

## Nr 15

**Inrikesutskottets betänkande i anledning av propositionen 1974:88 med förslag till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen m. m. jämte motioner.**

I betänkandet behandlas propositionen 1974:88, motionerna 1974:1809—1974:1811, som väckts i anledning av propositionen, och motionen 1974:558, yrkandet 5, som vid riksdagens början remitterades till inrikesutskottet. De i betänkandet behandlade frågorna har samband med det ärende utskottet tar upp i betänkandet 16.

**Propositionen**

Kungl. Maj:t har i propositionen 1974:88 (arbetsmarknadsdepartementet) föreslagit riksdagen att antaga följande i propositionen framlagda 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.

## Lagförslagen

## 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 arbetstagersidan 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 tilltänkta 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 iakttagas i förhållande till organisationens förtroendeman samt till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Arbetstagarorganisation kan åläggas att utge skadestånd om den föranlett felaktigt 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 skäligen åtgärder för att hindra facklig förtroendeman från ett motsvarande förfarande eller om organisationen icke söker förebygga skada av ett felaktigt förfaringsätt. 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.

Iakttagas 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 arbetstagares 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 konstitutiorial eller, om särskilda skäl föreligger, 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;
- c) om arbetsavtalet upphört på grund av uppsägning som verkställts före konflikten och som uppenbarligen icke äger samband med denna;
- d) om arbetstagaren befunnits skyldig att avflytta från lägenheten på grund av dröjsmål med erläggande av hyra som utgår i penningar;
- e) om lägenheten erfordras till bostad åt annan arbetstagare, med vilken överenskommelse angående arbete vid arbetsgivarens av konflikten berörda företag träffats för den tid, konflikten varar, eller för bestämd tid, ej understigande tre månader;
- f) om arbetstagaren, efter det hans rätt att nyttja lägenheten upphört, vägrat avflytta till annan tjänlig och på 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 betydelse; eller
- h) om arbetstagaren efter konflikten 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 anställningsskydd, 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 överenskommits.

Anställning gäller tills vidare, om ej annat har avtalats. Sådan anställning kan genom uppsägning bringas att upphöra vid utgången av viss uppsägningstid. Uppsägning från arbetsgivarens sida skall ske skriftligen.

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 varit 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 uteslutande 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

## Föreslagen lydelse

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 §

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

Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt avtalet eller denna lag skall han utge, förutom lön och andra anställningsförmåner vartill arbetstagaren på grund av avtalet eller lagen kan vara berättigad, 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 sakkada bestämmes dock med tillämpning av allmänna skadestandsregler.

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.

## 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 arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m.*

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

1 §<sup>1</sup>

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.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 1964:342

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

2 §<sup>2</sup>

*Skall arbetstagaren fullgöra värnpliktstjänstgöring 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 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.*

*Avtal om att anställning skall avse tiden intill dess arbetstagare påbörjar värnpliktstjänstgöring 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 skadevållandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande i av-*

<sup>2</sup> Senaste lydelse 1966:421

1\*\* Riksdagen 1974. 18 saml. Nr 15

## 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.

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.

## Föreslagen lydelse

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 anställningskydd 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 §<sup>1</sup>

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,

<sup>1</sup> 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.

## 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.

## 4 §

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

*Har arbetsgivare i strid mot*

*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.

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.

*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 arbetstagararens intresse av arbetsavtalets upprätthållande och övriga sådana omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det med hänsyn till arbetsgivarens ringa skuld, arbetstagararens 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 arbetstagararen, 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 arbetstagararen sin rätt förlustig.

## 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*

*Föreslagen lydelse*

Sker uppsägning eller avskedande i strid mot denna lag, skall åtgärden på yrkande av arbetstagararen 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.

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 §<sup>1</sup>

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

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

Sker uppsägning eller avskedande enbart 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 och 39 §§ samt 41 § första och andra styckena lagen (1974:12) om anställningskydd.

## 7 §

Arbetsgivare, som ej iakttagit vad som föreskrives i denna lag, skall ersätta arbetstagaren 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 arbetstagare på grund av lagen kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada. Härvid äger 38 § tredje och fjärde styckena samt 40 § lagen (1974:12) om anställningskydd motsvarande tillämpning.

<sup>1</sup> 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)

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

42 §<sup>1</sup>

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 skadevållandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande i avseende å tvisten, skadans storlek i jämförelse med den skadevållandes tillgångar eller till omständigheterna i övrigt finnes skäligt, må skadeståndets belopp nedsättas; fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet må ock äga rum. Äro flera ansvariga för skada, skall skadeståndsskyldigheten dem emellan fördelas efter vad som prövas skäligt med hänsyn till den större eller mindre skuld, som finnes ligga envar till last, samt till omständigheterna i övrigt.

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

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.

<sup>1</sup> 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.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

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

## Föreslagen lydelse

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

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

## Nuvarande lydelse

## Föreslagen lydelse

11 §<sup>1</sup>

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 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.

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 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 jämsställas 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

<sup>1</sup> Senaste lydelse 1971:1043.

*Nuvarande lydelse**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.

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

### 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 arbetstagsidans 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 förtroendemens ställning på arbetsplatsen, äger 42-44 §§ arbetarskyddslagen (1949:1) motsvarande tillämpning.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

### Motionerna

#### Motion väckt under allmänna motionstiden

1974:558 av herr Bohman m. fl. (m), vari i yrkandet 5 hemställs att riksdagen hos Kungl. Maj:t anhåller om utredning och förslag angående rätt till utsträckt tjänstledighet med bevarad anställningstrygghet för föräldrarna i samband med barns födsel och vård av små barn i enlighet med vad i motionen anförts.

Yrkandet 1 i motionen behandlas i InU 1974:3 och yrkandet 2 i InU 1974:7. Behandlingen av yrkandena 3 och 4 har uppskjutits till riksdagens höstsession.

#### Motioner väckta i anledning av propositionen

1974:1809 av herr Blomkvist m. fl. (s), vari hemställs att riksdagen som sin mening ger Kungl. Maj:t till känna vad som i motionen anförts om en ytterligare förstärkning av de fackliga förtroendemännens ställning.

1974:1810 av herrar Gustafsson i Stockholm (s) och Sivert Andersson i Stockholm (s), vari hemställs att riksdagen uttalar att fackliga funktionärer, som ej är anställda i ett företag men företräder organisation som har medlemmar anställda där, beviljas tillträde till företaget samt att finansieringen av den fackliga förtroendemannens arbete i vissa fall bör ske med särskild arbetsgivaravgift.

1974:1811 av herr Olsson i Järvsö m. fl. (c, m, fp), vari hemställs att riksdagen

1. beslutar att ikraftträdandet av lagen om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen uppskjuts 6 månader och således skall ske den 1 januari 1975,

2. hos Kungl. Maj:t hemställer om initiativ till förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter i syfte att åstadkomma klarare riktlinjer för lagens tolkning, samt

3. hos Kungl. Maj:t hemställer om förslag till innevarande års riksdag om inrättande av en tolkningsnämnd i enlighet med vad som i motionen anförts.

### Utskottet

#### Inledning

Den centrala arbetsrättsliga lagstiftningens reformering ingår som ett viktigt led i det pågående arbetet att förnya vårt arbetsliv. Moderniseringsarbetet bedrivs f. n. mycket intensivt. I december 1973 antogs lagar för att stärka anställningsskyddet. Lagstiftningen följde två huvudlinjer: Förbättring av de anställdas trygghet genom bl. a. förbud mot obefogade uppsägningar samt inflytande för de anställdas fackliga organisationer och arbetsförmedlingen på företagens personalpolitik. Lagstiftningen

skall träda i kraft den 1 juli i år. I två propositioner, 88 och 77, lägger nu Kungl. Maj:t fram förslag som kompletterar den tidigare lagstiftningen. Samtidigt förbereds ytterligare reformer på det arbetsrättsliga fältet. Till höstriksdagen har aviserats ett lagförslag som skall ge de anställda rätt till ledighet för studier. Före nästa årsskifte beräknas dessutom arbetsrättskommittén presentera sitt betänkande.

De nu aktuella propositionerna, av vilka 88 behandlas i detta betänkande och 77 i betänkandet 16, bygger på förslag av utredningen rörande ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen (den s. k. Amanska utredningen). Utredningen, som startade sitt arbete år 1970, har nu slutfört sitt uppdrag.

#### *Facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen*

De fackliga förtroendemannens anställningstrygghet är en av de frågor som tagits upp i samband med lagstiftningen om anställningsskydd. Frågan har emellertid inte behandlats endast från denna utgångspunkt utan prövats i det större sammanhang som de fackliga organisationernas allmänna ställning på arbetsplatserna utgör. I propositionen 88 läggs nu fram ett lagförslag vilket har till syfte att stödja fackligt arbete, som i sin tur är en förutsättning för att intentionerna i det pågående arbetsrättsliga reformarbetet skall kunna förverkligas.

Enligt förslaget får arbetsgivare inte hindra facklig förtroendeman att fullgöra sitt uppdrag. I det fackliga uppdraget kan ligga både frågor som direkt rör de anställdas intressen i förhållande till arbetsgivaren och andra spörsmål som inte kan sägas röra förhållandet till den enskilde arbetsgivaren men som har betydelse för de enskilda arbetstagarnas trygghet i anställningen eller deras anpassning till förändringar i samhället. Som exempel på sistnämnda typ av facklig verksamhet kan nämnas främjande av vuxenstudier. Facklig verksamhet kan avse andra arbetsplatser än den där den facklige förtroendemannen är anställd, men lagens regler är inte lika förmånliga i sådana fall.

Principen i lagen är att arbetsgivare på olika sätt skall underlätta för förtroendeman att bedriva facklig verksamhet, främst genom att dessa får erforderlig ledighet från arbetet för uppdraget, men också genom sådana praktiska åtgärder som att lokaler ställs till förfogande. Den facklige förtroendemannen får inte ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor i anledning av uppdraget. Arbetsgivare bör verka för att förtroendemannen placeras på ett sådant arbetsställe att hans fackliga verksamhet underlättas. Om det blir aktuellt att omplacera eller eljest förändra anställningsvillkoren för en facklig förtroendeman, skall förändringen föregås av varsel och överläggningar. Kan enighet inte nås, har organisationen tolkningsföretråde, dvs. organisationen kan påfordra att dess uppfattning om innehållet i lag eller avtal skall gälla till dess tvisten rättsligt prövats. En facklig förtroendeman föreslås vid driftinskränkning få företråde till fortsatt arbete under förutsättning att hans fackliga uppgifter har särskild betydelse på arbetsplatsen.

Den mest betydelsefulla rättigheten för förtroendeman är rätten till ledighet från arbetet under den tid som behövs för fackligt arbete. Om det fackliga arbetet avser den egna arbetsplatsen har förtroendemannen dessutom rätt till lön och andra anställningsförmåner under ledigheten. Ledigheten får inte vara längre än som är rimligt med hänsyn till förhållandena på den enskilda arbetsplatsen, och den skall förläggas så, att den inte medför betydande hinder för arbetets behöriga gång.

Ledigheten skall föregås av överläggning mellan parterna. Är man oense har organisationen, liksom när det gäller övriga centrala bestämmelser i lagförslaget, tolkningsföretråde. Om arbetsgivaren anser att den begärda ledigheten skulle äventyra säkerheten på arbetsplatsen, viktiga samhällsfunktioner eller därmed jämförliga intressen äger han dock vägra ledigheten, oavsett vad tidigare sagts om tolkningsföreträdet. Om en organisation uppsåtligt eller av grov oaktsamhet föranleder felaktig tillämpning av lagen eller avtal som föranletts av lagen kan organisationen ådömas skadestånd. Likaså kan en arbetsgivare som bryter mot lag eller avtal bli skadeståndsskyldig. Däremot går en facklig förtroendeman fri från påföljd om han handlat med organisationens godkännande.

Utskottet noterar att motsvarighet till arbetsgivarens primära bestämmanderätt, då säkerhetsintressen e. d. lägger hinder i vägen för ledighet, inte finns i omplaceringssituationer eller eljest när parterna har olika uppfattning om vilka arbetsuppgifter en facklig förtroendeman skall ha i sin anställning och arbetsgivaren motiverar sin ståndpunkt med hänvisning till säkerhetsaspekten. Även i sådana fall kan det diskuteras om inte arbetsgivarens uppfattning bör gälla till dess frågan rättsligt prövats. Utvecklingen får visa om det finns anledning att ändra lagen på denna punkt. Det finns anledning räkna med att parterna på arbetsmarknaden aktualiserar frågan om lagändring om erfarenheterna skulle ge anledning därtill. Utskottet förutsätter också att arbetsdomstolen med största skyndsamhet kommer att handlägga frågan om interimistiskt beslut i de fall en arbetsgivare med hänvisning till tidigare nämnda viktiga intressen mot en organisations önskemål vill omplacera en facklig förtroendeman. Detsamma bör gälla om organisationen begär att en förtroendeman skall omplaceras till viss befattning för att det fackliga arbetet skall främjas, men arbetsgivaren hävdar att åtgärden är olämplig med hänsyn till säkerheten på arbetsplatsen eller liknande synpunkter.

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

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

Som framgår av vad tidigare sagts gäller lagen enligt förslaget endast fackliga förtroendemän, som har ställning som arbetstagare på arbetsplatser. Fackliga funktionärer eller förtroendemän, som har sitt fackliga uppdrag förlagt även till andra arbetsplatser än den egna, kommer helt eller delvis att stå utanför lagen. Dessa problem, som särskilt gäller för mindre arbetsplatser, påtalas i motionerna 1810 av herrar Gustafsson i Stockholm (s) och Sivert Andersson i Stockholm (s) och 1809 av herr Blomkvist m. fl. (s). I motionen 1810 yrkas att riksdagen skall uttala att fackliga funktionärer, som ej är anställda i ett företag men företräder organisation som har medlemmar anställda där, beviljas tillträde till företaget samt att finansieringen av sådana fackliga förtroendemäns verksamhet sker med särskild arbetsgivaravgift. Motionen 1809 har ett liknande syfte.

De i motionerna upptagna frågorna har behandlats i propositionen i anledning av ett remissyttrande från LO. Föredragande statsrådet konstaterar att problemet inte prövats av den Åmanska utredningen och att det därför saknas underlag för att lösa frågan. I propositionen anför vidare att arbetsrättskommittén torde komma att beröra de lokala fackliga företrädaarnas ställning med avseende på exempelvis tillträde till arbetsplatserna och deras rätt att i likhet med arbetsplatsens förtroendeman få insyn i arbetsgivarens verksamhet och därmed sammanhängande frågor. Enligt propositionen kan det i anslutning därtill bli aktuellt att bygga ut förtroendemannalagen med regler angående de icke anställda förtroendemännen. Föredraganden hänvisar vidare till möjligheten att bygga på lagens regler med avtal. Avslutningsvis uppmärksammas problemet med att föra ut reformer av nu aktuellt slag till mindre arbetsplatser. Därvid hänvisas till att arbetet med de s. k. anpassningsgrupperna hittills fått inriktas på arbetsplatser med mer än 50 anställda. Föredraganden vill inte utesluta att de berörda frågorna får tas upp till övervägande i ett större sammanhang.

De av motionärerna upptagna problemen har alltså uppmärksammats i propositionen, och utskottet utgår från att frågorna kommer att utredas i lämpligt sammanhang. Med hänsyn härtill kan det inte anses påkallat med någon åtgärd från riksdagens sida i anledning av motionerna.

Förutom i de båda behandlade motionerna har frågor som rör förtroendemannalagen tagits upp i motionen 1811 av herr Olsson i Järvsö m. fl. (c, m, fp). Motionärerna accepterar lagstiftning på det aktuella området men anser att avtal om de fackliga förtroendemännens ställning borde ha träffats efter förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. För att skapa utrymme för parterna att komplettera lagen med avtal begär motionärerna att lagens ikraftträdande skall skjutas upp från den 1 juli i år till den 1 januari 1975. I motionen yrkas vidare att Kungl. Maj:t skall ta initiativ till förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter i

frågan. Slutligen föreslår motionärerna att riksdagen hos Kungl. Maj:t skall begära att en "tolkningsnämnd" inrättas med uppgift att – i avvaktan på arbetsdomstolens avgörande av en tvistefråga – ge anvisning om hur lagstiftningen skall tolkas.

Den föreslagna lagstiftningen avses, som tidigare sagts, bli kompletterad med kollektivavtal. Man kan utgå från att förhandlingar i denna fråga tas upp direkt mellan parterna utan ingripande av statsmakterna. Visserligen kan det hända att avtalen inte hinner bli klara till den 1 juli i år, vilket hade varit önskvärt, men utskottet vill likväl inte förorda uppskov med ikraftträdandet med hänsyn till de övriga arbetsrättsliga lagar, som är avsedda att fungera från denna tidpunkt och som kommer att medföra väsentligt ökade arbetsuppgifter för de fackliga organisationerna. Utskottet avstyrker alltså motionsyrkandena om senare ikraftträdande och uppmaning till Kungl. Maj:t att ta initiativ till förhandlingar.

I fråga om yrkandet om inrättande av en tolkningsnämnd vill utskottet anföra följande. Motionärerna motiverar sitt förslag med risken för att väntetiden i arbetsdomstolen kan bli lång innan ett mål avgörs. Utskottet vill först peka på att arbetsdomstolen enligt 12 § i lagförslaget skall handlägga målen skyndsamt. Interimistiskt beslut kan parterna i brådskande fall påräkna inom loppet av ett par dagar. Med hänsyn till tidsfaktorn synes det alltså knappast finnas anledning för statsmakterna att ta initiativ till upprättande av en tolkningsnämnd. I den mån tolkningsnämndens utslag är avsett att vara bindande för parterna måste dessutom den föreslagna regeln om tolkningsföreträde ändras. Denna regel skall nämligen enligt propositionen bli tvingande och alltså inte kunna sättas ur kraft genom avtal. Utskottet vill inte medverka till en ändring i lagförslaget på denna punkt. Om parterna vill inrätta en rådgivande nämnd kan detta ske utan lagreglering eller statsmakternas medverkan i övrigt. Slutligen kan anmärkas att parterna kan välja att låta tvister om förtroendemannalagen avgöras av skiljenämnd i stället för av arbetsdomstolen.

Med hänvisning till vad sålunda anförts avstyrker utskottet även motionsyrkandet att riksdagen hos Kungl. Maj:t skall begära förslag om inrättande av tolkningsnämnd.

Utöver vad ovan anförts har utskottet inte funnit anledning till uttalande i anledning av det aktuella lagförslaget, som alltså tillstyrks i sin helhet.

#### Övriga lagförslag

I propositionen föreslås ändringar i en rad arbetsrättsliga lagar för att anpassa dessa till lagen om anställningsskydd.

Då denna lag antogs, slogs det fast att den i princip skulle gälla också för arbetstagare i offentlig tjänst. Detta föranleder vissa ändringar i *statstjänstemannalagen*. Motsvarande ändringar planeras på administrativ väg för kommunalt anställda på det statligt lönereglerade området. För de rent kommunalanställda kommer lagen om anställningsskydd att



direkt slå igenom. Det har hela tiden stått klart att vissa modifikationer i regleringen av anställningsskyddet är nödvändiga med hänsyn till de speciella förhållanden som råder på det statligt lönerulerade området. Anpassningsarbetet har skett efter två huvudlinjer. Den ena är att anställningsskyddslagen från den 1 juli 1974 i så stor utsträckning som möjligt skall gälla även för de offentligt anställda. Den andra linjen innebär att reformen inte får försämra det befintliga anställningsskyddet för de offentligt anställda. Reglerna om avskedande, turordning och företrädesrätt föreslås inte bli genomförda på den offentliga sektorn nu. Arbetet med att anpassa dessa regler och andra bestämmelser så fullständigt som möjligt till lagen om anställningsskydd pågår i nära samarbete med de anställdas organisationer. Den 1 januari 1975 planeras arbetet vara avslutat. Då beräknas också arbetsrättskommitténs förslag föreligga liksom en lösning av frågan om ämbetsansvaret.

Det nu föreliggande förslaget om ändring i statstjänstemannalagen 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.

I fråga om överläggningsrätt gäller f. n. enligt 30 § tredje stycket statstjänstemannalagen att arbetstagarförening, som tjänsteman tillhör, har rätt till överläggning med arbetsgivaren om tjänstemannen sagts upp. Någon bestämmelse om varselskyldighet finns inte. Enligt lagen om anställningsskydd skall arbetsgivare vid uppsägning alltid varsla lokal arbetstagarorganisation, i förhållande till vilken arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i fråga om den arbetstagarkategori som berörs av åtgärden. Vid uppsägning på grund av personliga förhållanden skall även arbetstagaren underrättas personligen. Rätt till överläggning tillkommer den som har rätt till varsel eller underrättelse.

Utskottet har i sitt betänkande 1974:14 (s. 9-11) behandlat frågan om vilka organisationer som bör ha överläggningsrätt enligt anställningsskyddslagen. Med hänvisning till vad utskottet anfört i det sammanhanget och då enhetliga bestämmelser om varsel och överläggningsrätt bör gälla för hela arbetsmarknaden biträder utskottet den aktuella ändringen i statstjänstemannalagen som innebär att anställningsskyddslagens regler i nu berört hänseende skall gälla även statstjänstemännen.

Utskottet har inte några erinringar mot övriga ändringsförslag beträffande statstjänstemannalagen. Utskottet vill dock föreslå ett tillägg till 35 §. I 30 och 35 §§ statstjänstemannalagen finns likalydande regler att uppsägning skall vara skriftlig. Dessa bestämmelser anses vara en formföreskrift i motsats till motsvarande regel i anställningsskyddslagen, som enbart är en ordningsföreskrift. Innebörden av statstjänstemannalagen föreslås bli oförändrad i detta avseende, och i lagförslaget har detta kommit till uttryck i 30 § första stycket. Motsvarande föreskrift bör också föras in i 35 § i lagförslaget. Lagtexten bör justeras i enlighet härmed.

Propositionen innehåller också förslag till ändringar i *lagen om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap*

*m. m.* och i *lagen om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m.* Även om de grunder som enligt lagarna utgör förbud mot uppsägning inte kan anses vara saklig grund för uppsägning enligt anställningsskyddslagen, anser föredragande statsrådet att de särskilda lagarna bör bibehållas. Dessa gäller nämligen, i motsats till anställningsskyddslagen, för samtliga arbetstagare. Lagförslagen innebär att nuvarande lagregler omarbetats, så att de så långt som möjligt stämmer överens med bestämmelserna i anställningsskyddslagen när det gäller verkningarna av obehörig uppsägning och obehörigt avskedande.

I propositionen föreslås också en ändring i anslutning till en av riksdagen nyligen beslutad förlängning av ersättningstiden för föräldrapenning (prop. 1974:15, SfU 1974:5, rskr 1974:37, SFS 1974:87). Från den 1 januari 1975 förlängs ersättningstiden från sex till sju månader. Föredragande statsrådet föreslår nu att anställningsskyddet i lagen om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m. förlängs på motsvarande sätt.

I motionen 558 yrkar herr Bohman m. fl. (m) utredning och förslag om rätt till full tjänstledighet med bevarad anställningstrygghet för förälder tills barnet fyllt ett år och om rätt till partiell tjänstledighet tills barnet fyllt tre år. Motionärerna framhåller att en lugn och trygg uppväxtmiljö är viktig under de första levnadsåren och att en sådan miljö i normala fall bäst tillförsäkras barnet genom vård och tillsyn i det egna hemmet.

Riksdagen har tidigare uttalat sig för att ersättningstiden för föräldrapenning och den tid då anställningsskydd åtnjuts bör sammanfalla (SfU 1973:19 och 1974:5). Utskottet har inte anledning att ifrågasätta denna princip. Det i moderata samlingspartiets partimotion framställda yrkandet måste alltså bedömas mot bakgrund av de finansiella konsekvenserna av förslaget. Det kan därvid noteras att kostnaden för en förlängning av ersättningstiden för föräldrapenning från sju till tolv månader ligger i storleksordningen 800 milj. kr. Utskottet noterar vidare att det nyligen tillsatts en utredning med uppgift att bl. a. pröva frågan om ersättningstidens längd och därvid undersöka möjligheterna att förlänga tiden på ett sådant sätt, att försäkringen underlättar för förälder att ha anställning med reducerad arbetstid under en viss period efter det rätt till hel föräldrapenning upphört. Utredningen skall också pröva möjligheterna att erhålla deltidsanställning liksom återverkningarna av reducerad arbetstid på småbarnsföräldrarnas ställning på arbetsmarknaden. Enligt utskottets uppfattning får motionärernas önskemål om utredning anses tillgodosett, och anledning saknas därför för riksdagen att ta något initiativ i anledning av motionen.

Propositionens förslag om ändringar i nu ifrågavarande lagar tillstyrks.

Propositionen innehåller också ett förslag om ändring i *lagen om anställningsskydd*. Förslaget går ut på att samordna semesterlagens bestämmelser och reglerna om anställningsskydd.

Enligt semesterlagen utgår semester för arbetad tid. Som semestergrundande räknas också tid då arbetstagaren varit borta från arbetet på

grund av semester, sjukdom, havandeskap, barnsbörd och viss militär- och civilförsvartjänst (privilegierad frånvaro). Om arbetsgivaren uppenbarligen inte hade kunnat bereda arbetstagaren arbete under frånvaron, anses denna dock inte jämställd med arbetad tid. Denna inskränkning avser enligt propositionen permitteringsfall. Enligt lagen om anställningsskydd har arbetstagaren rätt till lön och andra anställningsförmåner om permitteringen varat mer än 14 dagar i följd eller mer än sammanlagt 30 dagar under samma kalenderår. Sådan överskjutande permitteringstid jämställs i lagen med arbetad tid. Inskränkningen i semesterlagen medför emellertid att en arbetstagare inte kvalificerar sig för semester under sådan överskjutande permitteringstid, om det föreligger privilegierad frånvarorsak för honom.

I propositionen föreslås att detta förhållande rättas till och att en arbetstagare skall kunna tjäna in semester också vid sjukdom och därmed jämställt förhållande som inträffar när permittering varat 14 dagar i följd eller sammanlagt mer än 30 dagar under samma kalenderår. Detta föreslås ske genom en ändring i 21 § lagen om anställningsskydd.

Utskottet biträder i princip förslaget, dock att den nu föreslagna regeln inte bör omfatta sådana fall där permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur icke sammanhängande. I de fallen föreligger nämligen enligt anställningsskyddslagen inte någon rätt till lön eller andra anställningsförmåner under överskjutande permitteringstid. Ett tillägg i lagtexten av denna innebörd bör därför göras.

Övriga i propositionen framlagda lagförslag har inte föranlett något uttalande från utskottets sida och de tillstyrks därför.

#### Utskottets hemställan

##### Utskottet hemställer

1. beträffande utvidgning av lagstiftningen om fackliga förtroendemän till att gälla icke anställda m. m. att motionerna 1974:1809 och 1974:1810 inte föranleder någon riksdagens åtgärd,
2. beträffande inrättande av tolkningsnämnd m. m. att motionen 1974:1811, yrkandena 2 och 3, inte föranleder någon riksdagens åtgärd,
3. att riksdagen antar 1 § i det i propositionen 1974:88 framlagda förslaget till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen,
4. att riksdagen med avslag på motionen 1974:1811, yrkandet 1, antar det ovan upptagna lagförslaget i övrigt,
5. att riksdagen med förklaring att propositionen bör ändras i fråga om förslaget till lag om ändring i *statstjänstemannalagen* (1965:274) antar förslaget med den ändringen att 35 § erhåller följande som utskottets förslag betecknade lydelse:

#### Kungl. Maj:ts förslag

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

#### Utskottets förslag

35 §

Tjänsteman som är anställd med fullmakt, konstitutorial eller förordnande tills vidare äger lämna tjänsten efter skriftlig uppsägning. *Uppsägning i annan form är ogiltig.*

6. att riksdagen dels avslår motionen 1974:558, yrkandet 5, dels antar det i propositionen framlagda förslaget till lag om ändring i *lagen (1945:844) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m.*,
7. att riksdagen med förklaring att propositionen bör ändras i fråga om förslaget till lag om ändring i *lagen (1974:12) om anställningsskydd* antar förslaget med den ändringen att 21 § erhåller följande som utskottets förslag betecknade lydelse:

#### Kungl. Maj:ts förslag

21 §

#### Utskottets förslag

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 arbetstagsidan 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 varit permitterad mer än två veckor i följd eller sammanlagt mer än 30 dagar under ett kalenderår.

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. *Detta gäller dock ej om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur icke sammanhängande.*

8. att riksdagen antar övriga i propositionen framlagda lagförslag.

Stockholm den 21 maj 1974

På inrikesutskottets vägnar  
KARL ERIK ERIKSSON

*Närvarande:* Herrar Eriksson i Arvika (fp), Fagerlund (s), Nilsson i Tvåålund (c), Nordgren (m), fru Jonäng (c), fru Ludvigsson (s), herrar Oskarson (m), Nilsson i Kalmar (s), Gustafsson i Säffle (c), Jonsson i Mora (fp), Olsson i Asarum (s), Andréasson i Falkenberg (s), Ulander (s), Rämgård (c) och Hallgren (vpk).

#### Reservationer

##### 1. Inrättande av tolkningsnämnder m. m. (punkt 2)

av herrar Nordgren (m) och Oskarson (m) som anser

*dels* att den del av utskottets yttrande som börjar på s. 31 med "Den föreslagna" och slutar med "av tolkningsnämnd" bort ha följande lydelse:

Den föreslagna lagen har tillkommit under tidspress. Riksdagen och parterna på arbetsmarknaden har haft små möjligheter att överväga alternativa förslag. Tiden fram till det föreslagna ikraftträdandet är knapp och möjligheten att under denna ingå kompletterande avtal är små. Med hänsyn till sambandet med annan arbetsrättslig lagstiftning, som träder i kraft den 1 juli i år, vill utskottet likväl inte motsätta sig att även den nu ifrågakvarande lagen skall gälla från den dagen.

I anslutning till yrkandena i trepartimotionen vill utskottet emellertid betona vikten av att den föreslagna lagen kompletteras och preciseras genom regler i kollektivavtal. Utskottet anser det också angeläget att Kungl. Maj:t närmare överväger det i motionen framförda förslaget om inrättande av tolkningsnämnder för att underlätta en smidig tillämpning av lagen. Tolkningsnämnder skulle kunna inrättas branschvis och ha till uppgift att ge lagen en ändamålsenlig anpassning till förhållanden inom skilda delar av yrkeslivet. Särskilt viktigt är det därvid att beakta de små och medelstora företagens problem. Beslut av tolkningsnämnd bör gälla till dess frågan rättsligt prövats.

Tolkningsnämnderna bör vara partssammansatta med en opartisk ordförande. De bör ha en hög beredskap och snabbt kunna meddela beslut. Det finns anledning räkna med att arbetstagarparten kommer att avstå från att använda sitt tolkningsföretråde i de fall tolkningsnämnden meddelat beslut som är avsett att gälla till dess tvistefrågan prövats av domstol eller skiljenämnd.

Kungl. Maj:t bör enligt utskottets mening verka för att förtroendemannalagen kompletteras med avtal och ett icke lagreglerat system med tolkningsnämnder i enlighet med vad utskottet anfört.

Vad utskottet sålunda anfört i anledning av de aktuella motionsyrkandena bör bringas till Kungl. Maj:ts kännedom.

*dels* att utskottets hemställan under 2 bort ha följande lydelse:

2. beträffande *inrättande av tolkningsnämnder m. m.* att riksdagen i anledning av motionen 1974:1811, yrkandena 2 och 3, som sin mening ger Kungl. Maj:t till känna vad utskottet anfört.

##### 2. Rätt för icke-kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation att utse facklig förtroendemän (punkt 3)

av herr Hallgren (vpk) som anser

*dels* att den del av utskottets yttrande som börjar på s. 29 med "Lagen är" och slutar med "arbetsplatserna preciseras" bort ha följande lydelse:

Lagen är enligt förslaget tillämplig på arbetstagare som utsetts av lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal för de arbetstagare som berörs av förtroendemannens verksamhet. Enligt utskottets mening bör även arbetstagarorganisationer, som inte står i kollektivavtalsförhållande till arbetsgivaren men som har åtskilliga medlemmar bland arbetstagarna, kunna utse sådan facklig förtroendemän, som omfattas av lagen. Det finns arbetsplatser där mer än hälften av arbetstagarna tillhör organisation som inte har eller brukar ha kollektivavtal med arbetsgivaren. Att i sådana fall utsluta de fackliga företrädarna från lagens skydds- och förmånsbestämmelser är orimligt. Utskottet föreslår att arbetstagarorganisationer, som företräder minst en femtedel av arbetstagarna på en arbetsplats, alltid skall ha rätt att utse fackliga förtroendemen. Det får ankomma på organisationen att visa att den uppfyller lagens krav. Ett tillägg i enlighet med det sagda bör göras i lagförslagets 1 §.

*dels* att utskottets hemställan under 3 bort ha följande lydelse:

3. att riksdagen med förklaring att propositionen 1974:88 bör ändras i fråga om 1 § förslaget till lag om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen antar paragrafen i följande såsom utskottets förslag betecknade lydelse:

*Kungl. Maj:ts förslag*

*Utskottets förslag*

1 §

Denna lag - - - - - sammanhängande frågor.

Med lokal arbetstagarorganisation avses i denna lag organisation som på arbetsplatsen är eller brukar vara bunden av kollektivavtal

Med lokal arbetstagarorganisation avses i denna lag *dels* organisation som på arbetsplatsen är eller brukar vara bunden av kol-

## Kungl. Maj:ts förslag

för de arbetstagare som beröres av förtroendemannens verksamhet.

## Utskottets förslag

lektivavtal för de arbetstagare som beröres av förtroendemannens verksamhet, *dels annan organisation som företräder minst en femtedel av arbetstagarna på arbetsplatsen.*

Lagen vinner - - - - - för honom.

## 3. Rätt till längre ledighet i samband med barnsbörd m. m. (punkt 6)

av herrar Nordgren (m) och Oskarson (m) som anser

*dels* att den del av utskottets yttrande som börjar på s. 33 med "Riksdagen har" och slutar med "lagar tillstyrks" bort ha följande lydelse:

Förälder som stannar hemma från arbetet för att vårda ett nyfött barn har genom lagen om allmän försäkring rätt till föräldrapenning viss tid, som i år utsträcks från sex till sju månader. Det i propositionen framlagda förslaget om förbättrad anställningstrygghet i samband med barnsbörd m. m. ansluter härtill. Den tid en förälder i samband med barnsbörd med bibehållen rätt till anställning kan ta ledigt utsträcks nämligen till sju månader. Utskottet ansluter sig till detta förslag. Enligt utskottets mening är det emellertid angeläget att ytterligare förbättra möjligheterna för småbarnsföräldrar att under barnens första levnadsår ta ledigt från arbetet utan att gå miste om anställningen. Även om det inte är möjligt att under en utsträckt ledighetstid ge fullständig ekonomisk kompensation genom den allmänna försäkringen bör det inte hindra att anställningstryggheten garanteras för den som på grund av barnavårdande uppgifter önskar avstå från förvärvsarbete under längre tid än sju månader. En sådan ordning är redan genomförd för statstjänstemännens del. Dessa har nämligen möjlighet att mot avstående av lönen få tjänstledighet t. o. m. längre tid än till dess barnet fyllt ett år.

Utskottet ansluter sig därför till kravet i moderata samlingspartiets partimotion att en förälder alltid bör ha rätt att ha kvar sin anställning vid full tjänstledighet i samband med barnsbörd under tiden till dess barnet fyllt ett år. Vidare bör en förälder alltid med bibehållen anställningstrygghet ha rätt till partiell tjänstledighet under tiden till dess barnet fyllt tre år.

Utskottet noterar att det nyligen tillsatts en utredning med uppgift att bl. a. pröva frågan om ersättningstidens längd och därvid undersöka möjligheterna att förlänga tiden på ett sådant sätt att försäkringen underlättar för förälder att ha anställning med reducerad arbetstid under en viss period efter det rätt till hel föräldrapenning upphört. Utredningen skall också pröva möjligheterna att erhålla deltidsanställning liksom återverkningarna av reducerad arbetstid för småbarnsföräldrarnas ställ-

ning på arbetsmarknaden. Enligt utskottets uppfattning bör utredningsarbetet inriktas på lösningar som tillgodoser önskemålen i motionen. Vad utskottet anfört i denna fråga bör ges Kungl. Maj:t till känna.

I övrigt biträder utskottet de föreslagna ändringarna i lagen om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m. och i lagen om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värplikstjänstgöring m. m.

*dels* att utskottets hemställan under 6 bort ha följande lydelse:

6. att riksdagen

*dels* med bifall till motionen 1974:558, yrkandet 5, som sin mening ger Kungl. Maj:t till känna vad utskottet anfört om rätt till längre tids ledighet i samband med barnsbörd m. m., *dels* antar det i propositionen framlagda förslaget till ändring i *lagen (1945:844) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m.*

## Särskilt yttrande

## Överläggningsrätten enligt statstjänstemannalagen (punkt 5)

av herr Hallgren (vpk):

Jag delar utskottets uppfattning att bestämmelsen om överläggningsrätt i samband med uppsägning och permittering i statstjänstemannalagen bör samordnas med regeln i anställningsskyddslagen. Bestämmelsen bör därvid utformas så att överläggningsrätt tillkommer den organisation som berörda arbetstagare tillhör. Jag har i reservation 3 till inrikesutskottets betänkande 14 föreslagit en regel av denna innebörd. Om reservationen vinner bifall kommer regeln att gälla för hela arbetsmarknaden och alltså även för statstjänstemän. Om däremot reservationen avslås bör inte den i förevarande proposition föreslagna ändringen i 30 § tredje stycket statstjänstemannalagen genomföras, då det skulle innebära att vissa organisationer skulle fråntas den rätt de i dag har att enligt statstjänstemannalagen företräda sina medlemmar vid överläggning på grund av permittering eller uppsägning. Förutom det principiellt felaktiga häri strider en sådan ordning mot grundsatsen i propositionen att den aktuella reformen inte skall medföra försämrade anställningstrygghet för någon grupp. Jag kommer sålunda att rösta för bifall till ändringen av 30 § tredje stycket statstjänstemannalagen endast under förutsättning att riksdagen bifallit reservationen 3 till betänkandet InU 1974:14.