningen berör avser bl. a. uppsägningshamn, arbetstagarens hävningsrätt samt skiljande från befattning av befälhavare och sjöman. De avvikelser som sålunda finns bör dock enligt utredningens uppfattning godtas, eftersom sjömanslagens regler i ifrågavarande hänseenden är ändamålsenligt anpassade till sjöfartsnäringsens förhållanden. Bestämmelserna i sjömanslagen angående undersökning i s. k. fartygsnämnd bör enligt utredningens mening kunna kumuleras med reglerna om varsel och överläggning i lagen om anställningsskydd. Utredningen erinrar vidare om att någon konkurrens mellan reglerna i sjömanslagen och lagen om anställningsskydd inte uppkommer, eftersom reglerna i sjömanslagen skall tillämpas i konkurrenssituationer.

Utredningens överväganden i denna del har under remissbehandlingen i huvudsak inte föranlett någon erinran. Sveriges redareförening anser dock att varsel- och överläggningsförfarandet enligt lagen om anställningsskydd vid sidan av bestämmelserna om fartygsnämnd i sjömanslagen innebär en onödigt omgång. Enligt föreningens uppfattning torde så nära kontakter föreligga inom ett fatyg, att handläggningen i fartygsnämnden direkt kan bevakas av arbetstagarorganisationens förtroendeman. Föreningen delar dock utredningens åsikt, att arbetstagarorganisationen bör ges möjlighet till varsel och överläggning i de fall utredning av fartygsnämnd inte har skett. Varsel bör emellertid enligt föreningens mening i dessa fall lämnas till den centrala arbetstagarorganisationen eller dess närmaste platsrepresentant.

I likhet med utredningen anser jag att reglerna i sjömanslagen, i de avseenden de avviker från lagen om anställningsskydd, är ändamålsenligt anpassade till de speciella förhållanden som råder inom sjöfarten. Liksom övervägande antalet remissinstanser godtar jag därför utredningens uttalanden. Även utredningens uppfattning, att reglerna om varsel och överläggning samt fartygsnämnd bör kunna tillämpas vid sidan av varandra, synes välgrundad. Ifrågavarande bestämmelser i lagen om anställningsskydd är av grundläggande betydelse för de fackliga organisationernas möjligheter till insyn i verksamheten på arbetsplatsen. Som utredningen påpekar skulle en ordning, där systemet med fartygsnämnd ersätter reglerna om varsel och överläggning i lagen om anställningsskydd, kunna medföra att den fackliga organisationen i vissa fall går miste om rätten till varsel och överläggning. Det bör f. ö. uppmärksammas att varsel- och överläggningsreglerna i lagen om anställningsskydd är dispositiva och att erforderlig anpassning därför bör kunna ske genom kollektivavtal. Med hänsyn till det anförda är jag inte beredd att i ifrågavarande avseende förorda att en särskild ordning skall gälla för sjöfartens del.

Lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete

Lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete innehåller regler om bl. a. uppsägning av anställningsavtal. Lagen är tillämplig på arbete som arbetstagare utför i arbetsgivarens hushåll. Lagen innehåller inga särskilda regler om anställningar som ingåtts för bestämd tid. Det förutsätts att sådana anställningar upphör vid den bestämda tidens utgång, om inte annat överenskommits. Tillsvidareanställningar däremot upphör efter uppsägning från endera sidan. Uppsägningstiden, som är lika för båda parter, uppgår till 14 dagar. 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, medan däremot arbetsgivarens rätt att avskeda en anställd och arbetstagarens rätt att säga upp anställningsavtalet med omedelbar verkan regleras. Arbetsgivare eller arbetstagare som åsidosätter sina skyldigheter enligt anställningsavtalet eller lagen är

skadeståndsskyldig gentemot motparten. Skadeståndet kan avse både ekonomisk och ideell skada.

Utredningen konstaterar att de återgivna reglerna i lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete har motsvarigheter i lagen om anställningsskydd men att full överensstämmelse inte föreligger på alla punkter. Vidare konstaterar utredningen att sistnämnda lag innehåller åtskilliga bestämmelser, som saknar motsvarighet i lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete. Utredningen har därför funnit det nödvändigt att undersöka hur de båda regelsystemen skall anpassas till varandra

Med hänsyn till att den kortaste uppsägningstiden för arbetstagare på arbetsmarknaden i övrigt enligt lagen om anställningsskydd har förlängts till en månad, anser utredningen befogat att förlänga uppsägningstiden för de husligt anställda i motsvarande mån. Denna uppsägningstid bör enligt utredningens mening även här gälla ömsesidigt. Dessutom föreslår utredningen ytterligare förlängda uppsägningstider för arbetstagare med lång anställningstid. Utredningen har därvid stannat för att uppsägningstiden bör vara två månader, om arbetstagaren varit anställd i fem år, och tre månader, om arbetstagaren varit anställd i tio år eller mera. Enligt utredningens uppfattning bör bestämmelsen om uppsägningstid vara tvingande på samma sätt som övriga regler i lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete.

När det gäller lön och andra förmåner under uppsägningstid föreslår utredningen att reglerna härom i lagen om anställningsskydd skall gälla också de husligt anställda. Dessutom anser utredningen att uppsägning från arbetsgivarens sida och avskedande skall ske skriftligen. Även i fråga om skadeståndsreglerna i lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete föreslår utredningen viss anpassning till motsvarande regler i lagen om anställningsskydd.

Utredningen har också övervägt om någon anpassning bör ske beträffande regler som rör bl. a. saklig grund vid uppsägning, permittering, turordning vid uppsägning och företrädesrätt till ny anställning. Utredningen kommer emellertid till den uppfattningen att sådana bestämmelser inte behöver införas i lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete.

Utredningens förslag har under remissbehandlingen i huvudsak godtagits. I vissa avseenden har dock den föreslagna ordningen ifrågasatts. Jag återkommer till dessa frågor i det följande.

För min del vill jag till en början erinra om att de husligt anställda har lämnats utanför lagen om anställningsskydd med hänsyn till att de intar en så speciell ställning i förhållande till arbetsgivaren att anställningsskyddet inte kan utformas på samma sätt som för andra arbetstagargrupper. Deras anställningsförhållanden kommer sålunda även i fortsättningen att i huvudsak regleras i lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete. Enligt min mening måste det å andra sidan vara en självklar utgångspunkt att också de husligt anställda tillförsäkras ett tillfredsställande anställningsskydd.

Vid utformningen av anställningsskyddet på det husliga arbetsområde måste beaktas att detta arbete i flera avseenden intar en särställning vid jämförelse med andra yrkesområden. Arbetsplatserna är således små och de flesta arbetsgivarna har inte några andra anställda. Många arbetsgivare saknar erfarenhet av rollen som arbetsgivare. Arbetstagarna är i stor utsträckning unga och har i allmänhet inte varit verksamma inom något annat område av yrkeslivet. Såväl arbetstagare som arbetsgivare är oorganiserade, och några organisationer som kan bistå dem i deras angelägenheter finns över huvud taget inte.

Mot bakgrund av det jag nu har sagt anser jag i likhet med remissinstanserna att utredningens förslag till reglering av anställningsskyddet för de husligt anställda i stort sett kan godtas.

Utredningens förslag angående uppsägningstidens längd har ifrågasatts av ett par remissinstanser, som anser att en ytterligare förlängning av uppsägningstiden bör övervägas för anställda med lång anställningstid. Som utredningen framhåller har arbetsmarknaden för de husligt anställda en helt annan karaktär än arbetsmarknaden i övrigt. Efterfrågan på arbetskraft överstiger kraftigt tillgången. Den yrkeskunniga arbetskraften är en liten och eftersökt grupp och detta torde även gälla äldre arbetstagare. Dessutom måste beaktas att svårigheten att planera ekonomi och hjälpbehov för så lång tid, som en fullständig anpassning av uppsägningstiderna till vad som gäller enligt lagen om anställningsskydd förutsätter, skulle kunna leda till en minskad benägenhet att anställa de äldre arbetstagare, som skulle omfattas av de förlängda uppsägningstiderna. Att däremot, som utredningen föreslår, anknyta de längre uppsägningstiderna till anställningar av trotjänarkaraktär synes tillgodose de krav på rimligt rådrum inför den omställning, som anställningens upphörande särskilt innebär i de fall anställningen har haft längre varaktighet. Med hänsyn till det anförda accepterar jag i likhet med det övervägande antalet remissinstanser utredningens förslag i denna del. Dessutom biträder jag utredningens förslag att bestämmelsen om uppsägningstid bör vara tvingande på samma sätt som övriga regler i lagen. Detta innebär att en överenskommelse, som innebär skyldighet för arbetstagaren att iaktta längre uppsägningstid eller medger rätt för arbetsgivaren att iaktta kortare uppsägningstid än som föreskrivs i lagen, inte är bindande för arbetstagaren. Att som arbetsdomstolens ordförande ifrågasätter låta samma regler som i lagen om anställningsskydd gälla på det husliga arbetsområde när det gäller möjligheten för arbetsgivare och arbetstagare att avtala om skyldighet för arbetstagaren att iaktta längre uppsägningstid än en månad anser jag inte vara påkallat av något praktiskt behov. Möjlighet finns ju alltid att avtala om att anställningen skall gälla för bestämd tid. Med hänsyn till att några fackliga organisationer inte finns på det husliga arbetsområde är dessutom behovet av skydd för arbetstagarna mer uttalat på detta område.

Lagen om anställningsskydd innehåller bestämmelser om rätt för arbetstagaren att i vissa fall tillgodoräkna sig sammanlagd anställningstid hos olika arbetsgivare. Bestämmelserna har betydelse i de olika fall då

anställningstidens längd är avgörande för arbetstagarens rättigheter. Utredningen föreslår inte några motsvarande bestämmelser i fråga om de husligt anställda. För min del är jag inte övertygad om att behov helt saknas av sådana regler på det husliga arbetets område. Som några remissinstanser påpekar bör arbetstagare i husligt arbete få tillgodoräkna sig anställningstid hos annan arbetsgivare i sådana fall då det rör sig om en rent formell växling av arbetsgivare och den anställde övergår från en medlem av en familj till en annan. Jag förordar därför att en regel införs att sådant tillgodoräknande får ske, om arbetet kan anses utfört i ett och samma hushåll.

Under remissbehandlingen har juridiska fakulteten vid Stockholms universitet påpekat att lagen om anställningsskydd blir tillämplig på en speciell sorts arbete där snarare lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete borde gälla, nämligen arbetstagare som utför barnpassning i det egna hemmet. För min del har jag svårt att inse att nämnda förhållanden skulle kunna innebära några olägenheter. Denna kategori av arbetstagare är i stor utsträckning kommunalt anställda och det förefaller naturligt att lagen om anställningsskydd i sådana fall omfattar också dem. I övrigt torde den som utför arbete av förevarande slag normalt inte vara att anse som arbetstagare. Enligt min mening påkallar dessa förhållanden inte några åtgärder.

Någon motsvarighet till bestämmelserna i lagen om anställningsskydd angående förbud mot att under uppsägningstid förflytta arbetstagare till annan ort eller underrättelse till arbetstagare om att visstidsanställning inte kommer att förlängas har utredningen inte funnit anledning föreslå beträffande de husligt anställda. AMS ifrågasätter om inte behov av sådana regler finns.

I likhet med utredningen finner jag inte anledning att belasta regelsystemet med bestämmelser av förevarande slag. Något praktiskt behov härav torde inte heller föreligga. Som utredningen anför bör en arbetsgivare även vid flyttning i viss utsträckning kunna nyttiggöra sig arbetstagarens arbete under uppsägningstiden. Härtill kommer att också husligt anställda under uppsägningstiden föreslås få rätt till ledighet med bibehållna löneförhöjningar i den utsträckning som skäligen fordras för att de skall kunna besöka arbetsförmedlingen eller annars söka arbete. Det förtjänar dessutom framhållas att det vid tillkomsten av lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete uttalades, att det ofta torde vara naturligt att anta att anställningsavtalet bygger på den förutsättningen att tjänstgöringen, bortsett från tillfälliga avbrott, skall äga rum på den ort där arbetsgivaren är bosatt med sitt hushåll när avtalet träffas (prop. 1970:150, s. 58). När det gäller frågan om underrättelse vid visstidsanställnings upphörande skall behöva ske vill jag endast framhålla att det, med hänsyn till det nära personliga förhållande som oftast råder mellan arbetsgivare och arbetstagare, regelmässigt torde stå klart för parterna att anställningen inte kommer att fortsätta efter den bestämda tidens utgång.

F. n. gäller enligt lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete att

omedelbar uppsägning av avtalet inte får ske, om till grund därför åberopas uteslutande förhållande, som parten känt till mer än en vecka före uppsägningen. Utredningen finner inte anledning att föreslå annat än formella jämkningar av denna bestämmelse. Samtliga remissinstanser så när som på en lämnar utredningens förslag i denna del utan erinran. Arbetsrättskommittén anser emellertid att betänketiden om en vecka är alltför kort. Liksom utredningen anser jag att den reglering som f. n. gäller inte bör frångås med hänsyn till de särskilda förhållanden som råder på det husliga arbetsområdet.

I övrigt anser jag liksom ett par remissinstanser att utredningens förslag bör jämkas i vissa avseenden. Jag återkommer härtill i specialmotiveringen.

6.3.3 *Lagar om uppsägningsförbud i vissa fall*

Lagen om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m., lagen om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m. samt lagen om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare innehåller bestämmelser som begränsar arbetsgivarens rätt att säga upp hos honom anställd arbetstagare. Bestämmelserna innebär förbud för arbetsgivare att på vissa angivna grunder säga upp arbetstagare. Även om dessa grunder i och för sig torde kunna hänföras till sådana uppsägningsanledningar som inte bör godtas som saklig grund för uppsägning enligt lagen om anställningsskydd, finner utredningen inte anledning föreslå ett avskaffande av de särskilda uppsägningsförbuden. Enligt utredningens mening finns det inte heller anledning att sammanföra bestämmelserna i de särskilda lagarna till en ny särskild lag.

Utredningens överväganden godtas av så gott som samtliga remissinstanser. Ett par remissinstanser anser dock att det hade varit lämpligare om de olika lagarna hade kunnat sammanföras till en författning.

Som utredningen påpekar innehåller de ifrågavarande lagarna, med undantag för lagen om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare, inte några begränsningar i tillämpningsområdet. Lagarna gäller i princip samtliga arbetstagare. Lagen om anställningsskydd gäller däremot inte 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 medföra att det existerande anställningsskyddet för bl. a. nämnda arbetstagarkategorier försvagas. Ett inarbetande av ifrågavarande lagar i lagen om anställningsskydd skulle dessutom onödigt tynga och komplicera regelsystemet. Liksom remissinstanserna ansluter jag mig därför till utredningens bedömning att de särskilda lagarna skall gälla vid sidan av lagen om anställningsskydd. Med hänsyn till att de olika lagarna reglerar så skilda företeelser finner jag inte heller anledning att, som under remissbehandlingen ifrågasatts från ett par håll, sammanföra de särskilda lagarna till en ny lag.

En viss anpassning av de särskilda lagarna om uppsägningsförbud till lagen om anställningsskydd anser utredningen dock vara önskvärd. Utredningen föreslår sålunda att reglerna i lagen om anställningsskydd angående tvist om giltigheten av uppsägning eller avskedande, arbetsgivares skadeståndsansvar och tvisteförfarandet införs i de särskilda lagarna.

Övervägande antalet remissinstanser lämnar utredningens förslag i denna del utan erinran. Arbetsdomstolens ordförande anser dock att lagen om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m. bör kompletteras med en bestämmelse som klargör att, om någon av de i lagen angivna förutsättningarna för uppsägningsförbud brister, bestämmelserna om begränsning av arbetsgivarens uppsägningsrätt i lagen om anställningsskydd ändå kan leda till att uppsägning inte får ske. Arbetsdomstolens ordförande påpekar vidare att den som arbetsgivaren anställer under arbetstagares bortovaro i fall som avses i de särskilda lagarna inte bör kunna åberopa företräde på grund av turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd och att en regel därför bör införas i sistnämnda lag som klargör denna begränsning i turordningsreglernas räckvidd.

Enligt min mening är det naturligt att den ordning som gäller enligt lagen om anställningsskydd så långt möjligt reglerar följderna av varje obehörig uppsägning eller obehörigt avskedande. Jag godtar därför liksom remissinstanserna utredningens förslag. Som arbetsdomstolens ordförande påpekar bör självfallet, vid sidan av uppsägningsförbuden i de särskilda lagarna, gälla att förutsättningarna i lagen om anställningsskydd skall vara uppfyllda för att en uppsägning skall vara giltig. Det sagda gäller dock givetvis endast under förutsättning att arbetstagaren omfattas av lagen. Jag finner det emellertid inte nödvändigt att i de särskilda lagarna införa en bestämmelse härom. Jag är inte heller beredd att förorda en sådan begränsning av turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd, som arbetsdomstolens ordförande föreslår. Förutom att en sådan ordning skulle kunna medföra tillämpningssvårigheter synes inte heller något mer påtagligt behov härav föreligga. I den mån ersättare anställs för den tid som uppehållet i arbetet varar, torde anställningsavtalet ofta ingås för bestämd tid. Någon konkurrenssituation i turordningshänseende kan då inte uppstå. Dessutom vill jag framhålla att anställningen består under den tid som arbetstagaren utnyttjar sin rätt till ledighet enligt de särskilda lagarna och att sådan tid torde vara tillgodoräkningsbar vid fastställande av turordning. Den som åtnjuter ledighet enligt ifrågavarande lagar kommer således inte i ett försämrat turordningsläge på grund av bortovaron.

Jag vill slutligen i detta sammanhang ta upp en fråga om följdändringar i lagen om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m. med anledning av viss av riksdagen nyligen beslutad förlängning av ersättningstiden för föräldrapenning (prop. 1974:15, SfU 1974:5, rskr 1974:37, SFS 1974:87). Beslutet innebär att ersättningstiden förlängs från sex till sju månader. I vissa fall

skall föräldrapenningen kunna disponeras t. o. m. den tvåhundra-sjuttionde dagen efter den då barnet fötts. Liknande ändring har gjorts beträffande den tidrymd inom vilken foster- och adoptivföräldrar kan disponera föräldrapenning. Jag förordar att anställningsskyddet enligt lagen om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m. förlängs med motsvarande tid.

6.3.4 *Arbetarskyddslagen och lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder*

Som ett led i den pågående reformverksamheten på arbetsmiljöns område har under senare år vidtagits en rad åtgärder för att förstärka arbetarskyddet. Åtgärderna har inriktats på hela den lagstiftning och organisation som fordras för att skapa tillfredsställande arbetsmiljöförhållanden för arbetstagarna. Samtidigt har stor vikt lagts vid insatser för utbildning och information. Under år 1973 beslöts på grundval av arbetsmiljöutredningens delbetänkande SOU 1972:86 Bättre arbetsmiljö genomgripande förändringar i bl. a. nu nämnda avseenden med verkan fr. o. m. den 1 januari 1974 (prop. 1973:130, SoU 25, rskr 290).

Den nyligen genomförda arbetsmiljöreformen utgör ett inslag i strävandena att förbättra de anställdas inflytande över sina arbetsförhållanden. I enlighet härmed har tyngdpunkten i reformen lagts på organisationen av den lokala arbetarskyddsverksamheten på arbetsställen och arbetarskyddslagstiftningens regler härom har getts en ny utformning. De nya bestämmelserna innebär en förstärkning av skyddsombudens och skyddskommittéernas ställning och en breddning av deras uppgifter. Skyddsombudens handlingsmöjligheter har förbättrats i olika avseenden. Viktigt är därvid att skyddsombud har fått lagfäst rätt att fullgöra sitt uppdrag på betald arbetstid. Ett annat inslag är att tidigare befintliga regler i arbetarskyddslagen om skyddsombuds anställningstrygghet – de s. k. trakasseribestämmelserna – fått ökad betydelse med hänsyn till de vidgade uppgifterna och befogenheterna för skyddsombuden. Sålunda ger dessa regler garantier för t. ex. skyddsombudens rätt att ta del av handlingar och upplysningar som är av intresse för uppdragets utförande. Även skyddsombudens nya rätt att i vissa fall av överhängande fara avbryta ett arbete garanteras av nämnda bestämmelser. Vissa kompletterande regler om anställningstryggheten för skyddsombud har dessutom tillkommit. De tar sikte på situationer då det uppstått tvist om en uppsägning e. d. skett i anledning av skyddsombudsuppdraget och de ger skyddsombudet rätt att kvarstå i anställningen under oförändrade förhållanden tills tvisten slutligt prövats.

Arbetsmiljöutredningen fortsätter arbetet på att omgestalta arbetarskyddslagstiftningen och skapa ett effektivt instrument för bättre arbetsmiljöer. Målet är att lägga fram förslag om en ny lag som skall ersätta den nuvarande arbetarskyddslagen. Flertalet av de bestämmelser som infördes i arbetarskyddslagstiftningen genom beslutet av 1973 års riksdag kan väntas bli inslag i den kommande lagregleringen på området.

Självfallet finns dock inte något hinder för arbetsmiljöutredningen att om så bedöms lämpligt mot bakgrunden av erfarenheterna av 1973 års reform eller med hänsyn till andra skäl lägga fram förslag om ändringar även i sådana avseenden som berörts under den första etappen av utredningsarbetet.

I anslutning till ändringarna i arbetarskyddsförfattningarna har inletts ett omfattande arbete på informations- och utbildningsplanet för att ute i arbetslivet förverkliga intentionerna bakom de nya reglerna. Detta arbete bedrivs under aktiv medverkan av bl. a. arbetsmarknadens huvudorganisationer och med ekonomiskt stöd från arbetarskyddsfonden. Det innefattar spridning av informationsmaterial beträffande de viktigaste ändringarna i lagstiftningen till alla arbetsgivare och arbetstagare i landet samt utarbetande av utbildningsmaterial för den stora gruppen av skyddsombud samt arbetsledare, tekniker m. fl. Senare i år beräknar man kunna utnyttja det utbildningsmaterial, som nu produceras, i samband med omfattande kursverksamhet i arbetsmiljöfrågor för de kategorier som jag nyss har nämnt.

Utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. har tagit upp vissa bestämmelser i arbetarskyddslagen till granskning i anslutning till uppgiften att föreslå anpassning av allmän arbetsrättslig lagstiftning till lagen om anställningsskydd. Ytterligare några regler i arbetarskyddslagen har utredningen funnit anledning att gå in på som en följd av förslaget om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Utredningsarbetet i denna del har utmynnat i förslag till ändringar i 40 a § fjärde stycket arbetarskyddslagen, som handlar om skyddsombuds rätt att utföra sitt uppdrag på betald arbetstid, samt i 42 – 44 §§ arbetarskyddslagen, som innehåller föreskrifter om bl. a. skydd för arbetstagare mot uppsägning och avskedande samt mot försämrade arbetsförhållanden och anställningsvillkor på grund av uppdrag att vara skyddsombud eller i anledning av verksamhet som skyddsombud.

Utredningsförslaget om samordning i nyss angivna hänseende har under remissbehandlingen fått ett blandat mottagande. Vissa remissinstanser har utan närmare kommentarer godtagit förslaget i dess helhet. Andra instanser som gjort invändningar mot förslaget till lagstiftning om fackliga förtroendemän har haft i huvudsak motsvarande erinringar beträffande det här aktuella lagförslaget. Från olika håll har vidare framförts anmärkningar mot eller anmälts tvekan inför enskildheter i ändringsförslaget. Härtill kommer att man i flera remissyttranden, bl. a. de som avgetts av arbetarskyddsstyrelsen, arbetsmiljöutredningen, LO och SAF, pekat på olägenheter av att f. n. göra ändringar av större betydelse i arbetarskyddslagstiftningen. Därvid har framhållits de stora problem från informations- och utbildningssynpunkt som skulle uppkomma om arbetarskyddslagen ändras på någon väsentlig punkt i ett skede då de författningsbestämmelser som tillkom i den första etappen i reformarbetet på arbetsmiljöområdet håller på att föras ut i arbetslivet.

För egen del vill jag allmänt understryka värdet av god samordning mellan arbetarskyddslagstiftningen och annan arbetsrättslig lagstiftning.

Ett behov av åtgärder för samordning gör sig som utredningen funnit gällande med hänsyn till den nya allmänna lagstiftningen om anställnings-skyddet. Även hänsynen till en ny lag om facklig förtroendemans ställning ger anledning att överväga vilken samordning som bör komma till stånd. Vid ställningstagande till om och i vad mån vissa bestämmelser i arbetarskyddslagen i nu förevarande sammanhang skall anpassas till annan närliggande lagreglering måste emellertid fästas stort avseende vid de särskilda förhållanden som f. n. råder på arbetarskyddets område. Som jag har nämnt inledningsvis fortsätter arbetsmiljöutredningen sitt arbete på att se över hela arbetarskyddslagstiftningen med sikte på en ny lag om arbetsmiljön. Vidare görs nu arbets- och kostnadskrävande insatser för att de väsentliga ändringar i arbetarskyddsförfattningarna som beslöts i fjol och som trädde i kraft den 1 januari i år snarast skall få full effekt över hela det vida fält på vilket arbetarskyddslagstiftningen är tillämplig. I detta läge skulle det av flera skäl vara olyckligt att göra något större ingrepp i arbetarskyddslagen. Utgångspunkten för prövningen av det föreliggande utredningsförslaget såvitt avser arbetarskyddslagen bör därför vara att bara sådana ändringar vidtas som kan motiveras av starka praktiska samordningshänsyn.

Regeln i 40 a § fjärde stycket arbetarskyddslagen föreskriver att skyddsombud skall beredas den ledighet som behövs för uppdraget och att han därvid skall ha rätt till bibehållen lön och andra anställningsförmåner. Denna bestämmelse, som införts med verkan från det senaste årsskiftet, bygger på tanken att bristande tid inte skall få hindra skyddsombudet att utföra sina betydelsefulla uppgifter i företagets lokala skyddsverksamhet. Enligt vad som uttalades av föredragande departementschefen i prop. 1973:130 (s. 160 – 161 och 201) skall tidsåtgången för det löpande skyddsarbete som ingår i skyddsombudsuppdraget bestämmas i första hand genom överenskommelse mellan de lokala parterna. Om enighet inte nås om vad som är behövlig tid för sådant arbete skall hänvändelse kunna ske till yrkesinspektionen för utlåtande i frågan. Departementschefen förutsatte vidare att skyddsombud i avvaktan på yrkesinspektionens ställningstagande skall kunna bedriva skyddsarbete i den omfattning han anser rimlig utan att drabbas av ekonomisk förlust. I akuta farosituationer eller vid olyckshändelse e. d. skall dessutom skyddsombudet själv kunna avgöra tidpunkt för ingripande och tidsåtgång för sin insats.

Utredningen har föreslagit att bestämmelserna i 40 a § fjärde stycket arbetarskyddslagen omarbetas så att överensstämmelse nås med den föreslagna regeln om rätt till ledighet för facklig förtroendemans för handläggning av fråga som avser den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Enligt utredningen bör samtidigt tillfogas en regel som uttryckligen jämställer ledighet för skyddsombudsuppdraget med arbetad tid t. ex. vid tillämpningen av semesterlagen.

Den betydelsefulla frågan om skyddsombudens rätt att utföra sitt uppdrag på betald arbetstid fick en lösning genom fjolårets reform av arbetarskyddslagstiftningen. De informations- och utbildningsaktiviteter

som har nämnts tidigare avser självfallet att förmedla kunskap om lagens nya innehåll på bl. a. denna centrala punkt. Av motiveringen till den föreslagna jämkningen av den nuvarande lagtexten framgår att utredningen inte har avsett någon påtaglig ändring av den gällande bestämmelsens sakliga innehåll. Genomförs den ifrågasatta omarbetningen kan emellertid oklarhet lätt uppstå om syftet med ändringen.

Som arbetsmiljöutredningen har framhållit leder ändringsförslaget inte till någon mera fullständig överensstämmelse med den tillämnade lagregleringen beträffande rätten till ledighet för fackliga förtroendemän i allmänhet. Synpunkten har giltighet även under beaktande av att det av mig förordade förslaget till lag om facklig förtroendemans ställning skiljer sig från utredningens motsvarande förslag i vissa avseenden. Detta sammanhänger med att mönstret för lagregleringen om fackliga förtroendemän är avpassat med hänsyn till att alla de berörda arbetsplatserna omfattas av facklig organisations verksamhet. Arbetarskyddslagens bestämmelser bygger däremot inte på någon sådan förutsättning, utan de är utformade som tvingade regler med sikte även på arbetsställen utan facklig representation. Jag vill här också peka på att bl. a. arbetsmiljöutredningens och arbetarskyddsstyrelsens remissyttranden ger uttryck för uppfattningen att utredningens ändringsförslag inte i tillräcklig utsträckning beaktar skyddsombudens speciella ställning i det system för samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare i skyddsfrågor på vilket den svenska arbetarskyddslagstiftningen till stor del bygger. Med hänsyn till det anförda anser jag att möjligheterna att samordna reglerna om rätt till ledighet för skyddsombud i arbetarskyddslagstiftningen och motsvarande regler för fackliga förtroendemän i allmänhet bör övervägas ytterligare. Det är lämpligt att arbetsmiljöutredningen prövar denna fråga i sitt fortsatta arbete.

Inte heller i övrigt synes det finnas tillräcklig anledning att i förevarande sammanhang företa någon ändring i 40 a § arbetarskyddslagen. Det kan inte råda någon tvekan om att sådan arbetsdag eller del av arbetsdag då skyddsombud utför skyddsarbete skall i bl. a. semesterhänseende jämföras med annat arbete för arbetsgivarens räkning. Behovet av att särskilt framhålla detta genom tillägg i arbetarskyddslagen är inte framträdande.

Sammanfattningsvis förordar jag således att den här behandlade regleringen i 40 a § arbetarskyddslagen t. v. står kvar oförändrad. Med hänsyn till att lagen om facklig förtroendemans ställning inte skall gälla i den mån avvikande regler finns i lag är det således arbetarskyddslagen som skall ligga till grund vid bestämmande av rätten till ledighet för skyddsombudsuppdraget även i fall då skyddsombudet utsetts av den lokala fackliga organisationen. Vad nu sagts bör enligt min mening inte hindra att, där så kan ske, den delvis längre gående regleringen i lagen om fackliga förtroendemän slår igenom i praktiken även på arbetarskyddsområdet. Jag vill här erinra om att det i samband med fjolårets arbetsmiljöreform förutsattes att skyddsombudens utbildning skulle ske på betald arbetstid eller ersättas som om den fullgjorts på betald arbetstid. (prop. 1973:130 s. 177).

Det finns enligt min mening skäl att utgå från att några större olägenheter inte kommer att uppstå på grund av att övervägandena om samordning i den berörda frågan inte kan fullföljas f. n. Jag förutsätter emellertid att arbetsmiljöutredningen med uppmärksamhet följer tillämpningen av de båda lagarnas bestämmelser om ledighet för uppdraget och att utredningen, om påtagliga svårigheter skulle möta i den praktiska handläggningen, tar upp samordningsfrågan till skyndsam behandling.

Jag övergår här efter till de samordningsfrågor som avser arbetarskyddslagens regler om anställningsskyddet för skyddsombud. Enligt utredningen bör inte vid sidan av de regler som införts beträffande uppsägning och avskedande i den allmänna lagen om anställningsskydd kvarstå särskilda bestämmelser i arbetarskyddslagen i samma avseenden. Utredningen har därför föreslagit att bestämmelserna i 42-44 §§ arbetarskyddslagen såvitt gäller uppsägning och avskedande skall ersättas av motsvarande regler i lagen om anställningsskydd. I anslutning till en likartad regel i förslaget till lag om facklig förtroendemans ställning förordar utredningen dessutom att skadestånd vid obehörig uppsägning eller obehörigt avskedande skall utgå med förhöjt belopp i förhållande till lagen om anställningsskydd. Bestämmelser om skydd mot försämrade arbetsförhållanden och anställningsvillkor bör enligt utredningen alltså finnas kvar i arbetarskyddslagen. De nuvarande reglerna i dessa hänseenden föreslås emellertid bli omarbetade så att överensstämmelse nås med förslaget till lag om facklig förtroendemans ställning.

Jag delar utredningens uppfattning att man i princip inte bör ställa upp eller behålla särskilda regler om uppsägning och avskedande som redan gäller enligt den allmänna lagen om anställningsskydd. Denna ståndpunkt har föranlett att förslaget till lagstiftning om facklig förtroendemans ställning inte upptar några regler i nämnda avseende. Lagen om anställningsskydd fordrar att uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad och tillåter avskedande bara om arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Det är tydligt att saklig grund för uppsägning eller laga skäl för avskedande inte kan föreligga på grund av sådana omständigheter som enligt arbetarskyddslagen grundar förbud mot att skilja arbetstagare från anställningen, nämligen att en arbetstagare utsetts till skyddsombud eller är verksam som skyddsombud. Anställningsskyddslagen innehåller också i likhet med arbetarskyddslagen regler om uppskov med anställningens upphörande då tvist råder om giltigheten av uppsägning eller avskedande. Dessa förhållanden talar således starkt för att arbetarskyddslagens regler om uppsägning och avskedande utmönstras och ersätts av bestämmelserna i lagen om anställningsskydd.

De båda aktuella lagarna har visserligen inte riktigt samma tillämpningsområde; skiljaktigheter föreligger, såvitt här är av intresse, beträffande anställda som är medlemmar av arbetsgivarens familj och beträffande anställda som inte arbetar på den öppna marknaden. Detta förhållande anser jag dock i likhet med arbetsmiljöutredningen inte bör lägga hinder i vägen för den föreslagna samordningen. Några avgörande nackdelar med

hänsyn till de på arbetsmiljöområdet pågående informations- och utbildningsaktiviteterna synes inte heller kunna åberopas mot att nu göra en ändring i arbetarskyddslagen i det avseende som det här är fråga om. Jag vill erinra om att ikraftträdandet av lagen om anställningsskydd under alla förhållanden innebär stora nyheter beträffande anställningstryggheten för de flesta arbetstagare vare sig de har uppdrag som skyddsombud eller ej. Mot bakgrunden av det anförda godtar jag i princip utredningsförslaget på den förevarande punkten.

Mål om uppsägning eller avskedande av skyddsombud i anledning av hans uppdrag bör liksom hittills alltid avgöras av arbetsdomstolen. Uptas ingen särskild regel härom i samband med att uppsägnings- och avskedandereglerna utgår ur arbetarskyddslagen kommer emellertid de allmänna forumreglerna i lagen om anställningsskydd att träda in även i dessa fall. Arbetarskyddslagen bör därför i fråga om skydd mot uppsägning och avskedande med anledning av uppdrag som skyddsombud inrymma en kompletterande forumbestämmelse för nu avsedda mål. Denna fråga har behandlats närmare i anslutning till det förslag till lagstiftning om rättegången i arbetstvister som chefen för arbetsmarknadsdepartementet har anmält tidigare denna dag.

I avsnitt 6.1 har jag redovisat min uppfattning att utredningens förslag om skadestånd med förhöjt belopp i förhållande till lagen om anställningsskydd inte bör genomföras när det gäller åtgärd mot fackliga förtroendemän i allmänhet. Jag intar samma ståndpunkt beträffande skadestånd som kan utdömas vid uppsägning eller avskedande av skyddsombud i anledning av uppdraget. I sammanhanget vill jag peka på att skadestandsreglerna i lagen om anställningsskydd – vilka med mitt förslag kommer att träda i stället för arbetarskyddslagens i sådana uppsägnings- och avskedandefall – medger utdömande av ersättning också för skada som kan anses drabba facklig organisation som utsett det obehörigen uppsagda eller avskedade skyddsombudet.

Som utredningen funnit behövs också fortsättningsvis regler i arbetarskyddslagen som garanterar att skyddsombud inte i anledning av sitt uppdrag drabbas av försämrade arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Det är vidare önskvärt att så långt möjligt närma dessa regler till vad som skall gälla för fackliga förtroendemän i allmänhet. Samtidigt står det klart att det inte låter sig göra att utan vidare i arbetarskyddslagen skriva in samma bestämmelser som i det här aktuella avseendet tagits upp i förslaget till lag om facklig förtroendemans ställning. Dessa regler är ju till stor del speciellt avpassade för arbetsplatser med facklig representation. Arbetarskyddslagens reglering måste emellertid kunna tillämpas också när det gäller skyddsombud som utsetts direkt av arbetstagarna och saknar facklig anknytning. Mot bakgrunden härav och med hänsyn till de synpunkter i övrigt som framkommit under remissbehandlingen anser jag att möjligheterna till anpassning mellan de båda regelsystemen på den ifrågavarande punkten behöver undersökas närmare. Denna undersökning sker naturligt som ett led i arbetsmiljöutredningens fortsatta översyn av arbetarskyddslagstiftningen. Vid sådant förhållande anser jag inte heller

att det finns tillräckliga skäl att nu föreslå en i och för sig tänkbar anpassning av huvudsakligen formell natur med avseende på arbetarskyddslagens bestämmelser om skadestånd m. m. vid överträdelse av förbudet att hindra skyddsombud att fullgöra sitt uppdrag eller förbudet att försämra skyddsombuds arbetsförhållanden eller anställningsvillkor. Jag vill dock nämna att vissa jämkningar i arbetarskyddslagens forumbestämmelser (44 §) föreslås i anslutning till förslaget till lagstiftning om rättegången i arbetsvister.

Jag vill också i förevarande sammanhang erinra om vad jag har sagt förut beträffande möjligheterna att på arbetarskyddsområdet i praktiken tillämpa i stort sett samma skydd som förordas i fråga om fackliga förtroendemän i allmänhet. Jag förutsätter att arbetsmiljöutredningen även i dessa avseenden följer utvecklingen med uppmärksamhet.

Även lagen (1965:719) om säkerheten på fartyg (sjösäkerhetslagen) innehåller vissa regler om skyddsombuds anställningstrygghet. Dessa bestämmelser har i huvudsak samma innehåll som föreskrifterna i 42–44 §§ arbetarskyddslagen. Vissa skiljaktigheter föreligger emellertid. De regler som infördes i 42 § arbetarskyddslagen på grundval av prop. 1973:130 har ingen motsvarighet i sjösäkerhetslagen. Dessutom är tiden för väckande av talan med stöd av anställningsskyddsbestämmelserna i sjösäkerhetslagen bestämd till två år från det den klandrade åtgärden vidtogs.

Det finns i och för sig anledning att beröra frågan vilken inverkan lagen om anställningsskydd – som i princip är tillämplig på sjöfartens område – bör ha på bestämmelserna om uppsägning och avskedande i sjösäkerhetslagen. Liksom när det gäller arbetarskyddslagen kan dessutom en samordning med den föreslagna lagen om facklig förtroendemans ställning behöva övervägas. Utredningen har dock inte tagit upp dessa frågor och de har inte heller blivit närmare belysta under remissbehandlingen.

Fartygsmiljöutredningen fick under år 1973 i uppdrag att företa en översyn av sjösäkerhetslagstiftningen. Enligt direktiven för denna utredning bör reglerna för arbetarskyddet ombord, så långt som det är möjligt med hänsyn till de speciella förhållanden som kan råda till sjöss, anpassas till vad som gäller för landanställda. I överensstämmelse med det ställningstagande jag har gjort i det föregående beträffande arbetarskyddslagen anser jag att det bör överlämnas åt fartygsmiljöutredningen att överväga samordningen mellan sjösäkerhetslagen och en lag om facklig förtroendemans ställning såvitt avser bestämmelser om skydd mot försämrade arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Eftersom det inte är uteslutet att det kan finnas tillräckligt starka skäl för särregler på någon punkt även beträffande skyddet mot uppsägning och avskedande för skyddsombud som utsetts enligt sjösäkerhetslagen, är jag vidare inte beredd att nu föreslå att sjösäkerhetslagens regler i detta avseende skall utmönstras och ersättas av bestämmelserna i lagen om anställningsskydd. Också denna fråga bör överlämnas åt fartygsmiljöutredningen, som enligt vad jag erfarit arbetar med sikte på att lägga fram ett delbetänkande under år 1974.

Enligt lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder har den som företräder arbetstagarorganisation i frågor som avses i den lagen motsvarande skydd som enligt 42-44 §§ arbetarskyddslagen tillkommer skyddsombud. Sådana företrädare brukar i regel representera organisation som har kollektivavtal med arbetsgivaren. Något formellt krav på att det skall vara fråga om kollektivavtalsbunden organisation uppställs dock inte.

De synpunkter och bedömningar som jag har redovisat i det föregående beträffande skyddsombud i fråga om uppsägning och avskedande med anledning av uppdraget har giltighet också för arbetstagarorganisations representant enligt lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder. Så till vida är det således inte påkallat att göra någon särskild ändring i lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

Emellertid är det tydligt att det bara är mera undantagsvis som den föreslagna förtroendemannalagen inte kan vinna full tillämpning på företrädare för arbetstagarorganisation enligt främjandelagen. Detta bör enligt min mening leda till att åtgärder nu vidtas för att även i formellt avseende göra reglerna i förtroendemannalagen tillämpliga där så kan ske. Jag förordar följaktligen att hänvisningen i främjandelagen till arbetarskyddslagens bestämmelser begränsas så att den kommer att gälla bara sådana företrädare som inte uppfyller förutsättningarna för att hänföras till kretsen av fackliga förtroendemän enligt förtroendemannaförslaget. För arbetstagare, som på sin arbetsplats representerar lokal kollektivavtalsbunden organisation i verksamhet som avses i främjandelagen, kommer med denna lösning förtroendemannalagens bestämmelser att gälla utan inskränkningar.

6.3.5 Lagstiftningen om löneskydd

Utredningens diskussion om sambandet mellan reglerna i lagen om anställningsskydd och reglerna i förmånsrättslagen utmynnar i förslag om utvidgning i vissa avseenden av förmånsrätten i arbetsgivares konkurs för arbetstagares fordran på lön m. m.

Ett fall som utredningen tar upp gäller förmånsrätten för lön eller annan ersättning under skälig uppsägningstid. Allmän förmånsrätt enligt 11 § förmånsrättslagen får utan vidare anses följa med arbetstagares fordran på lön under den uppsägningstid som arbetstagaren har rätt till på grund av lagen om anställningsskydd. Sådant uppsägningstid måste nämligen under alla förhållanden anses skälig. Begränsningen av förmånsrätten till fordran avseende högst sex månaders uppsägningstid stämmer också väl överens med de uppsägningstider som föreskrivs i lagen om anställningsskydd. Som utredningen funnit fordras således inte ändring i förmånsrättslagen med hänsyn till uppsägningstiderna i lagen om anställningsskydd. Ståndpunkten bör gälla även under beaktande av att sistnämnda lag för fall av tvist om giltigheten av uppsägning föreskriver att anställningen inte upphör till följd av uppsägningen förrän tvisten slutligt prövats.

För närvarande är förmånsrätten för lön eller ersättning under uppsägningstid begränsad till fordringsbelopp som överstiger vad arbetstagaren förvärvat eller uppenbarligen borde ha kunnat förvärva i annan anställning, genom uppdrag eller genom egen förvärvsverksamhet. Denna begränsningsregel har utformats i anslutning till en bestämmelse i 1971 års lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare, som föreskriver avräkning från uppsägningslönen för inkomst i motsvarande utsträckning. Eftersom den nya lagen om anställningsskydd inte föreskriver avräkning annat än för inkomst som arbetstagaren under den tid lönen avser har förvärvat eller uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan anställning, anser utredningen att förmånsrättslagens begränsningsregel bör ändras. Därigenom kommer också fortsättningsvis överensstämmelse att föreligga mellan avräknings- och begränsningsreglerna.

Reglerna om uppsägningslönen i anställningsskyddslagen och reglerna om förmånsrätt för lön i konkurs har delvis olika inriktning. De förstnämnda tar sikte på förhållandet i uppsägningssituationer mellan arbetsgivare och arbetstagare, medan förmånsrättslagen i den här aktuella delen syftar till att reglera förhållandet mellan olika borgenärer i en arbetsgivares konkurs. I båda fallen är det emellertid ytterst fråga om att arbetstagarna skall tryggas ekonomiskt under viss omställningsperiod i anslutning till ändring i anställningssituationen. Det inbördes samband som föreligger gör att det från tillämpningssynpunkt bör vara av värde att behålla den nu rådande parallelliteten mellan de inskränkande bestämmelserna i regelsystemen. Utredningens förslag härom har också på ett undantag när godtagits av remissinstanserna. Efter samråd med chefen för justitiedepartementet förordar jag att förslaget genomförs. Till vissa frågor av detaljkaraktär som berörts under remissbehandlingen återkommer jag i specialmotiveringen.

Ett annat fall som utredningen behandlar gäller den speciella situationen att en arbetsgivare åsidosätter domstols förklaring om att uppsägning eller avskedande skall vara ogill. Enligt 39 § lagen om anställningsskydd är anställningsförhållandet då att anse som upplöst och arbetstagaren berättigad till normerat skadestånd som beräknas i första hand efter anställningstidens längd. Skadeståndets storlek kan uppgå till 16, 24 eller 32 månadslöner eller, beträffande arbetstagare som fyllt 60 år, till 24, 36 eller 48 månadslöner. En kompletterande spärregel finns för att skadeståndet inte skall bli oskäligt högt i fall av korta anställningstider. Utredningsförslaget innebär att allmän förmånsrätt enligt 11 § förmånsrättslagen skall följa med hela arbetstagarens fordran på skadestånd som fastställts med stöd av 39 § lagen om anställningsskydd. Som konsekvens härav föreslås också att sådan skadeståndsfordran skall omfattas av den statliga lönegarantin vid konkurs och att ersättningsnivån enligt lönegarantilagen höjs i motsvarande mån för nu avsedda fall.

Av remissvaren kan utläsas att man från arbetstagarhåll hälsar utredningens förslag i denna del med tillfredsställelse. Själv har jag också stor förståelse för önskemålen att skapa bästa möjliga skydd i arbetsgiva-

res konkurs för arbetstagares fordran som har sin grund i anställningsförhållandet. Förslaget avstyrks dock av flera remissinstanser. De kritiska instanserna tar framför allt fasta på det förhållandet att lagstiftaren genomgående visat mycket stor restriktivitet när det gäller att förena fordringar med förmånsrätt. Bl. a. hänvisar man till att förmånsrättslagen bygger på principen att alla borgenärer skall behandlas lika om inte verkligt betydande skäl finns att göra åtskillnad mellan dem. Vidare erinras om att man har strävat efter att vara särskilt återhållsam när det gäller de tysta förmånsrätterna, dvs. sådana som avser fordringar som inte kan närmare förutses och som därför utgör ett osäkerhetsmoment vid kreditprövning. En ytterligare synpunkt som framhålls är att man allmänt brukar anse att skadeståndsfordran som uppkommit på grund av t. ex. obehörigt avskedande är förenad med förmånsrätt i den mån som skadeståndet utgör kompensation för inkomstbortfall men inte därutöver.

Utredningens betänkande belyser inte vilka återverkningar som förslaget kan tänkas få på andra konkursborgenärens situation. Jag anser det inte möjligt att bortse från detta under hänvisning till att konkurser där skadeståndsfordringar av det aktuella slaget görs gällande bör bli sällsynta. Det står ju under alla förhållanden klart att skadestånd som utdöms med stöd av 39 § lagen om anställningsskydd i regel kommer att uppgå till betydande belopp. Utredningens förslag bygger på den nämnda paragrafen i lydelsen enligt prop. 1973:129, där det sätts ett maximum för skadeståndet vid två årslöner för arbetstagaren. Den slutligen antagna lydelsen av skadeståndsbestämmelsen gör det emellertid möjligt att utdöma ännu högre skadeståndsbelopp, maximalt vad som motsvarar fyra årslöner. Till jämförelse kan erinras om att enligt gällande ordning framtida inkomstförlust beaktas i förmånsrätts hänseende inom ramen för vad som utgör lön under en uppsägningstid av högst sex månader.

Man kan alltså konstatera att utredningsförslaget i denna del har betydande principiell räckvidd. Möjligheterna är emellertid begränsade att i förevarande ärende göra en mera allsidig prövning av frågor som berör grunderna i förmånsrättslagen.

Några remissinstanser anser f. ö. att den föreslagna utvidgningen av förmånsrätten och lönegarantin inte är invändningsfri med hänsyn till att den kan medföra ökade risker för missbruk av löneprivilegiet och garantin. I anslutning härtill vill jag nämna att lönegarantireglerna för närvarande är föremål för översyn inom arbetsmarknadsdepartementet. Under översynen kommer att tas upp olika spörsmål som aktualiserats i tillämpningen. Hit hör frågan om att begränsa möjligheterna att utnyttja lönegarantin otillbörligt. Resultatet av detta arbete torde få avvaktas innan några närmare överväganden görs beträffande reformönskemål vars genomförande kan tänkas innebära en inte oväsentlig belastning för finansieringen av lönegarantin.

Mot bakgrunden av vad jag här har anfört är jag inte beredd att nu förorda de förändringar som utredningen tänkt sig i förmånsrätts- och lönegarantisystemet. Jag vill tillägga att risken för att skadeståndsregeln i

39 § anställningsskyddslagen skulle komma att urholkas från trygghets-synpunkt om utredningsförslaget inte genomförs. Knappast är överhängande. Bestämmelsen har nämligen till främsta syfte att utsätta arbetsgivaren för ett starkt ekonomiskt tryck att respektera en dom på ogiltighetsförklaring av uppsägning eller avskedande. Regeln torde också ha fått ett sådant innehåll att överträdelse av ett domstolsavgörande effektivt förhindras.

6.3.6 Semesterlagstiftningen

Utredningen har gått in på förhållandet mellan vissa bestämmelser i lagen om anställningsskydd och i semesterlagstiftningen. Enligt utredningen bör åtgärder för samordning mellan anställningsskyddsreglerna och semesterreglerna vidtas med avseende på vissa fall av uppsägning och permittering. Syftet med utredningens förslag är att i här avsedda situationer bevara arbetstagarna vid semesterrätt enligt de principer semesterlagstiftningen bygger på. Ändring skulle enligt utredningen kunna ske antingen i lagen om anställningsskydd eller i semesterlagarna. Utredningen förordar det förstnämnda alternativet.

Enligt semesterlagstiftningen utgår semester för arbetad tid. Som semestergrundande räknas emellertid i regel också dag då arbetstagaren varit frånvarande från arbetet på grund av semester, sjukdom, havandeskap och barnsörd samt viss militärtjänst och civilförsvartjänst (s. k. privilegierad frånvaro). Med visst undantag jämställs dock inte frånvaro av sådana orsaker som det här gäller med arbetad tid om det är uppenbart att arbetstagaren under frånvaron inte skulle ha kunnat beredas arbete hos arbetsgivaren (7 § tredje stycket semesterlagen.)

Lagen om anställningsskydd ger arbetstagaren rätt till lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstid även om arbetsgivaren inte erbjuder arbetstagaren arbete (12 § första stycket). Vidare ger lagen arbetstagare som varit permitterad mer än två veckor i följd eller sammanlagt mer än 30 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 (21 § första stycket). Av lagen följer vidare (12 § andra stycket och 21 § tredje stycket) att uppsägningstid eller överskjutande permitteringstid under vilken rätt till lön och andra anställningsförmåner föreligger skall likställas med arbetad tid vid tillämpningen av semesterlagstiftningen.

Enligt utredningens mening leder de redovisade reglerna till att en uppsagd arbetstagare, som inte erbjuds arbete av arbetsgivaren, inte alltid kvalificerar sig för semester under uppsägningstiden om han på grund av sjukdom eller annan privilegierad frånvaroorledning inte står till arbetsgivarens förfogande. Semesterrätt skulle inte tjänas in när det är uppenbart att arbetstagaren inte skulle ha kunnat beredas arbete hos arbetsgivaren.

För egen del har jag inte blivit övertygad om att utredningens

bedömning av rättsläget på denna punkt är riktig. Enligt semesterlagen är en arbetslagare i princip berättigad att under pågående anställning – dvs. även under uppsägningstid – räkna privilegierad frånvaro som semestergrundande. Tillkomsten av bestämmelsen i lagen om anställningsskydd om att uppsägningstid då anställningsförmåner utgår trots att arbete inte erbjuds skall jämföras med arbetad tid har inte inneburit att rätten på grund av semesterlagen har begränsats. Som arbetsdomstolens ordförande har påpekat är det vidare tveksamt om den inskränkande regeln i 7 § tredje stycket semesterlagen blir tillämplig i den uppsägningssituation som utredningen åsyftar. Arbetsdomstolens ordförande anför skäl som talar för att denna regel inte skulle anses tillämplig i den situationen och han uttalar att frågan bör överlämnas till rättstillämpningen.

Mot den angivna bakgrunden anser jag att utredningens förslag om lagändring när det gäller semesterkvalifikation under uppsägningstid inte bör genomföras.

Förhållandet med avseende på den permitteringsituation som utredningen också har tagit upp är delvis ett annat. Genom lagen om anställningsskydd har arbetstagarna fått garantier för lön och andra anställningsförmåner under permittering i den mån som permitteringen varar längre än 14 dagar i följd eller mer än 30 dagar under ett kalenderår. Även om lagen om anställningsskydd dessutom föreskriver att sådan överskjutande permitteringstid för vilken anställningsförmåner utgår skall jämföras med arbetad tid, följer emellertid av regeln i 7 § tredje stycket semesterlagen – som tar sikte just på permitteringsfall – att en arbetstagare inte tjänar in någon semester under sådan överskjutande permitteringstid som nyss sagts om han är sjuk eller, med visst undantag, beträffande honom föreligger annat förhållande som utgör privilegierad frånvaroor sak.

Utredningens förslag innebär att semesterrätt skall kunna tjänas in också vid sjukdom och därmed jämföras förhållande som inträffar när permittering överskridit förut angivet antal dagar. Förslaget har vunnit stöd eller lämnats utan erinran av remissinstanserna och jag förordar att det godtas. Som utredningen funnit sker den lagändring som behövs lämpligen genom en jämkning av texten i 21 § tredje stycket lagen om anställningsskydd. Den föreslagna jämkningen får på sätt arbetsdomstolens ordförande framhållit till följd, att sjukdomstid under permittering blir semestergrundande utan den begränsning som annars gäller beträffande frånvaro på grund av sjukdom. Denna konsekvens kan dock arbetsgivaren undvika genom att återta permitteringsbeslutet för sjukdomstiden.

6.3.7 Fråga om bidrag under varseltid till nedläggningshotade företag

Till företag som är i konkurs eller i likvidation kan enligt kungörelsen (1972:302) om statsbidrag till nedläggningshotade företag utgå statsbidrag för att ge rådru m för överväganden om fortsatt drift eller omplacering av de anställda. Sådant bidrag utgår enligt huvudregeln

under högst sex månader. I princip skall bidrag inte utgå under varseltid som gäller för företaget enligt överenskommelse med AMS. Härmed äsyftas de varselöverenskommelser som i dag gäller för större delen av den privata arbetsmarknaden.

Enligt utredningens uppfattning bör det förhållandet, att reglerna om varsel i lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder i stor utsträckning kommer att ersätta de nuvarande varselöverenskommelserna, föranleda ändring i nämnda kungörelse. Utredningen föreslår sålunda att bidrag inte skall utgå under varseltid som gäller för företaget enligt lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

Utredningens förslag lämnas under remissbehandlingen utan erinran. Även jag ansluter mig till förslaget.

6.4 Avgångsersättning

För flertalet arbetstagar finns redan någon form av avgångsersättning. 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). Numera utgår bidrag som försäkringsbelopp i en kollektiv avgångsbidragsförsäkring, tecknad och vidmakthållen av arbetsgivaren i Arbetsmarknadens Försäkringsaktiebolag (AFA). Till viss del utfaller försäkringen även då arbetslöshet inte föreligger. Mellan 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. För arbetare anställda i statliga bolag gäller också på grundval av kollektivavtalsåtagande reglerna om AGB-försäkring i AFA. 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 också tecknas av arbetsgivare som inte är skyldig därtill på grund av kollektivavtal.

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. 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 KFO samt SIF, SALF och CF

respektive KFO samt SALF och HTF. Uppskattningsvis 90–95 % av tjänstemännen inom de nu berörda områdena torde vara anslutna till AGE-system. Till skillnad från vad som gäller i fråga om AGB-försäkringen tilläts inte oorganiserade arbetsgivare att ansluta sig till AGE-fonderna. Däremot har vissa utomstående arbetsgivarorganisationer medgivits sådan anslutning för sina medlemmar.

Enligt det s. k. trygghetsavtalet mellan SAV och statstjänstemännens fyra huvudorganisationer kan tjänsteman, som blir övertalig och av den anledningen 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. 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).

Enligt sina direktiv har utredningen haft 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 (SOU 1973:7, s. 152) 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 enligt utredningens mening 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. Dessa synpunkter delades av föredragande departementschefen (prop. 1973:129, s. 142) som anförde att uppsägningslörens 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.

Av vad jag anfört i det föregående framgår 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 95 % 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 förbereds dessutom för närvarande såväl för det primärkommunala området som för landstingsområdet. 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 tjänstemän hos oorganiserade arbetsgivare.

De skilda systemen för avgångsersättning uppvisar sinsemellan olikheter i flera hänseenden. Det s. k. AGB-systemet bygger således 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 ersättning enligt AGB-systemet kan utgå även om arbetstagaren omedelbart erhåller nytt arbete. Dessa olikheter mellan de skilda systemen för avgångsersättning som jag här har redovisat lär i viss utsträckning bero på skillnader i synsätt hos de avtalslutande organisationerna på arbetstagar sidan, skillnader som till inte ringa del grundar sig på skilda förutsättningar i fråga om exempelvis sådana faktorer som lönejämnhet inom medlemsgruppen, generella svårigheter att finna nytt arbete inom yrket och på bostadsorten, rörlighet hos vederbörande kategori av arbetstagare osv.

Utredningen har under arbetets gång haft kontakter med företrädare för SAF, LO och TCO. Därvid 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.

Under remissbehandlingen har utredningens förslag i förevarande del lämnats utan erinran av samtliga remissinstanser utom en.

Även jag anser att anledning saknas att gå ifrån de nuvarande systemen för avgångsersättning, speciellt som dessa fungerar tillfredsställande och det inte lär vara möjligt att finna ett lagfäst system som på samma sätt som överenskommelserna kan ta hänsyn till olika arbetstagargruppers särskilda förutsättningar och behov. Det bör vidare beaktas att för vissa grupper av arbetstagare uppsägningar, som har sin grund i arbetsbrist,

förekommer i så liten omfattning att ett försäkringssystem inte skulle vara ekonomiskt försvarbart.

En lag som avgångsersättning skulle 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 utvidgade AGE-systemet samt för det förhållandevis ringa antal övriga arbetstagare på den privata sektorn som är verksamma i icke kollektivavtalsreglerade anställningar. I likhet med nära nog samtliga remissinstanser delar jag utredningens uppfattning, att särskilda lagregler om rätt till avgångsersättning för en sådan förhållandevis liten grupp av arbetstagare bör införas endast om starka skäl talar härför och att sådana skäl knappast kan sägas vara för handen. Några lagregler om rätt till avgångsersättning bör därför för närvarande inte införas.

I detta sammanhang vill jag också erinra om att reglerna i lagen om anställningsskydd medför en betydande förstärkning av arbetstagarnas trygghet i anställningen och därmed minskar behovet av avgångsersättning. Äldre arbetstagare ges en särskild företrädesrätt till fortsatt arbete och ekonomiskt förbättras arbetstagarnas ställning genom förlängda uppsägningstider med rätt till lön, även om något arbete inte kan erbjudas arbetstagaren. Där finns regler om företrädesrätt till återanställning och om rätt att under uppsägningstiden på betald arbetstid besöka arbetsförmedlingen eller annars söka arbete. Behovet av en särskild avgångsersättning för de arbetstagare som står utanför de avtalsreglerade systemen lär också minska genom de förbättringar av det kontanta stödet vid arbetslöshet, som genomförts fr. o. m. den 1 januari 1974.

7 Upprättande lagförslag

I enlighet med det anförda har inom arbetsmarknadsdepartementet upprättats förslag till

- 1 lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen,
- 2 lag om ändring i statstjänstemannalagen (1965:274),
- 3 lag om ändring i lagen (1936:320) om skydd mot vräkning vid arbetskonflikter,
- 4 lag om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m. m. i husligt arbete,
- 5 lag om ändring i lagen (1939:727) om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m.,
- 6 lag om ändring i lagen (1945:844) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m.,
- 7 lag om ändring i lagen (1972:650) om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare,
- 8 lag om ändring i arbetarskyddslagen (1949:1),
- 9 lag om ändring i förmånsrättslagen (1970:979),
- 10 lag om ändring i lagen (1974:12) om anställningsskydd,
- 11 lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

De under 2 och 9 angivna förslagen har upprättats i samråd med statsrådet Löfberg resp. chefen för justitiedepartementet.

8 Specialmotivering

8.1 Förslaget till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

1 §

Denna paragraf innehåller bestämmelser om lagens tillämpningsområde. Den behandlar också den fackliga verksamheten och kretsen av fackliga förtroendemän. Paragrafen kompletteras av 2 §, där vissa regler meddelas om undantag eller tillägg till lagen i särskild ordning. I den allmänna motiveringen har innehållet i 1 § berörts framför allt i avsnitten 6.1.1, 6.1.3 och 6.1.4.

Som jag förut har berört föreslås lagen gälla endast facklig förtroendeman som är anställd på den aktuella arbetsplatsen. De rättigheter som följer av den föreslagna lagen gäller i förhållande till den egna arbetsgivaren. Även om förtroendemannen enligt 6 § kan påfordra ledighet från sitt arbete för fackliga uppgifter på en annan arbetsplats, kan han alltså inte åberopa lagens regler gentemot arbetsgivaren på denna andra arbetsplats. I avsnitt 6.1.1 har jag berört de hinder som f. n. möter mot att ge förtroendemannalagen ett tillämpningsområde som går utöver anställningsförhållandet. En facklig förtroendeman kan dock ha vissa rättigheter som inte är begränsade till anställningsförhållandet med stöd av t. ex. förenings- och förhandlingsrättslagen, lagen om styrelserepresentation, lagen om anställningsskydd, lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder och arbetarskyddslagen. Att arbetstagaren enligt lagförslaget skall vara anställd på den aktuella arbetsplatsen betyder inte att han behöver delta i produktionen. Lagen bör självfallet gälla även sådana arbetstagare som i de större företagen eller myndigheterna fullgör fackligt arbete på heltid. Den förutsättningen anser jag dock bör gälla, att förtroendemannen är verksam på den egna arbetsplatsen. Förtroendemannalagen avses alltså inte bli tillämplig t. ex. då arbetstagaren är tjänstledig för att vikariera som ombudsman inom avdelningen eller förbundet, även om han därigenom skulle få vissa uppgifter på sin gamla arbetsplats. Förtroendemannen skall enligt förslaget ha utsetts av den lokala fackliga organisationen. Häri ligger ett krav på att förtroendemannen skall ha blivit vald eller eljest utsedd i stadgeenlig ordning. Som jag förut har framhållit är det organisationen som bör bli ansvarig för lagens tillämpning i förhållande till arbetsgivaren och organisationen bör då ha en bestämmanderätt gentemot de egna företrädarna. I allmänhet torde det röra sig om förtroendemän, som har blivit valda för olika poster under en viss period. Lagen föreslås dock omfatta även arbetstagare med mera tillfälliga fackliga uppgifter, t. ex. som vikarier eller representanter i olika projektgrupper. Till skillnad mot utredningens förslag innebär det föreliggande förslaget att lagen skall gälla även förtroendemän som inte

intar en verkställande eller handläggande ställning. Även om kretsen av de fackliga förtroendemännen enligt det av mig förordade förslaget bestäms av den lokala organisationen på eget ansvar bör det dock framhållas att flera regler i lagen, exempelvis ledighetsreglerna, för sin tillämpning förutsätter att kretsen hålls på en rimlig nivå med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen. Något krav på att arbetstagaren skall vara medlem av organisationen i fråga uppställs inte. Det ligger i sakens natur att detta nästan undantagslöst blir fallet.

Lagen föreslås bli tillämplig endast på förtroendemän som företräder de anställda i fackliga frågor. Härmed förstås enligt lagförslaget frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor. Med facklig verksamhet avses alltså till en början uppgifter avseende arbetstagarnas intressen rörande anställningsvillkoren, dvs. vad som vanligen brukar betecknas som förhandlingar. Detta gäller såväl förhandlingar om framtida anställningsvillkor som förhandlingar om tillämpning av gällande anställningsvillkor. Även andra uppgifter som rör förhållandet till arbetsgivaren omfattas av förtroendemannalagen, antingen verksamheten grundas på kollektivavtal som t. ex. företagsnämndsarbetet eller följer av lagstiftning, t. ex. prövningen av ledighetsfrågor enligt lagstiftningen om svenskundervisning för invandrare. Kännetecknande för de nu berörda situationerna är att förtroendemännen företräder de anställda i fråga om olika slags rättigheter eller deras ställning i övrigt i förhållande till den egna arbetsgivaren. Jag föreslår dock att begreppet facklig verksamhet skall få en något vidare omfattning i förtroendemannalagen. Det bör även gälla sådan verksamhet som i övrigt berör de anställda i deras ställning av arbetstagare. Jag avser inte bara centrala fackliga uppgifter utan även uppgifter som ligger nära facklig verksamhet i traditionell mening, men där arbetstagarnas intressen inte kan sägas vara riktade direkt mot den egna arbetsgivaren. Jag kan ta ett exempel från det pågående utredningsarbetet angående arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. Skulle genom en sådan lagstiftning arbetstagare ges rätt till viss ledighet för studier, skall det självfallet anses som facklig verksamhet om en förtroendemannan träder i förhandling med arbetsgivaren om tillämpningen av lagen på den enskilda arbetsplatsen, t. ex. angående en arbetstagares rätt till ledighet eller rörande planeringen av ledigheterna på en arbetsplats. Lagen kan komma att förutsätta att fackliga förtroendemän är verksamma på arbetsplatserna för att informera arbetstagarna om deras rätt till ledighet, intressera dem för studier eller organisera studieverksamheten. Sådan verksamhet kan knappast sägas direkt angå förhållandet till arbetsgivaren, men verksamheten gagnar ändå arbetstagarna i denna deras egenskap. Utbildningen har betydelse för ett ökat anställningsskydd och för arbetstagarnas anpassning till förändringar i samhället. Även verksamhet av nu berört slag bör därför omfattas av förtroendemannalagen. Utanför lagen ligger däremot, som jag redan har berört i den allmänna motiveringen, t. ex. politisk verksamhet och annan verksamhet som inte har med ställningen som arbetstagare att göra. Det bör i detta sammanhang klargöras, att även om

en viss arbetstagare på grund av sina fackliga uppgifter kommer att omfattas av förtroendemannalagen och organisationen genom under rättelse till arbetsgivaren gör lagen tillämplig på honom, detta inte innebär att lagen blir automatiskt tillämplig på alla de funktioner eller uppgifter som förtroendemannen har, utan endast så långt uppgifterna täcks av lagens beskrivning av facklig verksamhet. Deltar t. ex. en klubbkassör i en facklig förhandling är lagen tillämplig, medan motsatsen ligger närmast till hands då han inkasserar medlemsavgifter. Interna föreningsangägenheter kan inte heller sägas utgöra facklig verksamhet.

Till kretsen av fackliga förtroendemän kommer enligt lagförslaget att höra bl. a. klubbordförande och, på de större arbetsplatserna, sektions- eller gruppordförande, vidare styrelse- eller nämndledamöter, t. ex. i företagsnämnd, anpassningsgrupp etc. Även ledamöter av en klubb- eller gruppstyrelse omfattas av lagen i den mån de fullgör fackliga uppgifter i lagens mening. Studieorganisatörer o. d. har redan nämnts. På de mindre arbetsplatserna gäller lagen för de s. k. arbetsplatsombuden.

I avsnitt 6.3.4 har jag berört hur förtroendemannalagen bör kunna fungera i fråga om den fackliga verksamhet som bedrivs inom arbetarskyddslagens och den s. k. främjandelagens områden. I fråga om skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer har jag ansett det olämpligt att genomföra en regelrätt anpassning av arbetarskyddslagen till förtroendemannalagens motsvarande regler. Detta skulle försvåra det pågående informationsarbetet rörande de nyligen beslutade ändringarna i arbetarskyddslagen. Ytterligare överväganden rörande anpassningen torde också behöva göras av arbetsmiljöutredningen. Med hänsyn till den starka ställning som skyddsombuden har tillvunnit sig ute på arbetsplatserna bör enligt min mening det skydd som nu förordas i fråga om fackliga förtroendemän i praktiken slå igenom även utan formellt lagstöd i avbidan på arbetsmiljöutredningens förslag. För de arbetstagare, som företräder den kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationen i den verksamhet som avses med främjandelagen, dvs. ledamöter i anpassningsgrupper etc., bör däremot förtroendemannalagens regler kunna genomföras redan nu. Jag föreslår därför att 15 § lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder ändras så att förtroendemannalagen blir tillämplig på arbetstagare som har utsetts av en lokal kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation medan hänvisningen till de motsvarande reglerna i arbetarskyddslagen får gälla endast de företrädare som inte uppfyller villkoren i 1 § förtroendemannalagen.

Som jag närmare har behandlat i avsnitt 6.1.1 av den allmänna motiveringen föreslås lagen gälla endast förtroendemän som har utsetts av den lokala arbetstagarorganisationen som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal för arbetsplatsen, såvitt gäller de arbetstagare som avses med förtroendemannens verksamhet. Lagen skulle därmed omfatta dels företrädare för lokala organisationer som står som part i det för arbetsplatsen gällande kollektivavtalet, dels avdelningar, klubbar etc. som utgör underorganisation till ett avtalslutande fackförbund. Förtroendemannalagens tillämpning föreslås dock bli begränsad till organisationens

avtalsområde. Finns det på en arbetsplats flera organisationer med skilda kollektivavtal blir lagen alltså tillämplig på de olika organisationernas förtroendemän men endast så långt deras verksamhet gäller arbetstagare som berörs av resp. avtal. I den förhållandevis ovanliga situationen att t. ex. två organisationer har kollektivavtal för en och samma yrkesgrupp på en arbetsplats gäller lagen fortfarande för de båda organisationernas förtroendemän, men omfattningen av t. ex. ledighetsreglerna påverkas givetvis av detta förhållande. Lagen är inte avsedd att ge utrymme för annan facklig verksamhet än som är rimlig med hänsyn till omständigheterna på den enskilda arbetsplatsen. Med arbetsplatsen torde i första hand avses den driftsenhet etc. som utgör den naturliga ramen för den fackliga verksamheten inom företaget eller myndigheten. Har ett företag eller en myndighet flera driftsenheter, t. ex. på olika orter, bör lagens tillämpning alltså i första hand bestämmas med utgångspunkt i de lokala förhållandena.

I den allmänna motiveringen har jag berört att lagen gäller även under s. k. avtalslöst tillstånd, dvs. innan ett tidigare utlöst kollektivavtal har kunnat ersättas med ett nytt. En förutsättning är dock att det gäller en organisation i förhållande till vilken arbetsgivaren brukar vara bunden av kollektivavtal och kan förväntas bli bunden genom nytt kollektivavtal. Skulle t. ex. en lokal organisation komma att ersättas av en annan organisation som arbetsgivarens avtalsmotpart blir lagen således inte längre tillämplig på den förra organisationens förtroendemän. Jag återkommer strax till den situationen.

Lagen vinner inte automatiskt tillämpning på en facklig förtroendeman. Enligt det föreslagna tredje stycket fordras det att den lokala organisationen först har underrättat arbetsgivaren om det fackliga uppdraget. Denna regel hänger samman med att det är organisationen som utser sina förtroendemän och att det, enligt vad jag förut har framhållit, bör vara organisationen som i förhållande till den enskilde förtroendemannen bestämmer om och när lagen bör bli tillämplig. Regeln fyller också funktionen av att för alla berörda ge klarhet om vilka förtroendemän som på en arbetsplats kommer att beröras av de rättigheter som följer med lagen. Ett villkor för att lagen skall vinna tillämpning — vid sidan av att arbetsgivaren skall underrättas av organisationen — är självfallet också att förutsättningarna i första och andra styckena är uppfyllda. Föreligger inte de angivna förutsättningarna får det betydelse antingen på det sättet att lagen inte kan vinna tillämpning trots underrättelse eller så till vida att förtroendemannalagen förlorar sin giltighet då förutsättningarna upphör efter det att lagen har bringats i tillämpning. Går t. ex. förtroendemannens mandatperiod till ända utan att han blir omvald upphör lagen då att gälla för honom. Detsamma bör bli fallet om den organisation som arbetstagaren företräder förlorar ställningen som kollektivavtalsbunden part för arbetsplatsen. Det bör dock märkas, att den fackliga organisationen enligt 9 § föreslås få tolkningsföreträde angående lagens tillämpning på en förtroendeman. Menar t. ex. arbetsgivaren att förtroendemannens uppgifter inte är av facklig natur, blir han likväl bunden av organisationens anmälan

och skyldig att tillämpa lagen på förtroendemannen intill dess uppgörelse har träffats i tvisten eller arbetsdomstolen på talan av arbetsgivaren har avgjort tvisten till arbetsgivarens förmån.

Till skillnad mot utredningen föreslår jag inte att underrättelsen behöver vara skriftlig. Det ligger i sakens natur att skriftlig form oftast torde komma att användas. Vid tvist huruvida underrättelse har skett är det organisationen som har bevisbördan. Som jag nyss berörde upphör lagen att gälla om de förutsättningar som anges i första och andra styckena inte längre föreligger. Jag har inte funnit det nödvändigt att, som vissa remissinstanser har föreslagit, föra in en motsvarande skyldighet för organisationen att underrätta arbetsgivaren om när lagen inte längre skall gälla en viss förtroedeman. Skulle organisationen mot förmodan försumma att underrätta arbetsgivaren och medför det att denne utger förmåner etc. som inte längre följer av lagen, kan skadeståndsskyldighet inträda enligt 10 §. Jag utgår från att de berörda bestämmelserna i praktiken inte skall behöva medföra några problem. För egen del anser jag det självklart att den berörda organisationen alltid håller arbetsgivaren underrättad om vilka arbetstagare som intar ställning av facklig förtroedeman i lagens mening.

Det får förutsättas, att underrättelse huvudsakligen lämnas till arbetsgivaren vid bestämda tidpunkter på året, t. ex. efter det att val hållits inom organisationen. Hinder möter dock inte mot att underrättelse lämnas vid andra tillfällen, t. ex. om byte på en förtroendemannapost sker under pågående mandatperiod.

Av 2 § andra stycket framgår, att stadgandet föreslås bli dispositivt. Kollektivavtal skall alltså kunna träffas på förbunds nivå om att inskränka eller utvidga lagens tillämpningsområde. Genom kollektivavtal bör det också vara möjligt att närmare bestämma tillämpningen av lagens regler. Hinder bör t. ex. inte möta mot att den berörda kretsen av fackliga förtroendemen preciseras, exempelvis genom att parterna på den enskilda arbetsplatsen medges rätt att bestämma vilka befattningar som skall omfattas av förtroendemannalagen.

Vägledande för frågan om förtroendemannalagens internationella tillämpningsområde bör, såsom har föreslagits av Svenska sjöfolksförbundet, vara de principer som antagits beträffande lagen om anställningsskydd (prop. 1973:129 s. 229). Förtroendemannalagen bör alltså gälla varje arbetsplats med dominerande anknytning till Sverige eller svenska förhållanden, t. ex. att arbetsplatsen ligger i Sverige. Gäller det arbete som utförs i annat land bör lagen få tillämpning om förtroendemannen har anställts i Sverige och båda parter är svenska rättssubjekt. På sjöfartens område bör huvudregeln vara att lagen är tillämplig på fartyg som enligt sjölagen är svenskt, oavsett vem som handhar driften ombord, eller om fartyget eljest har mera stadigvarande anknytning till svenska förhållanden.

Såvitt gäller lagens ikraftträdande vill jag framhålla, att det för lagens tillämpning inte är något hinder mot att förtroendemannen har fått sitt uppdrag före den 1 juli 1974. För att lagen skall gälla för honom fordras

dock, som förut har berörts, att arbetsgivaren har underrättats om det fackliga uppdraget. Sådan underrättelse bör kunna ske före lagens ikraftträdande. En särskild övergångsbestämmelse härom har jag inte avsett vara nödvändig.

2 §

I den allmänna motiveringen har jag förordat att förtroendemannalagen bör ange endast de allmänna ramarna för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Som en följd härav föreslås i 2 § regler om hur lagen skall kunna kompletteras och i vilken mån avvikelse från lagen får ske. Tanken är att förtroendemannalagen skall kunna fyllas ut eller att avsteg från lagen skall kunna ske antingen genom lagstiftning eller med stöd av kollektivavtal som har slutits på förbunds nivå.

Av första stycket framgår hur avvikelse föreslås kunna ske genom lagstiftning. Avvikande bestämmelser skall i första hand ske genom lag. Som exempel på sådana avvikande bestämmelser kan anges reglerna i 17 och 18 §§ sjömanslagen, som avser vissa avstängningssituationer ombord på fartyg. Jag har i avsnitt 6.3.4 föreslagit att andra bestämmelser t. v. bör gälla för skyddsombud m. fl. enligt reglerna i arbetarskyddslagen. Förtroendemannalagen äger alltså inte formellt tillämpning på dem men jag har uttalat att samma synsätt bör göra sig gällande beträffande skyddsombudens ställning på arbetsplatsen. För sådana fackliga företrädare som avses i 15 § lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder men som inte uppfyller kvalifikationerna i 1 § förtroendemannalagen gäller i stället de motsvarande reglerna i 42--44 §§ arbetarskyddslagen. I övrigt blir emellertid förtroendemannalagen tillämplig, t. ex. för en arbetstagarledamot av anpassningsgruppen vid företaget som har utsetts av den kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationen. I avsnitt 6.1.2 har jag berört behovet av en särskild regel för det statligt löner reglerade tjänstemannaområdet. Avvikande föreskrifter rörande den särskilda företrädesrätten till fortsatt arbete och förläggnings av ledighet för en fackligt verksam tjänsteman skall där kunna ske för vissa undantagssituationer genom föreskrifter i administrativ ordning.

I andra stycket anges vilka regler i förtroendemannalagen som föreslås bli dispositiva. De grundläggande reglerna om att en förtroendemän inte får hindras i sitt uppdrag eller försättas i en sämre situation än arbetskamraterna liksom reglerna om tolkningsföreträdet och skadeståndsskyldigheten bör självfallet vara tvingande. Däremot förordar jag att kollektivavtal skall kunna träffas om avvikelse från eller tillägg till lagens regler i övrigt. Som jag har framhållit i avsnitt 6.1.4 bör det inte möta något hinder mot att regler motsvarande lagens görs tillämpliga på förtroendemän som inte är anställda på arbetsplatsen eller att t. ex. ledighetsreglerna får omfatta även verksamhet som inte anses som facklig i lagens mening, t. ex. studier av mera allmän karaktär. Överenskommelse kan också träffas om lagens tillämpning på flera av företagets arbetsplatser inom den lokala organisationens verksamhetsområde. Jag förordar, att kollektivavtal skall kunna träffas även om varsel och

överläggning vid omplacering av en facklig förtroendeman, ledighetens omfattning och förläggning, betalningen vid ledighet samt den särskilda företrädesrätten vid driftsinskränkningar. Härigenom blir det möjligt att anpassa lagens regler till förhållandena på den enskilda arbetsplatsen samt göra de undantag och tillägg, kompletteringar m. m. som fordras för det praktiska arbetet. En garanti för att sådana överenskommelser ingås på jämställd nivå ligger som jag förut har framhållit dels i lagens allmänna innehåll och tolkningsföreträdet för arbetstagarparten, dels i att de kollektivavtal som nu avses skall ligga på förbunds nivå, vad gäller arbetstagarparten. Antingen sker det genom att avtalet ingås av förbundet eller genom att förbundet godkänner ett avtal som t. ex. en avdelning eller klubb har preliminärt träffat med den enskilde arbetsgivaren. Det är också möjligt att förbundsavtalet utformas så att de lokala parterna får rätt att överenskomma om avvikelser från lagen.

Kollektivavtal enligt andra stycket bör få träffas före lagens ikraftträdande. Detta framgår av en särskild övergångsbestämmelse till lagförslaget. Arbetsmarknadens parter är alltså oförhindrade att redan före lagens ikraftträdande bestämma i vad mån avvikelser bör göras. Bestämmelsen tar däremot inte sikte på äldre kollektivavtal, som inte har tillkommit för att reglera frågan om avvikelser från förtroendemannalagen. Hur konkurrensen mellan sådana äldre kollektivavtal och lagens dispositiva regler skall avgöras får bedömas i rättspraxis med tillämpning av vanliga avtalstolkningsregler.

3 §

Paragrafen innehåller regler om att förtroendemannen inte får hindras i sitt uppdrag. Som jag redan har framhållit i avsnitt 6.1.6 av den allmänna motiveringen bör lagen inte bara ge skydd mot fysiska hinder, t. ex. att förtroendemannen vägras tillträde till andra avdelningar inom arbetsplatsen än sin egen. Den bör också medföra, att arbetsgivaren så långt det är möjligt undanröjer de organisatoriska hinder som kan föreligga för att den fackliga verksamheten skall kunna bedrivas fullt ut. Finns det möjlighet därtill kan t. ex. en facklig förtroendeman få flyttas till en befattning som medger större ledighet för honom osv. Av 4 § följer att detta bör ske utan att lönen försämras. Principen om arbetsgivarens skyldighet att söka underlätta det fackliga arbetet går igen också i reglerna om betalning vid ledighet. Beror det på arbetsgivaren att merkostnader uppkommer vid fackligt arbete som avser arbetsplatsen, får enligt 7 § även dessa kostnader ersättas av arbetsgivaren. Lagen bygger också på ett motsvarande hänsynstagande av den lokala arbetstagarorganisationen. Detta framgår framför allt av reglerna rörande ledighetens omfattning och förläggning.

Som förut har framhållits gäller förtroendemannalagen endast i förhållande till arbetsgivaren. Lagen ger inte förtroendemannen skydd mot hinder som uppstår genom att han i sin verksamhet störs av enskilda arbetstagare eller grupper av arbetstagare. Självfallet bör dock en arbetsgivare kunna angripas med stöd av lagen om han genom åtgärder

som visserligen inte direkt riktas mot de fackliga förtroendemännen likväl undergräver deras ställning på arbetsplatsen. Sådana åtgärder från arbetsgivarens sida torde f. ö. mestadels vara att anse som föreningsrättskränkning.

Enligt 3 § föreslås vidare att förtroendemannen skall ges tillfälle att disponera sådan lokal eller annat utrymme på arbetsplatsen, som fordras för det fackliga uppdraget. Härmed avses att en förtroendeman i varje fall bör beredas möjlighet att förvara för det fackliga uppdraget erforderliga handlingar i lämpligt utrymme på arbetsplatsen. Där det är påkallat med hänsyn till företagets eller myndighetens storlek samt det fackliga uppdragets art bör den fackligt förtroendemannen också få tillgång till lämplig lokal, där sammanträde eller samtal med de anställda kan äga rum. Genom kollektivavtal bör det vara möjligt att närmare reglera hithörande frågor liksom också frågor om tillgång till telefon, kontorsutrustning etc.

Uppkommer tvist om tillämpningen av 3 § har den fackliga organisationen tolkningsföreträde enligt 9 §.

4 §

Genom 4 § föreslås en facklig förtroendeman få skydd mot försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor på grund av det fackliga uppdraget. Motsvarande principer föreslås gälla även efter avslutat uppdrag, det s. k. efterskyddet. Dessa frågor har berörts i avsnitt 6.1.5 av den allmänna motiveringen.

Den föreslagna regeln om oförändrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor avser inte bara att utgöra ett skydd mot trakasserier etc. utan har även funktionen av en lönegaranti vid omplacering till följd av det fackliga uppdraget. Lönegarantin kompletteras av bestämmelsen i 7 § om rätt till bibehållna anställningsförmåner vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Skyddsreglerna avser endast ändringar på grund av det fackliga uppdraget. Skulle vid något tillfälle förtjänsten på arbetsplatsen helt allmänt minska, t. ex. genom att övertidsuttaget inskränks, får förtroendemannen tåla detta lika väl som arbetskamraterna. Förtroendemannen kan inte heller med stöd av lagen motsätta sig omplaceringar som t. ex. beror på organisationsförändringar inom ett företag eller en myndighet. En annan sak är att arbetsgivaren till följd av 3 § föreslås bli skyldig att efter förmåga genomföra omplaceringen så att den medför minsta möjliga intrång i den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

Den föreslagna rätten till bibehållna arbetsförhållanden och anställningsvillkor gäller endast så länge det fackliga uppdraget består. Jag har därför ansett det nödvändigt att tillföra lagrummet en särskild föreskrift om arbetstagarens ställning efter avslutat uppdrag. Lagen bör bygga på grundsatsen att en arbetstagare inte skall komma i en sämre situation än arbetskamraterna för att han åtar sig ett fackligt uppdrag. Det fackliga uppdraget bör i merithänseende vara fullt jämförbart med arbetstagarnas ordinarie arbete. En på heltid fackligt verksam förtroendeman som till

följd av det fackliga uppdraget har kommit ifrån sina tidigare arbetsuppgifter eller vars arbetsuppgifter t. o. m. kan ha upphört, bör därför efter avslutat uppdrag kunna göra anspråk på andra sysslor med likvärdig lön och likvärdiga arbetsförhållanden som arbetstagare i samma ålder eller med lika lång anställningstid etc. Jag har förut uttalat att det får ankomma på arbetsmarknadens parter att närmare precisera reglerna i 4 §. Detta gäller inte minst efterskyddet, vars innebörd i det enskilda fallet med nödvändighet måste bli beroende av de föreliggande omständigheterna och hänsynstaganden av personlig natur. Reglerna i 4 § är tvingande. Det är alltså inte möjligt att avtala bort eller försäkra garantin som sådan men väl att bestämma den närmare innebörden av den.

Reglerna om bibehållna arbetsförhållanden och anställningsvillkor kompletteras av den föreslagna bestämmelsen i 5 § om varsel och överläggning. Uppkommer tvist om det befogade i en omplacering på grund av det fackliga uppdraget eller råder eljest delade meningar om tillämpningen av 4 § har arbetstagarparten tolkningsföreträde enligt 9 §. Varsel- och överlägningsreglerna gäller inte efterskyddet. Däremot har den berörda organisationen tolkningsföreträde även i detta avseende.

Av övergångsbestämmelserna framgår att reglerna om efterskyddet inte avser arbetstagare, vars uppdrag har upphört före lagens ikraftträdande.

5 §

Paragrafen, som innehåller regler om varsel och överläggning, föreslås bli dispositiv. Det bör alltså vara möjligt att genom kollektivavtal bestämma andra regler om arbetsgivarens skyldighet att lämna varsel och arbetstagarpartens rätt att påkalla överläggning liksom i fråga om exempelvis varseltidens längd. Reglerna har förut berörts i avsnitt 6.1.5 av den allmänna motiveringen.

Varselskyldighet enligt 5 § inträder om arbetsgivaren överväger att vidta ändring av en facklig förtroendemans arbetsförhållanden eller anställningsvillkor. Det bör framhållas att skyldigheten föreslås avse även sådana förändringar som arbetsgivaren anser vara förmånliga för förtroendemannen eller som arbetsgivaren menar ha sin grund i andra förhållanden än det fackliga uppdraget. Varselreglerna bör enligt min mening få denna vidsträckta innebörd för att någon diskussion inte skall behöva uppkomma om det föreligger varselplikt eller ej. Däremot är arbetsgivaren enligt förslaget inte skyldig att lämna varsel i fråga om förändringar som rutinmässigt berör förtroendemannen, dvs. om de ingår som ett normalt led i förtroendemannens arbete och inte heller försämrar hans möjligheter att fullgöra det fackliga uppdraget. Reglerna i 5 § avser endast förändringar under pågående fackligt uppdrag. Gäller det förändringar som kan påverka det s. k. efterskyddet är arbetsgivaren inte på grund av förtroendemannalagen skyldig att lämna varsel. Sådan skyldighet kan däremot föreligga till följd av kollektivavtal.

Även om det är organisationen som bestämmer om förtroendemannalagens tillämpning på en arbetstagare och har tillagts tolkningsföre-

trädet vid tvist, har jag funnit det lämpligt att föreslå en motsvarande underrättelseplikt också i förhållande till den berörde förtroendemannen. Anledningen härtill har jag berört i avsnitt 6.1.5. Även den bestämmelsen föreslås bli dispositiv. Varsel och underrättelse skall lämnas två veckor i förväg. Föreligger hinder härför, exempelvis på grund av omständigheter som arbetsgivaren inte råder över, skall varsel och underrättelse i stället lämnas så snart det kan ske. Att varseltiden föreslås bli två veckor hänger samman med den motsvarande regeln om överläggning. Vill organisationen eller förtroendemannen påkalla överläggning om den tilltänkta åtgärden skall det ske inom en vecka efter det att varsel eller underrättelse lämnades. Den återstående veckan är avsedd att ge tillfälle till överläggning, om arbetstagarparten begär det. Är parterna överens om åtgärden i fråga bör det inte möta något hinder mot att åtgärden genomförs före tvåveckorsfristens utgång. Påkallas däremot överläggning får arbetsgivaren inte vidta den planerade åtgärden förrän tillfälle till överläggning har lämnats. Detta gäller även om arbetsgivaren skulle ha försummat sin varsel- eller underrättelseplikt. Lagen innehåller inte några regler om den närmare formen för varsel och underrättelse eller överläggning. De principer som statsmakterna har antagit i anslutning till de motsvarande reglerna i 29 och 32 §§ lagen om anställningsskydd (prop. 1973:129 s. 176 f. och 273) bör enligt min mening kunna tjäna till ledning även för tillämpningen av förtroendemannalagens regler i 5 §.

Uppkommer tvist om det befogade i den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden menar jag att den fackliga organisationen liksom i andra tillämpningsfrågor bör få tolkningsföreträde enligt 9 §. Som jag har framhållit i den allmänna motiveringen bör tolkningsföreträdet gälla endast om organisationen menar att åtgärden strider mot 4 §, dvs. beror på det fackliga uppdraget. Arbetsgivaren får i sådant fall inte genomföra åtgärden annat än om han får bifall i arbetsdomstolen till en begäran härom.

Av en särskild övergångsbestämmelse följer att reglerna om varsel, underrättelse och överläggning inte blir tillämpliga om varsel och underrättelse skulle ha lämnats före lagens ikraftträdande, dvs. på omplaceringar etc. som genomförs tidigare än två veckor efter det att förtroendemannalagen har trätt i kraft.

6 §

Paragrafen innehåller regler om en facklig förtroendemans rätt till ledighet för det fackliga uppdraget. Jag har ingående uppehållit mig vid ledighetsreglerna i den allmänna motiveringen och hänvisar i första hand till vad jag har anfört i avsnitt 6.1.6.

Rätten till ledighet bör självfallet avse endast erforderlig ledighet. Som jag förut har anfört torde arbetsgivaren dock få godta situationer då en förtroedeman inte har kunnat utnyttja ledigheten fullt effektivt eller utan uppsåt eller grov oaktsamhet har använt ledigheten för uppgifter som visar sig inte vara av facklig natur. Vid missbruk av ledighetsreglerna kan däremot organisationen ådraga sig skadeståndsskyldighet enligt 10 § andra stycket.

Rätten till ledighet bör vidare avse endast sådana fackliga och därmed jämförliga uppgifter som omfattas av den föreslagna förtroendemannalagen. Vad härmed avses har jag redan berört i specialmotiveringen till 1 § första stycket. Ledigheten föreslås avse uppgifter både inom och utom arbetsplatsen. Ledighetsreglerna bör omfatta både det löpande fackliga arbetet och enstaka uppgifter av facklig natur. Därmed avser jag också sådan utvidgning i förhållande till det löpande arbetet som betingas av inträffade förhållanden på arbetsplatsen.

Angående omfattningen av det löpande fackliga arbetet och enstaka fackliga uppgifter har jag förut berört, att den bör bestämmas av å ena sidan det behov av facklig verksamhet som föreligger på arbetsplatsen och å andra sidan de möjligheter som produktionen eller verksamheten har att låta en i och för sig befogad ledighet. I varje fall för det löpande fackliga arbetet bör det vara möjligt att t. ex. förbundsvis finna vissa beräkningsgrunder för vad som är ett mått på skälig ledighet, dock med beaktande av att ledigheten i första hand skall bestämmas med utgångspunkt i förhållandena på den enskilda arbetsplatsen. Jag har förut uttalat, att arbetstagarparten bör kunna ställa större krav på ledighet då det gäller facklig verksamhet som avser arbetsplatsen än då det gäller uppgifter utanför denna.

I fråga om ledighetens förläggning förordar jag en regel om att förläggningen inte får ske så att den medför betydande hinder för arbetets behöriga gång. Vissa hinder i produktionen eller verksamheten bör arbetsgivaren alltså vara skyldig att tåla. Även i detta avseende anser jag att större krav bör kunna ställas på arbetsgivaren då ledigheten avser den fackliga verksamheten på arbetsplatsen än då det är fråga om uppgifter utanför denna. Hänsyn bör samtidigt tas till mindre arbetsplatser, där produktionen är mera känslig för bortovaro eller där ersättningsfrågor inte kan lösas på samma sätt som i större företag. Den naturliga utgångspunkten i alla förläggningsfrågor bör enligt min mening vara att parterna redan i förväg söker undanröja de faktorer som kan medföra förläggningsproblem. Jag har redan berört att en förtroendemannamed många och ofta plötsligt påkommande uppgifter, t. ex. en klubbordförande, helst bör placeras på arbetsuppgifter som tål den typ av ledighet som hänger samman med hans fackliga befattning. Ett annat sätt att lösa dessa frågor är att ersättare hålls redo för det fall att förtroendemannen måste lämna sitt arbete.

Ledighetens omfattning och förläggning skall enligt det föreslagna tredje stycket bestämmas efter överläggning med arbetsgivaren. Några regler föreslås inte om hur lång tid i förväg som en ledighetsfråga skall aktualiseras. Ju förr det sker, desto lättare bör det vara att komma till rätta med de problem som ledigheten kan föra med sig. Överläggning föreslås ske både i fråga om det löpande fackliga arbetet och beträffande enstaka ledighetsfall. Jag har förut gett uttryck för uppfattningen att kollektivavtal i de flesta fall bör kunna träffas rörande omfattningen och förläggningen av det löpande fackliga arbetet. Någon ytterligare överläggning bör då inte behöva ske om förtroendemannen begagnar sig av

ledighet i enlighet med överenskommelsen. Gäller det ett enstaka avsteg från den överenskomna ordningen bör huvudregeln leda till att det fordras överläggning även för den aktualiserade ledigheten. Detsamma bör gälla för det fall att överenskommelse eller motsvarande beslut inte har träffats över huvud taget. Någon särskild regel om anmälningsskyldighet föreslås inte. Hinder möter t. ex. inte mot att den lokala organisationen delegerar sin beslutanderätt i akuta ledighetsfall till någon av de förtroendemän som är verksamma på arbetsplatsen, t. ex. klubbordföranden, och att denne medges rätt att i sådant fall fatta beslut för organisationens räkning enligt regeln om tolkningsföretråde. Kan inte överenskommelse genast nås med arbetsgivaren i den inträffade situationen, kommer överlägningsregeln därför att i praktiken närmast fungera endast som en anmälningsregel. Omfattningen av överlägnings-skyldigheten i en förläggningsfråga bör nämligen enligt min mening göras beroende av ledighetens omfattning samt dess mer eller mindre brådskande karaktär. Ledighetsreglerna föreslås bli dispositiva. Anmälningsförfarandet är exempel på en fråga som genom kollektivavtal kan få en branschmässig eller företagsanpassad utformning.

Kan enighet inte vinnas angående tillämpningen av ledighetsreglerna föreslår jag att organisationen får tolkningsföretråde. Det kan då vara lämpligt att organisationen ger tillkänna den omfattning och förläggning av det löpande fackliga arbetet som organisationen vill fastställa med stöd av 9 §. Av 9 § framgår, att arbetsgivaren utan hinder av det anförda kan vägra sådan ledighet som äventyrar säkerheten på arbetsplatsen, viktiga samhällsfunktioner och därmed jämförliga intressen. Begränsningar i tolkningsföreträdet rörande ledighetens förläggning kan för det statligt lönerulerade området också ha föreskrivits med stöd av den föreslagna undantagsbestämmelsen i 2 § första stycket (se avsnitt 6.1.2).

7 §

I den allmänna motiveringen (avsnitt 6.1.6) har jag framhållit att principen om att betalning endast utgår för fackligt arbete som avser arbetsplatsen inte bör tolkas så snävt att därmed endast avses arbete på själva arbetsplatsen. Gäller det t. ex. centrala förhandlingar i en på arbetsplatsen uppkommen fråga eller avser ledigheten utbildning av direkt betydelse för förhållandena på arbetsplatsen, bör verksamheten omfattas av betalningsreglerna. Utanför arbetsgivarens betalningsskyldighet enligt 7 § faller däremot ledighet för interna föreningsangelägenheter – i den mån rätt till ledighet över huvud taget föreligger härför – fackligt förhandlingsarbete på andra arbetsplatser, deltagande i avtalskonferenser, kongresser, representantskap etc.

Betalningsreglerna föreslås bli dispositiva. Kollektivavtal kan träffas inte bara om beräkningen av bibehållna löneförmåner utan också om andra betalningsformer, annan fördelning mellan betalningen av arbete inom och utom arbetsplatsen etc. Den lokala organisationens tolkningsföretråde föreslås gälla också rätten till lön. Arbetsgivaren har alltså inte rätt att innehålla lönen vid tvist om betalningsreglerna. Dessa frågor har

jag ingående berört i avsnitt 6.1.6 av den allmänna motiveringen.

En särskild regel föreslås om att betald ledighet också skall kvalificera förtroendemannen för sådana anställningsförmåner, t. ex. semester, som enligt lag utgår i princip endast för arbetad tid.

Som utredningen har föreslagit bör rätten till betald ledighet inte gälla under tid, som omfattas av fackliga stridsåtgärder. Detta följer av allmänna rättsgrundsatser.

8 §

I paragrafen föreslås en särskild företrädesrätt till fortsatt arbete vid driftsinskränkningar, då en facklig förtroendemans verksamhet är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Regeln bör inte ses som uttryck för en personlig förmån för den enskilde förtroendemannen. Som jag har framhållit i avsnitt 6.1.5 av den allmänna motiveringen är det endast om det är av särskild betydelse för de anställdas gemensamma bästa som företrädesrätt bör komma i fråga. Jag tänker t. ex. på en ung klubbordförande som arbetar på heltid med fackliga uppgifter på arbetsplatsen. Det kan då ofta framstå som självklart att han bör få fortsätta det fackliga arbete, som han har blivit utsedd till, inte minst med hänsyn till de särskilda insatser från fackligt håll som brukar krävas i en driftsinskränkningssituation. Mot den angivna bakgrunden föreslår jag därför, att det är den fackliga organisationen som bestämmer ifall företrädesrätt skall komma i fråga. Detta framgår av 1 § tredje stycket. Regeln om företrädesrätt blir självfallet inte tillämplig då det rör sig om en total avveckling av rörelsen.

Föreskriften om en särskild företrädesrätt föreslås bli dispositiv. Det bör därför, som jag har närmare utvecklat i avsnitt 6.1.5, i samband med överläggningar om den s. k. listan vara möjligt att finna alternativa lösningar till den av mig förordade regeln, t. ex. om förlängd uppsägningstid för en facklig förtroedeman. Av 2 § följer, att motsvarande anpassning på det statligt löner reglerade området kan ske i administrativ ordning.

I likhet med 22 § lagen om anställningsskydd föreslås för företrädesrätten gälla den särskilda förutsättningen, att i den mån förtroendemannen endast efter omplacering kan beredas fortsatt arbete, han skall ha tillräckliga kvalifikationer för detta arbete. Det ligger i sakens natur att förtroendemannen måste vara behörig för arbetet, om särskilda behörighetsföreskrifter gäller för detta. Föreskriften gäller självfallet inte en facklig förtroedeman som fullgör de fackliga uppgifterna på heltid. Som jag nyss nämnde är det den lokala organisationen som bestämmer i vad mån förtroendemannen bör ges företräde till fortsatt arbete. Uppkommer tvist om regelns tillämpning föreslås organisationen få tolkningsföreträde enligt 9 §. En uppsägning i strid med organisationens beslut är inte sakligt grundad, om förtroendemannen 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 den

föreslagna föreskriften i 8 § andra stycket. I stället skall ogiltigförklaring kunna ske enligt lagen om anställningsskydd. Någon motsvarande regel om ogiltigförklaring har däremot inte föreslagits beträffande permittering, som sker i strid med 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 att anse som en föreningsrättskränkning enligt 3 § lagen om förenings- och förhandlingsrätt, torde dock ogiltigförklaring kunna ske enligt denna lag.

9 §

Paragrafen innehåller den för förtroendemannalagens tillämpning så betydelsefulla regeln om tolkningsföretråde. Jag hänvisar i första hand till avsnitt 6.1.2 av den allmänna motiveringen.

Tolkningsföreträdet aktualiseras först då det har uppkommit tvist om lagens tillämpning. Även om det inte uttryckligen anges i lagens alla paragrafer att överläggning skall ske angående lagens tillämpning, ligger det i tolkningsföreträdets natur att detta inte får begagnas förrän parterna genom överläggningar har sökt komma till rätta med den aktuella tillämpningsfrågan. Dessförinnan kan det knappast sägas ha uppkommit en tvist.

Även om det alltså fordras att överläggning har ägt rum föreslås inte några särskilda åtgärder angående omfattningen och formen för dessa överläggningar. Som jag har framhållit i motiveringen till 6 § tredje stycket måste detta bli beroende av tillämpningsfrågans omfattning och betydelse. I begreppet överläggning ligger dock att parterna på ömse sidor bör verka för att den aktuella frågan blir föremål för reell behandling genom att de anger grunden för sin uppfattning och lägger fram de närmare omständigheter som de åberopar. Givetvis blir överläggningarnas omfattning i sista hand beroende av den tid som står till förfogande. Meningen är inte att angelägna fackliga uppgifter skall behöva anstå på grund av ett utdraget överläggningsförfarande.

En situation, då frågan om tolkningsföretråde kan aktualiseras, är förtroendemannalagens tillämpning på en viss arbetstagarare, då den kollektivavtalsbundna organisationen underrättar arbetsgivaren om det fackliga uppdraget enligt 1 § tredje stycket. Tillämpningsfrågan torde här närmast komma att avse om uppdraget rör fackliga uppgifter i förtroendemannalagens mening. Däremot avses 9 § inte bli tillämplig om tvisten rör huruvida organisationen är en sådan lokal arbetstagarorganisation som för arbetsplatsen är eller brukar vara bunden av kollektivavtal. Vägrar arbetsgivaren att godta en fackförening eller sammanslutning av arbetstagarare som en sådan organisation, blir det organisationen som får underställa tvistefrågan arbetsdomstolens prövning. Sådana tvister föreslås bli skyndsamt handlagda enligt 12 § första stycket. Arbetstagarpartens tolkningsföretråde gäller vidare vid tillämpning av 3 och 4 §§, dvs. om förtroendemannen hindras av arbetsgivaren att fullgöra sitt uppdrag, inte får disponera erforderliga lokaler eller om han i anledning

av uppdraget får försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor. Tolkningsföreträdet gäller även vid tvist om det s. k. efterskyddet. I motiveringen till 8 § har jag berört hur tolkningsföreträdet föreslås fungera beträffande den särskilda företrädesrätten till fortsatt arbete vid driftsinskränkningar. Den förmodligen mest betydelsefulla funktionen får tolkningsföreträdet då tvist uppkommer om ledighetens omfattning och förläggning enligt 6 § samt för frågan om betalning enligt 7 § av facklig verksamhet som inte fullgörs på själva arbetsplatsen. Det gäller samtidigt frågor där tolkningsföreträdet måste utövas med den omsorg som föranleds av att rätten till ledighet inte föreslås bli oinskränkt och att förläggningen inte får ske hur som helst. Den betalda ledigheten begränsas av att den fackliga verksamheten skall avse förhållandena på arbetsplatsen. Den av arbetstagarparten hävdade uppfattningen får alltså inte bli uttryck för dess inställning i en intressefråga utan för organisationens mening om lagens rätta innebörd i den aktuella situationen. Detsamma bör gälla om tvisten avser bestämmelser i ett kollektivavtal, som trätt i förtroendemannalagens ställe. Har organisationen missbrukat sin bestämmanderätt eller grovt oaktsamt hävdad en felaktig tolkning av lagen, kan den ådra sig skadestånd enligt 10 § andra stycket. Har t. ex. arbetstagarpartens uppfattning i en viss tillämpningsfråga tidigare underkänts av arbetsdomstolen, torde inte organisationen utan betydande risk för skadestånd kunna fortsätta att hävda samma uppfattning med stöd av tolkningsföreträdet.

Har en tillämpningstvist inte kunnat biläggas efter överläggningar och bestämmer sig den lokala organisationen för att begagna tolkningsföreträdet, bör detta komma till någon form av uttryck. Eljest kan det uppkomma en tvist i tvisten om vilkendera partens mening som tills vidare skall gälla. Om inte arbetstagarparten klart hävdar sin uppfattning i tillämpningsfrågan kan det tolkas som en eftergift till arbetsgivarens förmån. Det bör alltså ligga i den lokala organisationens intresse att den t. ex. i ett justerat förhandlingsprotokoll eller skriftligt meddelande till arbetsgivaren ger tillkänna att den vill utnyttja sin rätt till tolkningsföreträde. Som jag närmare har berört i den allmänna motiveringen är det dock min förhoppning att förtroendemannalagen inte skall behöva fungera på detta sätt utan att överenskommelse skall kunna träffas även då tvist har uppkommit.

Några särskilda tidsfrister för begagnande av tolkningsföreträdet har jag inte funnit anledning att föreslå. Tolkningsföreträdet är ju avsett att komma till användning i samband med en tvist. Det ligger därför i sakens natur att arbetstagarparten påfordrar tillämpning av 9 § i omedelbar anslutning till tvisten. Å andra sidan bör möjligheten att begagna tolkningsföreträdet stå öppen så länge överläggning kan sägas pågå. Påkallas t. ex. regelrätta förhandlingar enligt FFL eller med stöd av kollektivavtal, bör arbetstagarparten behålla sin rätt för det fall att tvistefrågan alltjämt står olöst sedan förhandlingsmöjligheterna är uttömda. Har uppgörelse inte träffats och begagnar sig inte arbetstagarparten av tolkningsföreträdet, bör detta inte utesluta möjligheten av att

organisationen vid ett senare tillfälle aktualiserar tillämpningsfrågan på nytt och då begagnar sig av bestämmanderätten om uppgörelse inte kommer till stånd. Tolkningsföreträdet förfaller alltså inte för att det inte begagnas. Har däremot uppgörelse träffats i en tillämpningsfråga kan tolkningsföreträdet självfallet inte begagnas för att undanröja överenskommelsen så länge denna gäller.

Bestämmelsen om arbetstagarpartens tolkningsföreträde har en så avgörande betydelse, att den inte bör göras dispositiv. Det kan emellertid tänkas situationer, då det föreligger ett ömsesidigt intresse av att tillämpningsfrågor flyttas upp på förbunds nivå. Inte minst gäller det om tvisten rör kollektivavtalsbestämmelser som med stöd av 2 § andra stycket har satts i stället för förtroendemannalagens dispositiva regler. Jag föreslår därför att det genom sådant kollektivavtal skall vara möjligt att lägga tolkningsföreträdet på huvudorganisationen på arbetstagar sidan. En sådan bestämmanderätt på ett högre fackligt plan torde knappast bli aktuell annat än i principfrågor eller eljest frågor av större vikt beträffande det löpande fackliga arbetet.

Arbetstagarpartens tolkningsföreträde föreslås i princip gälla intill dess tvisten har slulligt prövats av arbetsdomstolen enligt 12 § första stycket. Löses tvisten på annat sätt, t. ex. efter uppgörelse vid centrala tvisteförhandlingar, förlorar tolkningsföreträdet sin verkan. Någon tvist föreligger då inte längre. Förs tvisten av arbetsgivaren till arbetsdomstolen bör dock uppmärksammas domstolens befogenhet enligt 12 § andra stycket att meddela förordnande i tvistefrågan intill dess tvisten har slutligt prövats. I likhet med utredningen menar jag att sådant förordnande inte bör meddelas annat än då arbetstagarpartens uppfattning i tillämpningsfrågan framstår som klart ogrundad.

Den begränsningen föreligger också i fråga om arbetstagarpartens tolkningsföreträde att arbetsgivaren enligt 9 § andra stycket föreslås få rätt att vägra sådan ledighet som äventyrar säkerheten på arbetsplatsen, viktiga samhällsfunktioner eller därmed jämförliga intressen. Begränsningen bör tolkas snävt. Den tar endast sikte på sådana företrädesvis akuta fall, där en erforderlig ersättare inte kan anskaffas. Föreskriften bör enligt min mening inte få åberopas för att gång efter annan vägra förtroendemannen en i och för sig befogad ledighet. Det bör märkas, att arbetsdomstolen har rätt att meddela interimistiskt förordnande även i detta fall, denna gång som regel på talan av arbetstagarparten.

10 §

I den föreslagna 10 § 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. Paragrafen innehåller också regler om skadeståndsansvar för den fackliga organisationen. Reglerna har berörts i avsnitt 6.1.7 av den allmänna motiveringen.

De fall som avses med arbetsgivarens skadeståndsskyldighet är bl. a. att förtroendemannen på grund av uppdraget ges försämrade arbetsför-

hållanden eller anställningsvillkor, att han vid permittering inte får fortsatt arbete trots att organisationen påfordrar det, att han inte får betalt för den tid som åtgår för fackligt arbete som berör arbetsplatsen osv. Härtill kommer brott mot arbetsgivarens skyldigheter gentemot den fackliga organisationen, nämligen varsel- och överläggningsplikten enligt 5 § eller att arbetsgivaren vägrar följa organisationens beslut i en tillämpningsfråga enligt 9 §. Den föreslagna påföljden, skadestånd, har anpassats till de regler, som återfinns i lagen om anställningsskydd. Bl. a. kan organisationen få s. k. ideellt skadestånd.

Härtill kommer att åtgärder som riktas mot en facklig förtroendeman eller organisation kan innebära brott mot annan lagstiftning, exempelvis FFL samt lagen om anställningsskydd, 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 lagen om anställningsskydd. Ett åsidosättande av den föreslagna regeln om särskild företrädesrätt till fortsatt arbete 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 lagen om anställningsskydd oberoende av den begränsning angående ogiltigförklaring som där eljest gäller för turordningstvister. Även när det gäller skadeståndspåföljden kan tillämpning av annan lagstiftning komma ifråga, t. ex. ideellt skadestånd för kollektivavtalsbrott eller föreningsrättskränkning.

Som jag närmare har utvecklat i avsnitten 6.1.2 och 6.1.7 av den allmänna motiveringen vill jag också föreslå en regel om skadestånd för arbetstagarparten för den händelse en facklig organisation av uppsåt eller grov oaktsamhet har föranlett att lagen har fått en felaktig tillämpning. Skadeståndsregeln avser i första hand att organisationen vid tvist har missbrukat sitt tolkningsföretråde. Detsamma bör enligt min mening gälla vid en felaktig tillämpning av kollektivavtalsbestämmelser som har trätt i lagens ställe. Härigenom uppnås en nödvändig överensstämmelse mellan olika skadeståndsbestämmelser. Kollektivavtalslagens skadeståndsregler har nämligen inte begränsats till att avse endast fall av uppsåt eller grov oaktsamhet. Den förordade skadeståndsskyldigheten kan avse såväl den lokala arbetstagarorganisationen som huvudorganisationen, beroende på vem av dem som har ansvaret för det beslut som ger uttryck för arbetstagarpartens tolkningsföretråde. Skadeståndsskyldigheten enligt 10 § andra stycket föreslås gälla också i det fallet att den lokala arbetstagarorganisationen av uppsåt eller grov oaktsamhet har gjort en sådan underrättelse enligt 1 § tredje stycket som medför att t. ex. lagens betalningsregler blir tillämpliga på en arbetstagar, vars uppdrag inte är av facklig natur. En motsvarande skadeståndsskyldighet bör enligt vad jag förut har framhållit också inträda om organisationen inte underrättar arbetsgivaren om att en arbetstagarers fackliga uppdrag har upphört och därigenom medverkar till att arbetstagararen får förmåner som inte längre

skall tillkomma honom. En liknande skadeståndsskyldighet bör följa om organisationen inte vidtar skäligen åtgärder för att hindra en facklig förtroendeman från att felaktigt tillämpa lagen eller kollektivavtal som har trätt i lagens ställe eller om organisationen inte söker förebygga skada av ett sådant felaktigt förfarande. Jag avser t. ex. fall då en facklig förtroendeman inte använder den tilldelade ledigheten för fackliga uppgifter. Även denna skadeståndsregel förutsätter uppsåt eller grov oaktsamhet från organisationens sida. Får organisationen kännedom om förtroendemannens felaktiga handlingsätt bör den, där så kan ske, vara pliktig att hindra honom från att fortsätta det olovliga förfarandet och att förebygga skada av detsamma. Det bör i allvarliga fall t. ex. kunna krävas av organisationen att den fråntar förtroendemannen hans uppdrag och underrättar arbetsgivaren om detta enligt 1 § tredje stycket.

Någon motsvarande skadeståndsskyldighet bör, som jag förut har framhållit, inte läggas på den enskilde förtroendemannen i den mån han handlar med organisationens godkännande. Det är organisationen som föreslås få bestämma förtroendemannalagens tillämpning och det bör då endast vara organisationen som får ta ansvaret för en felaktig tillämpning. Om förtroendemannen däremot handlar i strid med organisationens beslut kan han knappast sägas stödja sitt handlande på förtroendemannalagen. Missbruk av ledighet etc. bör då kunna angripas på samma sätt som annan olovlig utevaro.

I avsnitt 6.1.6 har jag berört att skadeståndsreglerna bör få en motsvarande tillämpning på felaktigt utgiven lön. Menar t. ex. organisationen att en konferens i visst ämne är av betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen och bestämmer organisationen med stöd av 9 § att arbetstagaren skall få betald ledighet för att delta i konferensen, kan arbetsdomstolen på talan av arbetsgivaren i efterhand förplikta organisationen att utge skadestånd för vad som svarar mot lönen, om domstolen menar att organisationens beslut om konferensens betydelse för arbetsplatsen var felaktigt och organisationen dessutom hade insett eller uppenbarligen borde ha insett felaktigheten. Har en förtroendeman tagit sig betald ledighet i strid med organisationens beslut kan arbetsgivaren, enligt de nyss förordade principerna, föra skadeståndstalan mot arbetstagaren personligen. Den senast berörda situationen bör knappast behöva uppkomma. Det får förutsättas att arbetsgivaren då det gäller ledighet utanför arbetsplatsen som regel förvissar sig om ändamålet med ledigheten och i varje fall innehåller lönen då det gäller en ledighet som står i strid med organisationens beslut.

I tredje stycket föreslås en regel om jämkning av skadeståndsbeloppet. I det sammanhanget vill jag understryka vad jag tidigare har anfört om att skadeståndsskyldigheten för den fackliga organisationen, frånsett ersättning motsvarande felaktigt utgiven lön, endast bör avse s. k. ideellt skadestånd och att skadeståndsbeloppet bör bestämmas endast med utgångspunkt från det uppsåt eller vållande som ligger organisationen till last.

11 §

I denna paragraf återfinns regler om de frister som gäller för talan om skadestånd m. m. enligt 10 §. I likhet med utredningen föreslår jag att bestämmelserna skall få samma utformning som de motsvarande reglerna i 40 § lagen om anställningsskydd.

Bestämmelserna, som äger tillämpning vare sig talan förs av arbetsgivare, arbetstagare eller arbetstagarorganisation, innebär att motparten skall underrättas om anspråket inom fyra månader från det skadan inträffade. Vill arbetsgivaren föra skadeståndstalan är det alltså den berörda organisationen som han skall underrätta. Vidare skall, om inom denna tid förhandlingar påkallas enligt FFL eller med stöd av kollektivavtal, talan väckas inom fyra månader från förhandlingarnas avslutande. I annat fall skall talan väckas inom åtta månader från skadans uppkomst.

Enligt andra stycket föreslås de angivna talefristerna äga motsvarande tillämpning i fråga om anspråk på lön och andra anställningsförmåner vartill en facklig förtroendemän är berättigad på grund av lagen eller kollektivavtal som har trätt i lagens ställe. Sådana anspråk preskriberas successivt allteftersom lönen förfaller till betalning.

Av 8 § andra stycket framgår att särskilda preskriptionsregler gäller vid talan om ogiltigförklaring av en uppsägning som har skett i strid med den särskilda företrädesrätten till fortsatt arbete. Det blir då bestämmelserna i 37 § lagen om anställningsskydd som vinner tillämpning. Däremot blir reglerna i 10 och 11 §§ förtroendemannalagen tillämpliga om det gäller en skadeståndstalan för brott mot 8 §.

12 §

I paragrafen föreslås, att mål om tillämpning av förtroendemannalagen skall handläggas enligt den föreslagna lagen om rättegången i arbetstvister. Detta innebär bl. a. att talan skall föras direkt vid arbetsdomstolen. Även om tvisten avser kollektivavtal, som har trätt i förtroendemannalagens ställe, följer av arbetstvistlagen att sådant mål skall tas upp direkt i arbetsdomstolen.

Arbetstagarpartens talan i arbetsdomstolen förs i första hand av den berörda organisationen. Gäller det tillämpning av lagen är det den lokala arbetstagarorganisationen som bör anses som part. Huvudorganisationen på arbetstagersidan bör dock inträda som rätt part i målet, om tvisten rör kollektivavtal som har trätt i förtroendemannalagens ställe och det är den organisationen som står som part i detta kollektivavtal. Den berörde förtroendemannen får enligt den föreslagna arbetstvistlagen själv föra talan endast om organisationen undandrar sig att föra talan på hans vägnar. Den i 1 § tredje stycket föreslagna bestämmelsen om att det är den lokala organisationen som i förhållande till förtroendemannen bestämmer när lagen skall gälla för honom, bör i fråga om talerätten få den innebörden att en enskild arbetstagare inte kan i efterhand föra talan om förmåner som organisationen har beslutat inte skall utgå. Har t. ex. organisationen vägrat godtaga att en förtroendemän skall få utnyttja betald ledighet för ett visst ändamål, bör inte förtroendemannen genom

en talan mot arbetsgivaren om lön m. m. kunna få till stånd en överprövning av organisationens beslut.

Organisationens talan kan avse dels lön och skadestånd för den berörde förtroendemannen, dels skadestånd för egen del. Även talan på grund av uppsägning, föreningsrättskränkning m. m. som berör en facklig förtroendeman förs av organisationen i arbetsdomstolen med stöd av den föreslagna arbetstvistlagen.

I likhet med utredningen finner jag det befogat med en särskild föreskrift om skyndsam handläggning av tvister enligt förtroendemannalagen. Detta bör gälla även tvister om kollektivavtal som har trätt i förtroendemannalagens ställe. I andra stycket ges arbetsdomstolen möjlighet att också meddela interimistiskt förordnande i tvistefrågan i avbidan på målets slutliga prövning. Ett yrkande om interimistiskt förordnande 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. Jag har förut uttalat, att ett upphävande av arbetstagarpartens tolkningsföretråde inte bör ske interimistiskt annat än då organisationens ståndpunkt framstår som klart ogrundad. Interimistiskt förordnande kan påkallas även av arbetstagarparten inte bara i det i motiveringen till 9 § berörda fallet att arbetsgivaren vägrar ledighet med stöd av 9 § andra stycket utan även i en tvist där organisationen anser tillämpningsfrågan så ovisst att organisationen inte vill begagna sitt tolkningsföretråde.

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. Att tvist om tillämpningen av förtroendemannalagen bör kunna hänskjutas till avgörande av skiljemän framgår av 1 kap. 3 § i den föreslagna lagen om rättegången i arbetstvister.

I övrigt gäller angående förfarandet i arbetsdomstolen, rättegångskostnad m. m. de regler som följer av lagen om rättegången i arbetstvister. Dessa regler har chefen för arbetsmarknadsdepartementet berört tidigare i dag (prop. 1974:77).

Övergångsbestämmelserna

Som jag förut har förordat bör förtroendemannalagen träda i kraft den 1 juli 1974.

I fråga om reglerna om avvikelse från lagen genom kollektivavtal, det s. k. efterskyddet samt varsel och överläggning har jag funnit särskilda övergångsbestämmelser nödvändiga. Dessa har jag förut berört i specialmotiveringen till 2, 4 och 5 §§.

8.2 Övriga lagförslag

Förslaget till lag om ändring i statstjänstemannalagen (1965:274)

I den allmänna motiveringen (avsnitt 6.2) har jag berört hur olika bestämmelser enligt huvudregeln i lagen om anställningsskydd bör kunna slå igenom även på det statligt löner reglerade tjänstemannaområdet. Jag har även uttalat, att reglerna om avskedande, turordning och företrädesrätt till ny anställning tills vidare inte kan eller bör sättas i kraft på detta område. De frågor som hänger samman med uppsägningstvisterna på den offentliga sektorn har chefen för arbetsmarknadsdepartementet behandlat förut i dag.

Jag finner därför anledning att här endast beröra de ändringar som nu föreslås i statstjänstemannalagen. Motsvarande ändringar torde efter Kungl. Maj:ts beslut komma att genomföras i kommunaltjänstemannastadgan.

7 §

Paragrafen föreslås tillföras ett tredje stycke med begränsning av rätten att meddela förordnande för bestämd tid eller tills vidare längst till viss tidpunkt. Med lagen om anställningsskydd som förebild föreslås att sådana förordnanden får meddelas endast om det föranledes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller om anställningen gäller provtjänstgöring, praktikarbete eller vikariat. Kungl. Maj:t föreslås dock få rätt att meddela bestämmelser om dispens från huvudregeln. Av 41 § statstjänstemannalagen följer att Kungl. Maj:t eller myndighet som Kungl. Maj:t bestämmer också kan meddela ytterligare föreskrifter för tillämpning av begränsningsregeln i 7 § tredje stycket.

Att avvikande föreskrifter kan bli nödvändiga, för vissa områden mera generellt med hänsyn till att kollektivavtal inte får träffas om anpassning av inskränkningsreglerna till de särskilda förhållanden som där kan råda och på andra områden i varje fall under en övergångstid, har jag berört i avsnitt 6.2.3 av den allmänna motiveringen.

Enligt huvudregeln får tidsbegränsade förordnanden meddelas om det föranleds av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Det är alltså arbetsuppgifternas beskaffenhet som blir avgörande för förordnandeformen. I den mån det på grund av beviljade anslag, tjänsteorganisationens utformning etc. fordras att tjänstemännens förordnanden begränsas, får sådana begränsningar göras med stöd av avvikande föreskrifter i annan lag eller författning. Som exempel på tjänstemän med arbetsuppgifter av särskild beskaffenhet vill jag i likhet med utredningen nämna kommittésekreterare, handelsattachéer etc. Det ligger där i tjänstens natur att förordnandet skall upphöra då kommittén har avgett sitt betänkande eller då en viss tjänstgöringsperiod har gått till ända. Detsamma gäller vissa högre befattningar, där förordnandetiden på grund av förtroendekaraktären har begränsats att gälla viss tid. På samma sätt som det på den privata sektorn är möjligt att anställa en arbetstagare för ett visst projekt, en konsult- eller expertuppgift bör det kunna ske på det

offentliga tjänstemannaområdet. Ofta gäller det här befattningar som står uppdragsförhållanden nära, även om anställningsformen har valts. En annan situation, då det bör vara möjligt att förordna en tjänsteman för begränsad tid, är att det gäller en anställning efter uppnådd pensionsålder eller att tjänstgöringen gäller en verksamhet som håller på att omorganiseras, inskränkas, avvecklas eller omlokaliseras.

Förordnande för begränsad tid bör också få meddelas, då anställningen avser provtjänstgöring, praktikarbete eller vikariat. Att jag i likhet med utredningen föreslår att även provanställning, som undantogs i lagen om anställningsskydd, skall få ske på begränsad tid motiveras inte av att det på den offentliga sektorn skulle finnas ett större behov av provanställning utan av att frågor om provanställning inte är avtalsbara, vilket var en förutsättning för undantaget i lagen om anställningsskydd. Som jag förut har berört bör allmänna riktlinjer för provanställning kunna fastställas i samverkan med personalorganisationerna.

Enligt förarbetena till lagen om anställningsskydd skall ett avtal om tidsbegränsad anställning som ingår i strid med begränsningsregeln likväl anses som ett avtal om tillsvidareanställning med de rättsverkningar som följer av en sådan anställning. Som regeringsrätten har framhållit kan detta uttalande inte äga giltighet på ett av myndighet meddelat förordnande enligt 7 § statstjänstemannalagen. Om en sådan förvaltningsakt inte överklagas tar den åt sig rättskraft även om beslutet är materiellt oriktigt.

Vad gäller själva lagändringen vill jag framhålla, att tidsbegränsade förordnanden som har meddelats före den 1 juli 1974 inte förlorar sin verkan i och med ikraftträdandet. De kan inte heller sägas stå i strid med den nya bestämmelsen i 7 § tredje stycket. Avvikande bestämmelser, som avses i tredje stycket, kan även ha meddelats före ikraftträdandet.

29 §

Det förordade tillägget är endast av formell natur. Ändringen torde vara nödvändig för att reglerna om uppsägning i lagen om anställningsskydd skall bli tillämpliga på statstjänstemannalagens område.

30 §

De föreslagna ändringarna berör reglerna om grund för uppsägning och förfarandet vid uppsägning samt varsel och överläggning vid uppsägning. Ändringarna syftar till att ersätta statstjänstemannalagens nuvarande regler med de motsvarande bestämmelserna i lagen om anställningsskydd. Jag hänvisar i första hand till avsnitten 6.2.4 och 6.2.5 av den allmänna motiveringen.

Den nu gällande föreskriften i 30 § andra stycket statstjänstemannalagen om att uppsägning får ske endast om tjänstemannen har visat bristande lämplighet för tjänsten eller det finns anledning att dra in denna eller uppsägningen av annat skäl är påkallad från allmän synpunkt föreslås utgå. Den ersätts då av den motsvarande regeln i 7 § lagen om anställningsskydd, som bl. a. innebär att en uppsägning från den statlige

arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad och att saklig grund för uppsägning inte föreligger, om det skäligen kan krävas att myndigheten etc. bereder tjänstemannen annat arbete hos sig. Jag har förut framhållit att ändringarna i huvudsak är av redaktionell natur. Omplaceringsskyldigheten kommer dock till klarare uttryck än hittills. Jag har också betonat, att ändringarna inte får föranleda avsteg i en för tjänstemännen oförmånlig riktning från den praxis i uppsägningsfall som f. n. råder på det offentliga området.

Den nuvarande formföreskriften i 30 § första stycket statstjänstemannalagen att uppsägning skall ske skriftligen föreslås stå kvar med ett förtydligande tillägg om att en uppsägning i annan form är ogiltig. Detta innebär en skillnad i förhållande till ordningsföreskriften i 8 § första stycket lagen om anställningsskydd. I övrigt gäller i tillämpliga delar den lagens regler om förfarandet vid uppsägning i den mån Kungl. Maj:t inte föreskriver undantag med stöd av 2 § lagen om anställningsskydd.

Även reglerna om överläggning vid uppsägning i 30 § tredje stycket statstjänstemannalagen föreslås utgå för att då ersättas av de motsvarande reglerna i 29-32 §§ lagen om anställningsskydd. Det rör sig här om ändringar i sak. Den lokala arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, såvitt gäller den berörda tjänstemannagruppen, föreslås få varsel om en tilltänkt uppsägning enligt lagen om anställningsskydd. På motsvarande sätt skall den berörde tjänstemannen underrättas om en tilltänkt uppsägning som beror på hans personliga förhållanden. Den statlige arbetsgivaren blir således skyldig att underrätta arbetstagarparten redan innan beslut om uppsägning får fattas. Även överläggningar föreslås äga rum innan uppsägningsbeslut får fattas. De nuvarande reglerna i statstjänstemannalagen avser endast ett överläggningsförfarande i efterhand utan möjlighet att påverka myndighetens beslut. Genom att överläggningsreglerna i lagen om anställningsskydd föreslås gälla inträder också den skillnaden i förhållande till statstjänstemannalagens nuvarande regler, att överläggningsrätten ges åt den kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationen och, då det gäller personliga uppsägningsfall, dessutom åt tjänstemannen själv.

Reglerna i 30 § statstjänstemannalagen föreslås också få ett tillägg, varigenom bestämmelserna om grund för uppsägning och förfarandet vid uppsägning samt varsel och överläggning vid uppsägning skall gälla även en tillsvidareförordnad tjänsteman i verksledande eller därmed jämförlig ställning. Tillägget motiveras av det undantag som enligt lagen om anställningsskydd gäller för arbetstagare i företagsledande eller därmed jämförlig ställning. Som jag förut har berört i avsnitt 6.2.4 bör nämligen inte anpassningen till lagen om anställningsskydd leda till att dessa tjänstemäns anställningsskydd försämras. I likhet med vad som till följd av 2 § lagen om anställningsskydd gäller i fråga om övriga tjänstemän bör Kungl. Maj:t beträffande dem ges möjlighet att i administrativ ordning meddela avvikande föreskrifter rörande uppsägningsförfarandet samt varsel och överläggning. Jag föreslår att en särskild regel härom tas in i paragrafens andra stycke.

I den allmänna motiveringen har jag också berört de skäl som motiverar ett borttagande av den särskilda bestämmelsen om uppsägning utan iakttagande av uppsägningstid av en tjänsteman som har innehaft tillfällig anställning understigande tre månader. Den erforderliga anpassningen bör enligt min mening ske genom kollektivavtal.

Som jag förut har berört bör reglerna i lagen om anställningsskydd rörande turordning och företrädesrätt till ny anställning tills vidare inte sättas i kraft på statstjänstemannalagens område. Genom huvudregeln i 1 § lagen om anställningsskydd och de nu föreslagna ändringarna i statstjänstemannalagen kommer därför i en uppsägningssituation reglerna i lagen om anställningsskydd att fr. o. m. den 1 juli 1974 gälla enligt följande på statstjänstemannalagens område. Reglerna i 7-10 §§ om grund för uppsägning och förfarandet vid uppsägning kommer att gälla alla tjänstemän, frånsett den nyss berörda ordningsföreskriften i 8 § första stycket och bestämmelsen om företrädesrätt till ny anställning i 9 § andra stycket. Även om några regler tills vidare inte föreslås om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist, kommer dock reglerna om grund för uppsägning vid arbetsbrist att gälla. Uttalandena i förarbetena till lagen om anställningsskydd om arbetsgivarens skyldighet att genomföra en driftsinskränkning eller organisationsomläggning på ett för arbetstagarna skonsamt sätt och efter förmåga söka omplacera berörda arbetstagare (prop. 1973:129 s. 121 och 123) gäller alltså också på statstjänstemannalagens område. Reglerna i 11-14 §§ om uppsägningstid och förmåner under uppsägningstid kommer att gälla med undantag för tjänstemän i verksledande eller därmed jämförlig ställning. Reglerna i 29-32 §§ om varsel och överläggning kommer i tillämpliga delar att gälla alla tjänstemän. Av det anförda följer, att också de motsvarande bestämmelserna i 34 § och 37-42 §§ rörande tvist om uppsägning, skadestånd m. m. och rättegången kommer att gälla i tillämpliga delar. Det bör dock beträffande alla de nu berörda bestämmelserna i lagen om anställningsskydd märkas, att Kungl. Maj:t med stöd av 2 § lagen om anställningsskydd medgettts rätt att föreskriva avvikande bestämmelser.

För att nå bättre överensstämmelse med 6 § lagen om anställningsskydd föreslås att 30 § statstjänstemannalagen skall tillföras ett nytt tredje stycke med föreskrift om den i och för sig självklara principen att ett tidsbegränsat förordnande upphör utan föregående uppsägning vid förordnandetidens utgång (jfr dock 36 § statstjänstemannalagen).

Genom en särskild övergångsbestämmelse föreslås att det nuvarande överläggningsförfarandet i 30 § tredje stycket statstjänstemannalagen skall gälla även efter lagens ikraftträdande om uppsägning har skett dessförinnan. I övrigt bör i fråga om lagens ikraftträdande gälla samma principer som antagits beträffande lagen om anställningsskydd, dvs. att det är tidpunkten då en uppsägning skall anses ha skett (10 § andra stycket lagen om anställningsskydd) som blir avgörande för om statstjänstemannalagen skall gälla i dess nya eller gamla lydelse.

35 §

Den särskilda bestämmelsen om rätt för en tjänsteman att lämna en kortvarig tillfällig anställning utan uppsägningstid föreslås utgå liksom den förut berörda motsvarande föreskriften i 30 § första stycket. Erforderliga avvikelser från reglerna om uppsägningstid bör genomföras med stöd av kollektivavtal.

Övergångsbestämmelserna

Som jag har berört i avsnitt 6.2.1 bör anpassningen av den offentliga sektorns regler till lagen om anställningsskydd så långt det är möjligt genomföras till den 1 juli 1974, då lagen om anställningsskydd träder i kraft.

Frånsett reglerna om avskedande, turordning och företrädesrätt till ny anställning bör detta också kunna ske. Ändringarna i statstjänstemannalagen föreslås därför träda i kraft den 1 juli 1974. Kungl. Maj:t har, som jag också i olika sammanhang har framhållit, möjlighet att med stöd av bl. a. 2 § lagen om anställningsskydd och 7 § tredje stycket statstjänstemannalagen i administrativ ordning meddela de avvikande bestämmelser som behövs. Med de ändringar som nu föreslås för statstjänstemannalagens del har jag inte ansett det nödvändigt med andra övergångsbestämmelser än de som fordras för ett uppskov med reglerna om avskedande, turordning och företrädesrätt till ny anställning. Härtill kommer dock en särskild övergångsbestämmelse rörande överläggning rörande uppsägning som har skett före lagens ikraftträdande.

Att reglerna i 18-20 §§ och 22-28 §§ lagen om anställningsskydd rörande avskedande, turordning och företrädesrätt till ny anställning tills vidare inte kommer att gälla på statstjänstemannalagens område får självfallet återverkningar också på de övriga regler i lagen om anställningsskydd som behandlar dessa frågor, nämligen 4 §, 6 § tredje stycket, 9 § andra stycket, 29-32 §§, 34 § första stycket samt 35-42 §§ i tillämpliga delar.

Genom de föreslagna ändringarna i statstjänstemannalagen blir det reglerna i lagen om anställningsskydd som slår igenom. Härav följer att övergångsbestämmelserna till den lagen också kommer att gälla på det statliga tjänstemannaområdet.

Förslaget till lag om ändring i lagen (1936:320) om skydd mot vräkning vid arbetskonflikter

I enlighet med vad jag har förordat i den allmänna motiveringen (avsnitt 6.3.1) har undantagsregeln i 2 § b) ändrats på så sätt att den inte skall gälla i fråga om anställningar för viss tid eller visst arbete beträffande vilka arbetsgivaren åsidosatt skyldighet att lämna underrättelse enligt 15 § första stycket lagen om anställningsskydd. Ändringen omfattar däremot inte säsonganställningar.

Jag vill erinra om att 15 § första stycket lagen om anställningsskydd

innehåller kvalifikationsregler som innebär att tillfälliga anställningar undantas från underrättelseskyligheten. Arbetstagare som har varit anställd för viss tid eller visst arbete behöver sålunda underrättas endast om han har varit anställd sammanlagt minst tolv månader under de två senaste åren. Å andra sidan åligger det arbetsgivaren att lämna underrättelse till varje arbetstagare som uppfyller kravet på kvalifikationstid, även om parterna från början varit inställda på att det skulle vara fråga om en enstaka anställning. I övrigt hänvisar jag till förarbetena till nämnda paragraf (prop. 1973:129 s. 147 f och 252 ff).

Under remissbehandlingen har från några håll gjorts påpekanden, vilka kräver klarlägganden i vissa avseenden.

Svea hovrätt frågar sig sålunda vad som skall gälla enligt den ifrågavarande lagen, om arbetsgivaren försummar att lämna underrättelse enligt 15 § första stycket lagen om anställningsskydd. För min del anser jag att såväl den föreslagna lagtextens lydelse som utredningens motivut-talanden tyder på att utredningens avsikt har varit, att försummad underrättelse skall medföra att undantaget från vräkningsförbudet inte blir gällande. En sådan tolkning av bestämmelsen är enligt min mening också både naturlig och ändamålsenlig.

Som arbetsdomstolens ordförande påpekar kan uppsägningsskyldighet föreligga också i fråga om vissa anställningar på bestämd tid. Det är därvid fråga om s. k. blandade anställningsformer, som förekommer inom exempelvis byggnadsbranschen. Jag anser att reglerna om tillsvidareanställningar liksom hittills bör gälla för sådana anställningar. Dessa fall skall således bedömas enligt 2 § c) i den förevarande lagen.

I likhet med några remissinstanser förordar jag att den aktuella undantagsregeln förses med den begränsningen, att undantaget från vräkningsförbudet skall gälla bara om anledning till att fortsatt anställning inte erbjuds arbetstagaren uppenbarligen inte har samband med konflikten. Denna förutsättning föreslås gälla också säsonganställningar. Enligt min mening stämmer en sådan ordning väl överens med de intentioner som ligger bakom lagen om anställningsskydd. Bestämmelsen har i departementsförslaget tagits in som ett andra stycke till 2 §.

Lagen föreslås träda i kraft den 1 juli 1974. Med hänsyn till punkt 4 i övergångsbestämmelserna till lagen om anställningsskydd behövs en övergångsbestämmelse även till ifrågavarande lagändring. Bestämmelsen 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 för vilka arbetsgivaren saknade skyldighet att lämna underrättelse enligt 15 § första stycket lagen om anställningsskydd.

Förslaget till lag om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m. m. i husligt arbete

Ändringsförslaget innebär framför allt att de hittillsvarande reglerna om anställningsavtalet anpassas till motsvarande regler i lagen om

anställningsskydd och att regelsystemet kompletteras med vissa bestämmelser som har sin förebild i sistnämnda lag.

12 §

Paragrafen upptar bestämmelser om anställningens upphörande. Första stycket, som motsvarar 5 § första stycket, 6 § första stycket och 8 § första stycket lagen om anställningsskydd, innehåller till en början den i och för sig självklara regeln att anställning gäller tills vidare, om inte annat har avtalats. Härav följer att en arbetsgivare som vill anställa en arbetstagare för viss tid e. d. normalt måste göra arbetstagaren uppmärksam på detta i samband med att anställningsavtalet ingås. Någon begränsning i fråga om rätten att träffa avtal om visstidsanställning finns inte. De flesta avtal om anställning i husligt arbete torde dock gälla tills vidare.

I första stycket föreskrivs vidare att tillsvidareanställningar genom uppsägning kan bringas att upphöra vid utgången av viss uppsägningstid samt att uppsägning från arbetsgivarens sida skall ske skriftligen. Liksom motsvarande bestämmelse i lagen om anställningsskydd är regeln om skriftlig uppsägning att betrakta som en ordningsföreskrift. En uppsägning blir alltså inte ogiltig bara på den grund att arbetsgivaren har underlåtit att följa föreskriften.

Arbetsgivarens rätt att säga upp en husligt anställd regleras f. n. inte i lagen. I likhet med utredningen anser jag att sådana regler inte heller bör införas på ifrågavarande område. Jag vill dock erinra om att detta inte innebär att arbetstagare i husligt arbete kan sägas upp av vilken anledning som helst. Som utredningen påpekat torde den begränsningen av arbetsgivarens uppsägningsrätt, att uppsägningar som strider mot lag eller goda seder inte accepteras, gälla också i fråga om husligt anställda. Dessutom finns i annan lagstiftning regler som begränsar arbetsgivarens rätt att säga upp anställd. Sälunda gäller exempelvis lagen om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m. även arbetstagare i husligt arbete.

I andra stycket av förevarande paragraf har tagits in bestämmelser om uppsägningstid. I överensstämmelse med vad som gäller enligt lagen om anställningsskydd föreskrivs till en början en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Som jag har anfört i den allmänna motiveringen (avsnitt 6.3.2) bör reglerna om uppsägningstid vara tvingade på samma sätt som övriga regler i lagen. Detta innebär att en överenskommelse, som medför skyldighet för arbetstagaren att iaktta längre uppsägningstid eller medger rätt för arbetsgivaren att iaktta kortare uppsägningstid än som föreskrivs i lagen, inte är bindande för arbetstagaren. För att markera detta förhållande har utredningens lagförslag jämkats något. Dessutom upptas i förevarande stycke regler om förlängd uppsägningstid i vissa fall. Reglerna avser endast uppsägning från arbetsgivarens sida. För att arbetstagaren skall ha rätt till de längre uppsägningstiderna krävs att han kan åberopa en viss anställningstid. Avgörande härvidlag är förhållandena vid tidpunkten för uppsägningen.

I enlighet med vad jag har förordat i den allmänna motiveringen har i tredje stycket intagits en bestämmelse som medger att arbetstagaren i visst fall får tillgodoräkna sig anställningstid hos tidigare arbetsgivare. Bestämmelsen får betydelse vid beräkning av kvalifikationstid för rätt till längre uppsägningstider enligt andra stycket. Regeln tar sikte på sådana fall då det rör sig om en rent formell växling av arbetsgivare och den anställda övergår från en medlem av en familj till en annan.

12 a §

Paragrafen, som innehåller bestämmelser om lön och andra förmåner under uppsägningstid, överensstämmer i huvudsak med 12-14 §§ lagen om anställningsskydd. Regeln i 12 § första stycket tredje punkten lagen om anställningsskydd om att den närmare beräkningen av förmånerna får grundas på kollektivavtal saknar betydelse på det husliga arbetets område och har därför inte intagits i lagen. Som jag framhållit i den allmänna motiveringen föreslås inte heller någon motsvarighet till regeln i 14 § första stycket lagen om anställningsskydd om förbud att under uppsägningstiden förflytta arbetstagaren till annan ort. Jag vill dock erinra om att detta inte innebär att arbetsgivaren har en obegränsad rätt att förflytta arbetstagaren till annan ort. När det gäller utformningen av bestämmelsen i andra stycket hänvisar jag till vad jag anfört i avsnitt 6.3.6.

I övrigt hänvisar jag till förarbetena till 12-14 §§ lagen om anställningsskydd (prop. 1973:129 s. 137 ff och 248 ff).

12 b §

Paragrafen innehåller bestämmelser om omedelbart frånträdan av anställning och om avskedande.

Paragrafens första och andra stycken, som motsvarar hittillsvarande 12 § andra stycket, reglerar förutsättningarna för arbetstagar att omedelbart frånträda anställningen och för arbetsgivare att vidta avskedande. De av utredningen föreslagna ändringarna innebär sådana redaktionella jämkningar att terminologisk överensstämmelse uppnås med motsvarande bestämmelser i 6 § tredje stycket och 18 § första stycket lagen om anställningsskydd (se prop. 1973:129 s. 148 ff, 241 och 254 f).

Tredje stycket, som svarar mot nuvarande 12 § tredje stycket, innehåller en regel om att åtgärd enligt första eller andra stycket inte får grundas endast på omständighet som varit känd mer än en vecka innan anställningen frånträddes eller avskedandet ägde rum. Bestämmelsen har justerats redaktionellt.

I fjärde stycket har, efter mönster av 19 § första och andra styckena lagen om anställningsskydd, införts vissa formella bestämmelser som skall iakttas vid avskedande. Det föreskrivs sålunda att avskedande skall ske skriftligen, att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skall uppge grunderna för avskedandet och att sådan uppgift skall lämnas skriftligen, om arbetstagaren begär det.

Liksom när det gäller regeln om att uppsägning från arbetsgivarens sida skall ske skriftligen har ifrågavarande bestämmelser karaktären av ordningsföreskrifter. Ett avskedande blir sålunda inte ogiltigt enbart på den grund att arbetsgivaren har lämnat muntligt besked om avskedande eller på annat sätt åsidosatt föreskrifterna.

20 §

I denna paragraf upptas bestämmelser om skadestånd. Reglerna motsvarar i stor utsträckning skadeståndsreglerna i lagen om anställningsskydd. Fullständig överensstämmelse föreligger dock inte. När det gäller 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. Som utredningen påpekar torde dock skillnaden 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 avtalsförhållanden.

Första stycket i förevarande paragraf föreskriver ersättningsskyldighet för arbetsgivare som åsidosätter sina förpliktelser enligt avtalet eller lagen. Bestämmelsen har utformats i huvudsaklig överensstämmelse med 38 § första stycket lagen om anställningsskydd. Detta får, i förhållande till nuvarande ordning, betydelse såtillvida att lön och andra anställningsförmåner inte kan bli föremål för jämkning (jfr prop. 1973:129 s. 282).

Andra stycket, som reglerar arbetstagarens skadeståndsskyldighet, motsvarar bortsett från vissa redaktionella jämkningar hittillsvarande 20 § första stycket.

Övergångsbestämmelser

Lagändringarna föreslås träda i kraft samtidigt med lagen om anställningsskydd, dvs. den 1 juli 1974. Uppsägning eller avskedande som skett dessförinnan skall bedömas enligt äldre bestämmelser. Att uppsägningstiden utlöper först efter det att de nya bestämmelserna trätt i kraft föranleder alltså inte att dessa skall tillämpas på anställningsförhållandet. Denna princip överensstämmer med vad som gäller angående ikraftträdandet av lagen om anställningsskydd (se prop. 1973:129 s. 204).

Förslagen till lag om ändring i lagen (1939:727) om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m., lag om ändring i lagen (1945:844) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m. och lag om ändring i lagen (1972:650) om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare

Som jag har anfört i avsnitt 6.3.3 är det önskvärt att den ordning som gäller enligt lagen om anställningsskydd så långt möjligt reglerar följderna av varje obehörig uppsägning eller obehörigt avskedande. Genom nämnda lag införs ett generellt anställningsskydd innebärande bl. a. att en sakligt oggrundad 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. Arbetsgivaren får inte heller på grund av den omständighet som föranlett uppsägningen avstånga 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 ogiltig. 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 resp. 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.

Jag delar utredningens uppfattning att reglerna i de särskilda lagarna bör omarbetas så att de överensstämmer med de återgivna reglerna i lagen

om anställningsskydd. Detta har skett genom att hänvisning gjorts till motsvarande bestämmelser i lagen om anställningsskydd.

För att uppnå överensstämmelse med den i lagen om anställningsskydd genomförda distinktionen mellan begreppen uppsägning och avskedande har vissa redaktionella jämkningar vidtagits 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 i vissa av de inledande paragraferna i resp. 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 införs i lagen om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. (2 a §). En paragraf i lagen om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare (8 §) har av liknande skäl utgått.

Med anledning av påpekande från en remissinstans vill jag särskilt framhålla att 2 § första stycket lagen om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. självfallet inte innebär någon inskränkning i möjligheten att enligt 5 § andra stycket lagen om anställningsskydd avtala om anställning för viss tid när det gäller praktiskarbete eller vikariat. För att undvika missförstånd i detta avseende har departementsförslaget jämkats något.

De ändringar som jag i den allmänna motiveringen har förordat i lagen om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m. med anledning av redan beslutad förlängning av ersättningstiden för föräldrapenning föranleder motsvarande förlängning av de i 2 § nämnda lag intagna tidsgränserna.

Jag vill i detta sammanhang också erinra om att förslag om ändrade forumbestämmelser i bl. a. förevarande lagar tidigare i dag anmälts av chefen för arbetsmarknadsdepartementet.

Övergångsbestämmelser

Ändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 1974. Har uppsägning eller avskedande skett dessförinnan, skall dock äldre bestämmelser gälla.

Ikraftträdandet av de ändringar som föranleds av de förlängda ersättningstiderna för föräldrapenning har anpassats till de övergångsbestämmelser som därvid gäller.

Förslaget till lag om ändring i arbetarskyddslagen (1949:1)

42 §

I avsnitt 6.3.4 har föreslagits att reglerna om arbetstagares skydd mot uppsägning och avskedande i anledning av skyddsombudsuppdrag skall utmönstras och ersättas av de allmänna bestämmelserna i lagen om anställningsskydd. Lydelsen av första, tredje och fjärde styckena i paragrafen har jämkats i enlighet härmed. Som framhållits i den allmänna

motiveringen föreslås vissa ändringar i 44 § arbetarskyddslagen i lagstiftningsärendet om rättegången i arbetstvister (prop. 1974:77). Därvid tas i den paragrafen upp en motsvarighet till den processuella regeln i sista punkten av fjärde stycket. Vidare har nuvarande föreskrifter i femte stycket om domstols förordnande i tvist om giltigheten av uppsägning eller avskedande fått utgå. Dessa föreskrifter har sin motsvarighet i 35 § andra stycket lagen om anställningsskydd.

Också andra stycket i paragrafen förlorar naturligtvis sin betydelse i uppsägnings- och avskedandefall. Det har dock inte ansetts nödvändigt att göra ändring i detta stycke i förevarande sammanhang.

Till lagförslaget har fogats en bestämmelse som anger att tidpunkten för uppsägningen resp. avskedandet skall vara avgörande för vilken lag som skall tillämpas i övergångsfall.

Förslaget till lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder

15 §

I enlighet med vad som har anförts i avsnitt 6.3.4 har tillämpningsområdet för paragrafens hänvisning till 42–44 §§ arbetarskyddslagen begränsats. Med den föreslagna lydelsen blir arbetarskyddslagens bestämmelser av betydelse bara i de fall då företrädaren för arbetstagarorganisationen inte omfattas av lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Är däremot förutsättningarna i 1 § förtroendemannalagen uppfyllda gäller i stället reglerna i den lagen fullt ut.

Förslaget till lag om ändring i förmånsrättslagen (1970:979)

11 §

Inledningsvis vill jag erinra om mitt ställningstagande i den allmänna motiveringen (avsnitt 6.3.5) att ändring i paragrafen i vart fall f. n. inte bör ske med hänsyn till bestämmelsen om skadestånd i 39 § lagen om anställningsskydd. Oavsett vilken karaktär fordran på sådant skadestånd anses ha bör den alltså inte till någon del anses förenad med förmånsrätt enligt den förevarande paragrafen.

Ändringsförslaget avser den regel i paragrafen, som föreskriver begränsning i förmånsrätten för lön eller annan ersättning på grund av anställningen under skälig uppsägningstid med hänsyn till inkomst som arbetstagaren under den tid lönen eller ersättningen avser förvärvat eller uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan anställning, genom uppdrag eller genom egen förvärvsverksamhet. Förslaget syftar på sätt som angetts i avsnitt 6.3.5 till att uppnå överensstämmelse med avräkningsbestämmelsen i 13 § lagen om anställningsskydd. I enlighet med vad som förordats i ett remissvar har vid utformningen av förslaget eftersträvat överensstämmelse även i lagtekniskt hänseende mellan de ifrågavarande reglerna. Detta innebär att förmånsrätten uttryckligen begränsas – förutom av inkomst som arbetstagaren förvärvat i annan anställning eller uppenbar-

ligen kunde ha förvärvat i anställning som han skäligen bort godta -- av statligt utbildningsbidrag vid arbetsmarknadsutbildning, om bidraget avser samma tid som lönen eller ersättningen och arbetstagaren har blivit berättigad till bidraget efter uppsägningen.

Den föreslagna ordningen leder till att de uttalanden som föredragande departementschefen gjorde i prop. 1973:129 (s. 143) angående innebörden av avräkningsregeln i lagen om anställningsskydd bör kunna tjäna till vägledning även vid tillämpningen av den förevarande paragrafen i dess nya lydelse. Jag vill här tillägga att enligt min mening bör den omständigheten att sjukpenning och arbetslöshetsersättning har blivit skattepliktiga fr. o. m. år 1974 inte föranleda ändrad praxis när det gäller avräkning på uppsägningslön eller i förmånsrättshänseende (jfr prop. 1971:178 s. 34).

Vissa remissinstanser har i motsats till utredningen ansett att en särskild övergångsbestämmelse är motiverad i samband med att begränsningsregeln ändras. Jag delar denna uppfattning. Såsom är brukligt inom konkurslagstiftningen bör tidpunkten för konkursbeslutet vara avgörande för om den äldre eller den nya lydelsen av paragrafen skall gälla i övergångsfall. Härmed tillgodoses konkursborgenärernas intresse av att få veta vilka regler som är tillämpliga bättre än om annan tidpunkt väljs, t. ex. tidpunkten för uppsägningen (jfr 2 i övergångsbestämmelserna till lagen om anställningsskydd).

9 Hemställen

Under återopande av det anförda hemställer jag att Kungl. Maj:t föreslår riksdagen att antaga förslagen till

1. lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen,
2. lag om ändring i statsjästemannalagen (1965:274),
3. lag om ändring i lagen (1936:320) om skydd mot vräkning vid arbetskonflikter,
4. lag om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m. m. i husligt arbete,
5. lag om ändring i lagen (1939:727) om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m.,
6. lag om ändring i lagen (1945:844) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m.,
7. lag om ändring i lagen (1972:650) om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare,
8. lag om ändring i arbetarskyddslagen (1949:1),
9. lag om ändring i förmånsrättslagen (1970:979),
10. lag om ändring i lagen (1974:12) om anställningsskydd,
11. lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

Med bifall till vad föredraganden sålunda med instämmande av statsrådets övriga ledamöter hemställt förordnar Hans Maj:t Konungen att till riksdagen skall avlätas proposition av den lydelse bilaga till detta protokoll utvisar.

Ur protokollet:
Britta Gyllensten

Förslag till Lag om facklig förtroendemens 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 fastställs under medverkan av Konungen eller myndighet som Konungen bestämmer, eller arbetstagare hos riksdagen eller dess verk.

Avtal som innebär att facklig förtroendemens 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 arbetstagersidan 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 förtroendemens 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 förtroendemens 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 jämföras 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 förtroendemann 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 förtroedeman 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.

**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.

Uppsägning må ske endast om tjänstemannen visat bristande

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.

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**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 verkställdts 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 förfalldagen, 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

12 §

Är avtalstiden ej bestämd, gäller avtalet tills vidare och upphör efter uppsägning från endera sidan. Uppsägningstiden är 14 dagar, om ej annat överenskommits.

Förelagen lydelse

12 §

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. Arbetstagarer 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 arbetstagarer rätt till lön och andra

Nuvarande lydelse

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-

Föreslagen lydelse

anställningsförmåner även om arbetsgivaren icke erbjuder honom arbete. Sådana förmåner får ej understå 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.

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

sätter sina skyldigheter mot arbetstagaren.

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.

20 §

Arbetsgivare eller arbetstagare som åsidosätter sina skyldigheter enligt avtalet eller denna lag skall ersätta motparten skada som uppstår på grund därav.

Föreslagen lydelse

stycket kan av arbetsgivaren genom avskedande bringas att upphöra omedelbart, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Som grund för anställningsupphörande enligt första eller andra stycket får icke åberopas enbart omständighet som varit känd mer än en vecka innan anställningen frånträdde 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 §

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 bedömning 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 bestäms dock med tillämpning av allmänna skadeståndsregler.

Om det är skäligen 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 (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

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 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

Föreslagen lydelse

1 §

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 *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.

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.

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-

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.

2 a §

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.

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 underätta 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 arbetstvisiter. 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

1 §

Arbetstagare må ej *skiljas från sin anställning* på den grund att han slutit trolovning eller ingått äktenskap.

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.

Arbetsgivare må ej med vetskap om havandeskapet eller barnets födelse *skilja* arbetstagare, som sedan minst ett år haft stadigvaran-

Föreslagen lydelse

1 §

Arbetstagare må ej *sägas upp eller avskedas* på den grund att han slutit trolovning eller ingått äktenskap.

2 §

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 *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.

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 förmåles 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 förmåles i 2 § andra stycket.

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.

3 §

Arbetstagare som ej må *sägas upp eller avskedas* av anledning varom i denna lag förmåles 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 förmåles 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

6 §

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.

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

7 §

Mål om tillämpning av denna lag handläggas enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvisiter. 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 (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 arbetstagarare 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.

7 §

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

Föreslagen lydelse

6 a §

Förklaring, varigenom arbetstagarare 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 §

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

Nuvarande lydelse

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 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.

Iakttagelse av arbetstagare ej vad som föreskrives i första stycket är talan förlorad.

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.

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.

Föreslagen lydelse

je och fjärde styckena samt 40 § första och tredje styckena lagen (1973:000) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.

(Utgår)

9 §

Mål om tillämpning av denna lag handlägges enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvistier. I sådant mål äger 41 § tredje stycket lagen (1973:000) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.

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 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

40 a § fjärde stycket

Skyddsombud skall beredas erforderlig ledighet med bibehållna anställningsförmåner för att fullgöra sina uppgifter.

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 försämlra hans anställningsvillkor.

Bryter arbetsgivare eller arbetstagare mot vad i första stycket stadgats, är han skyldig ersätta

Föreslagen lydelse

40 a § fjärde stycket

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 jämföras tid som nu sägs.

42 §

Skyddsombud må icke hindras att fullgöra sitt uppdrag. Skyddsombud må ej i anledning av uppdraget tillskyndas försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor.

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 skadevällandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande i avseende å tvisten, skadans storlek i jämförelse med den skadevällandes 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 under rättelse 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
Lag om ändring i förmånsrättslagen (1970:979)**

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

Nuvarande lydelse

Allmän förmånsrätt följer där-
efter med arbetstagares fordran på
sådan lön eller annan ersättning på
grund av anställningen som ej för-
fallit till betalning tidigare än ett
år innan konkursansökningen gjor-
des och på sådan lön eller ersätt-
ning under skälig uppsägningstid,
högst sex månader, som överstiger
inkomst vilken arbetstagaren un-
der tid som lönen eller ersätt-
ningen avser förvärvat eller uppen-
barligen borde ha kunnat förvärva
i annan anställning, *genom upp-
drag eller genom egen förvärvs-
verksamhet*. Har lönefordran som
förfallit tidigare än ett år innan
konkursansökningen gjordes varit
föremål för tvist, gäller förmåns-
rätten, om talan väckts eller sådan
förhandling som föreskrives i kol-
lektivavtal begärts inom sex måna-
der från förfallodagen och kon-
kursansökningen följt inom sex
månader från det att tvisten blivit
slutligt avgjord. I fråga om semes-
terlön eller semesterersättning

Föreslagen lydelse

11 §

Allmän förmånsrätt följer där-
efter med arbetstagares fordran på
sådan lön eller annan ersättning på
grund av anställningen som ej för-
fallit till betalning tidigare än ett
år innan konkursansökningen gjor-
des och på sådan lön eller ersätt-
ning under skälig uppsägningstid,
högst sex månader, som överstiger
inkomst vilken arbetstagaren un-
der den tid som lönen eller ersätt-
ningen avser förvärvat eller uppen-
barligen borde ha kunnat förvärva
i annan anställning *som han skäli-
gen bort godtaga*. Allmän för-
månsrätt följer även med fordran
på skadestånd som utgått enligt
*39 § lagen (1973:000) om anställ-
ningsskydd*. Har lönefordran som
förfallit tidigare än ett år innan
konkursansökningen gjordes varit
föremål för tvist, gäller förmåns-
rätten, om talan väckts eller sådan
förhandling som föreskrives i kol-
lektivavtal begärts inom sex måna-
der från förfallodagen och kon-
kursansökningen följt inom sex

Nuvarande lydelse

som är intjänad innan konkursansökningen gjordes, gäller förmånsrätten vad som står inne för det löpande och de närmast föregående två kvalifikationsåren.

Föreslagen lydelse

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 tryggnad 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 försättning 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.

Innehåll

	Sid.
Propositionen	1
Propositionens huvudsakliga innehåll	1
Förslag till	
lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen	3
lag om ändring i statstjänstemannalagen	6
lag om ändring i lagen om skydd mot vräkning vid arbetskonflikter	8
lag om ändring i lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete	10
lag om ändring i lagen om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m.	13
lag om ändring i lagen om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m.	16
lag om ändring i lagen om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare	20
lag om ändring i arbetarskyddslagen	22
lag om ändring i förmånsrättslagen	24
lag om ändring i lagen om anställningsskydd	26
lag om ändring i lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder	27
Utdrag av statsrådsprotokollet den 5 april 1974	28
1 Inledning	28
2 Facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen	30
2.1 Nuvarande ordning	30
2.1.1 Författningsregler	30
2.1.2 Kollektivavtalsbestämmelser	30
2.2 Internationella förhållanden	34
2.2.1 Uttalanden av den internationella arbetsorganisationen (ILO)	34
2.2.2 Annan internationell reglering	37
2.3 Utredningen	37
2.3.1 Inledning	37
2.3.2 Lagstiftning eller avtalsreglering	38
2.3.3 Det s. k. tolkningsföreträdet	39
2.3.4 Förhållandet till viss annan lagstiftning	41
2.3.5 Kretsen av fackliga företrädare m. m.	42
2.3.6 Olika slag av fackligt arbete	43
2.3.7 Skydd för anställningen	44
2.3.8 Skydd för de fackliga uppgifternas fullgörande	47
2.3.9 Övriga frågor	49
2.3.10 Skiljaktiga meningar	51
2.4 Remissyttranden	53
2.4.1 Allmänt	53
2.4.2 Lagstiftningens utformning	57
2.4.3 Tolkningsföreträdet	58
2.4.4 Kretsen av fackliga företrädare	60

	Sid.
2.4.5 Olika slag av fackligt arbete	66
2.4.6 Skydd för anställningen	67
2.4.7 Skydd för de fackliga uppgifternas fullgörande . .	70
2.4.8 Övriga frågor	74
3 Den offentliga sektorn	77
3.1 Nuvarande ordning	77
3.1.1 Allmänna utgångspunkter	77
3.1.2 Anställningstryggheten enligt lagen om anställningsskydd	81
3.2 Utredningen	83
3.2.1 Inledning	83
3.2.2 Det offentliga arbetsgivarbegreppet	84
3.2.3 Tidsbegränsade anställningar	85
3.2.4 Grund för uppsägning, omplaceringsskyldighet m. m.	86
3.2.5 Uppsägningsförfarandet, varsel och överläggning m. m.	87
3.2.6 Underrättelse i vissa fall	87
3.2.7 Uppsägningstidens längd, lön och andra förmåner under uppsägningstid m. m.	88
3.2.8 Regler om turordning, företrädesrätt till ny anställning m. m.	89
3.2.9 Tvisteförfarandet m. m.	90
3.2.10 Ikraftträdande	91
3.3 Remissyttranden	91
3.3.1 Allmänt	91
3.3.2 Det offentliga arbetsgivarbegreppet	96
3.3.3 Tidsbegränsade anställningar	96
3.3.4 Grund för uppsägning, omplaceringsskyldighet m. m.	99
3.3.5 Uppsägningsförfarandet, varsel och överläggning m. m.	101
3.3.6 Underrättelse i vissa fall	102
3.3.7 Uppsägningstidens längd, lön och andra förmåner under uppsägningstid m. m.	103
3.3.8 Regler om turordning, företrädesrätt till ny anställning m. m.	103
3.3.9 Ikraftträdande	104
4 Följdändringar i allmän arbetsrättslig lagstiftning	105
4.1 Arbetsfredslagstiftningen	105
4.1.1 Nuvarande ordning	105
4.1.2 Utredningen	107
4.1.3 Remissyttranden	109
4.2 Lagar för särskilda yrkesgrupper	111
4.2.1 Nuvarande ordning	111
4.2.2 Utredningen	114

	Sid.
4.2.3 Remissyttranden	119
4.3 Lagar om uppsägningsförbud i vissa fall	121
4.3.1 Nuvarande ordning	121
4.3.2 Utredningen	122
4.3.3 Remissyttranden	123
4.4 Arbetarskyddslagen och lagen om vissa anställnings- främjande åtgärder	124
4.4.1 Nuvarande ordning	124
4.4.2 Utredningen	125
4.4.3 Remissyttranden	127
4.5 Lagstiftning om löneskydd	130
4.5.1 Nuvarande ordning	130
4.5.2 Utredningen	131
4.5.3 Remissyttranden	133
4.6 Semesterlagstiftningen	135
4.6.1 Nuvarande ordning	135
4.6.2 Utredningen	135
4.6.3 Remissyttranden	137
4.7 Kungörelsen om statsbidrag till nedläggningshotade före- tag	137
4.7.1 Nuvarande ordning	137
4.7.2 Utredningen	138
5 Avgångsersättning	138
5.1 Nuvarande ordning	138
5.1.1 Förhållandena på den privata sektorn	138
5.1.2 Förhållandena på den offentliga sektorn	142
5.2 Utredningen	144
5.3 Remissyttranden	146
6 Föredraganden	146
6.1 Lagstiftning om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen	146
6.1.1 Inledande synpunkter	146
6.1.2 Tolkningsföreträdet	151
6.1.3 Den fackliga verksamheten	153
6.1.4 Kretsen av fackliga förtroendemen	155
6.1.5 Anställningsskyddet	159
6.1.6 Skyddet för den fackliga verksamheten	162
6.1.7 Övriga frågor	168
6.2 Anställningstryggheten på den offentliga sektorn	169
6.2.1 Inledande synpunkter	169
6.2.2 Det offentliga arbetsgivarbegreppet	174
6.2.3 Tidsbegränsade anställningar	174
6.2.4 Grund för uppsägning, omplaceringskyldighet m. m.	176
6.2.5 Uppsägningsförfarandet, varsel och överläggning m. m.	178

	Sid.
6.2.6 Underrättelse i vissa fall	180
6.2.7 Uppsägningstidens längd, lön och andra förmåner under uppsägningstid m. m.	181
6.2.8 Regler om turordning, företrädesrätt till ny an- ställning m. m.	182
6.2.9 Tvisteförfarandet	183
6.3 Följdändringar i allmän arbetsrättslig lagstiftning	184
6.3.1 Arbetsfredslagstiftningen	184
6.3.2 Lagar för särskilda yrkesgrupper	187
6.3.3 Lagar om uppsägningsförbud i vissa fall	192
6.3.4 Arbetarskyddslagen och lagen om vissa anställ- ningsfrämjande åtgärder	194
6.3.5 Lagstiftningen om löneskydd	201
6.3.6 Semesterlagstiftningen	204
6.3.7 Fråga om bidrag under varseltid till nedläggnings- hotade företag	205
6.4 Avgångsersättning	206
7 Upprättade lagförslag	209
8 Specialmotivering	210
8.1 Förslaget till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen	210
8.2 Övriga lagförslag	230
9 Hemställan	242
Bilaga	
Utredningens lagförslag	244