

Nr 148

Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning; given den 11 oktober 1974.

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

CARL GUSTAF

INGEMUND BENGTTSSON

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås att varje arbetstagare ges en lagfäst rätt till ledighet från sin anställning för att undergå utbildning. Lagen föreslås alltså gälla anställda i såväl allmän som enskild tjänst och avse både större och mindre arbetsplatser. De särskilda regler som gäller om ledighet vid svenskundervisning för invandrare och om kurser för fackliga förtroendemän påverkas inte.

För rätt till ledighet för utbildning fordras normalt att arbetstagaren vid tiden för ledighetens början har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren.

Någon begränsning i fråga om utbildningens art föreslås inte. Det ankommer på arbetstagaren själv att avgöra inriktningen av utbildningen. Rena självstudier omfattas dock inte av lagen.

Ledighetens längd regleras inte i lagen. Däremot föreslås utförliga regler om hur begärd ledighet skall förläggas. Arbetsgivare som vill skjuta upp begärd ledighet skall genast underrätta arbetstagaren och den berörda kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationen om uppskovet. Arbetstagarorganisationen har rätt att påkalla överläggning med arbetsgivaren i saken. Om arbetsgivaren vill att ledigheten skall börja senare än sex månader efter arbetstagarens begäran, krävs samtycke till upp-

skovet av arbetstagarorganisationen eller, om frågan hänskjuts till centrala överläggningar, av vederbörande huvudorganisation på arbetstagar- sidan. I detta fall ligger alltså bestämmanderätten angående ledighetens förläggning på arbetstagarparten. I fråga om facklig utbildning och ledighet under högst en arbetsvecka förkortas den angivna sexmånaders- tiden till två veckor.

Arbetstagare, som har fått sin ledighet uppskjuten, får efter en viss väntetid påkalla domstols prövning av frågan om ledighetens förlägg- ning.

Lagförslaget innebär att det vid tvist om tillämpning av lagen är den fackliga organisationen som bestämmer lagens tillämpning intill dess tvisten har prövats. Organisationen har alltså s. k. tolkningsföretråde.

I lagförslaget ingår vidare bl. a. regler om anställningsskydd för ar- betstagare som utnyttjar sin rätt till ledighet samt regler om skade- ståndsskyldighet för arbetsgivare som åsidosätter sina förpliktelser enligt lagen. Även arbetstagarorganisation kan åläggas att utge skadestånd om den genom sitt tolkningsföretråde har föranlett felaktig tillämpning av lagen och har insett eller uppenbarligen borde ha insett felaktigheten.

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 som bl. a. tillförsäkrar arbets- tagarna rätt till behövlig ledighet för utbildning och anställningsskydd under ledigheten är dock tvingande.

Lagen föreslås träda i kraft den 1 januari 1975.

Förslag till

Lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning

Härigenom förordnas som följer.

1 § Arbetstagare i allmän eller enskild tjänst, som vill undergå utbildning, har rätt till behövlig ledighet från sin anställning enligt denna lag.

Har i lag meddelats bestämmelse som avviker från denna lag, gäller den bestämmelsen. Beträffande förläggningen av ledighet kan avvikande bestämmelse meddelas även genom annan författning än lag, om den rör arbetstagare, vars avlöningsförmåner fastställs under medverkan av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer, eller arbetstagare hos riksdagen eller dess verk.

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

Utan hinder av första stycket får avvikelser från 3 §, 4 § tredje stycket, 5 och 7 §§ samt 10 § andra och tredje styckena göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av organisation som är att anse som huvudorganisation enligt lagen (1936: 506) om förenings- och förhandlingsrätt.

Arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal som avses i andra stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som ej är medlem av den avtalsslutande organisationen på arbetstagarsidan, under förutsättning att arbetstagaren sysselsättes i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

3 § Rätt till ledighet tillkommer arbetstagare som vid ledighetens början har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren.

Arbetstagare som vill delta i utbildning, vilken till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor, har rätt till ledighet även om han ej har uppnått den anställningstid som har föreskrivits i första stycket.

Vid bestämmande av anställningstid enligt första stycket skall medräknas tid under vilken arbetstagaren har varit anställd hos annat företag inom koncern som arbetsgivaren tillhör. Har företag eller del av företag övergått till ny arbetsgivare, skall vid bestämmande av anställningstid hos den nye arbetsgivaren medräknas tid under vilken arbetstagaren har varit anställd hos förutvarande arbetsgivaren eller hos företag inom koncern som förutvarande arbetsgivaren tillhörde.

4 § Arbetsgivare har rätt att uppskjuta ledighet till senare tid än arbetstagaren har begärt enligt vad som sägs i 5—7 §§.

Vill arbetsgivaren uppskjuta ledigheten, skall han genast underrätta arbetstagaren om uppskovet och skälen för detta.

Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal beträffande den kategori som arbetstagaren tillhör, skall underrättelse

om uppskovet genast lämnas förutom till arbetstagaren också till berörd lokal arbetstagarorganisation. Arbetstagarorganisationen har rätt att inom en vecka efter det att underrättelse lämnades påkalla överläggning med arbetsgivaren om uppskovet.

5 § Är eller brukar arbetsgivaren vara bunden av kollektivavtal beträffande den kategori som arbetstagaren tillhör och vill han att ledigheten skall taga sin början senare än sex månader efter arbetstagarens framställning, fordras samtycke till uppskovet av den berörda lokala arbetstagarorganisationen eller, om frågan hänskjutes till centrala överläggningar, av vederbörande huvudorganisation på arbetstagsidan.

I fråga om ledighet som sammanlagt motsvarar högst en arbetsvecka fordras samtycke som avses i första stycket så snart den frist arbetsgivaren önskar är längre än två veckor. Detsamma gäller beträffande ledighet som avses i 3 § andra stycket.

Vad som nu har sagts gäller även om företag eller del av företag har övergått till ny arbetsgivare.

6 § Har arbetstagare ej fått påbörja sin ledighet inom två år efter det att framställning gjordes, har han rätt att påkalla domstols prövning av frågan om ledighetens förläggning.

Prövning som avses i första stycket får påkallas sedan ett år har förflutit efter arbetstagarens framställning, om ledigheten sammanlagt motsvarar högst en arbetsvecka.

Vad som nu har sagts gäller även om företag eller del av företag har övergått till ny arbetsgivare.

7 § Vid prövning enligt 6 § skall skälig hänsyn tagas såväl till arbetstagarens önskemål som till intresset av att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan allvarlig störning.

Kan flera arbetstagare ej samtidigt beredas ledighet, har den företrädare som vill deltaga i utbildning som avses i 3 § andra stycket. I andra hand skall företrädare lämnas arbetstagarar som ej har utbildning motsvarande nioårig grundskola och, vid turordningen dem emellan, den som har obekvämlig arbetstid.

Prövning enligt andra stycket sker inom varje kollektivavtalsområde för sig.

8 § Sker uppsägning eller avskedande enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet, skall åtgärden på yrkande av arbetstagaren förklaras ogiltig. Därvid gäller 34—37 och 39 §§ samt 41 § första och andra styckena lagen (1974: 12) om anställningsskydd.

9 § Arbetstagare som har åtnjutit ledighet skall, när han återgår i arbete, vara tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor som om han ej haft ledighet.

Den närmare innebörden av första stycket får regleras genom kollektivavtal som avses i 2 § andra stycket. Därvid äger 2 § tredje stycket motsvarande tillämpning.

10 § Arbetstagare som avbryter sin utbildning har rätt att återgå i arbete.

Vill arbetstagaren utnyttja den rätt som tillkommer honom enligt

första stycket, skall han underrätta arbetsgivaren om att han vill återgå. Arbetsgivaren är dock ej skyldig att låta arbetstagaren återgå tidigare än två veckor efter det att han mottog underrättelsen. Vill arbetsgivaren utnyttja sin rätt att uppskjuta återgången, skall han genast underrätta arbetstagaren om detta och samtidigt ange när återgången kan ske.

Andra stycket gäller ej i fråga om ledighet som sammanlagt motsvarar högst en arbetsvecka.

11 § Är eller brukar arbetsgivaren vara bunden av kollektivavtal beträffande den kategori som arbetstagaren tillhör och uppkommer tvist om tillämpning av denna lag eller av kollektivavtalsbestämmelse som med stöd av 2 § andra stycket har trätt i stället för 3 §, 4 § tredje stycket, 5 §, 7 § eller 10 § andra och tredje styckena eller som avses i 9 § andra stycket, gäller den berörda lokala arbetstagarorganisationens mening om lagens eller kollektivavtalets rätta innebörd intill dess tvisten har slutligt prövats.

Genom kollektivavtal som nu avses kan föreskrivas att den lokala arbetstagarorganisationens rätt enligt första stycket i stället skall tillkomma huvudorganisationen.

12 § Är eller brukar flera arbetstagarorganisationer vara bundna av kollektivavtal beträffande den kategori som arbetstagaren tillhör och kan organisationerna ej enas om beslut enligt 5 eller 11 §, gäller den mening som företrädes av organisation eller organisationer med sammanlagt mer än fyra femtedelar av antalet kollektivavtalsbundna arbetstagare på arbetsplatsen inom den berörda kategorin. Uppnås ej sådan majoritet, förfaller den rätt som tillkommer organisation enligt angivna lagrum.

Första stycket gäller ej, om arbetstagarorganisationerna genom kollektivavtal med arbetsgivaren har träffat annan överenskommelse.

13 § Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt denna lag eller kollektivavtalsbestämmelser som med stöd av 2 § andra stycket har trätt i stället för 3 §, 4 § tredje stycket, 5 §, 7 § eller 10 § andra och tredje styckena eller som avses i 9 § andra stycket skall han utge, förutom lön och andra anställningsförmåner vartill arbetstagaren kan vara 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 medlemmar samt till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Ersättning för skada som avser tid efter anställningens upphörande bestämmes högst till belopp som avses i 39 § lagen (1974: 12) om anställningsskydd.

Arbetstagarorganisation kan åläggas att utge skadestånd om den, vid utnyttjande av den rätt som enligt 11 § tillkommer arbetstagarorganisationen, har föranlett felaktig tillämpning av lagen eller kollektivavtal som avses i första stycket och organisationen har insett eller uppenbarligen borde ha insett felaktigheten.

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

14 § Den som vill fordra skadestånd enligt 13 § skall underrätta motparten om sitt anspråk inom fyra månader efter det att skadan inträffa-

de. 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 efter det att skadan inträffade.

Första stycket äger motsvarande tillämpning i fråga om anspråk på lön och andra anställningsförmåner som avses i 13 § första stycket.

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

15 § Mål om tillämpning av denna lag handlägges enligt lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister. Detsamma gäller författning som avses i 1 § andra stycket, såvida författningen ej innehåller regler om besvärsmått.

Utan hinder av 11 § kan domstol 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 januari 1975.

Lagen gäller ej ledighet, varom ansökan har gjorts före ikraftträdandet.

Kollektivavtal, som avses i 2 § andra stycket, 9 § andra stycket och 12 § andra stycket, kan ingås före ikraftträdandet.

Utdrag av protokollet över arbetsmarknadsärenden, hållet inför Hans Maj:t Konungen i statsrådet den 11 oktober 1974.

Närvarande: Statsministern PALME, ministern för utrikes ärendena ANDERSSON, statsråden STRÄNG, HOLMQVIST, ASPLING, LUNDKVIST, GEIJER, BENGTSSON, NORLING, LÖFBERG, LIDBOM, FELDT, GUSTAFSSON, ZACHRISSON, HJELM-WALLÉN.

Chefen för arbetsmarknadsdepartementet, statsrådet Bengtsson, anmäler efter gemensam beredning med statsrådets övriga ledamöter fråga om *lagstiftning angående arbetstagares rätt till ledighet för utbildning* och anför.

1 Inledning

I skrivelse den 2 februari 1973 till chefen för utbildningsdepartementet begärde Landsorganisationen i Sverige (LO) och Tjänstemännens centralorganisation (TCO) att de grundläggande förutsättningarna för arbetstagares rätt till ledighet för studier skulle skyndsamt regleras genom lagstiftning. Med anledning härav tillsattes en interdepartemental arbetsgrupp för att behandla frågan.

Arbetsgruppen avlämnade i april 1974 en promemoria (Ds A 1974: 2) med förslag till lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. Förslaget har därefter beretts inom arbetsmarknadsdepartementet. Det lagförslag som innefattas i promemorian torde få fogas till statsrådsprotokollet i detta ärende som *bilaga*.

Efter remiss har yttranden över arbetsgruppens promemoria avgetts av hovrätten för Västra Sverige, överbefälhavaren (ÖB), försvarets civilförvaltning, socialstyrelsen, riksförsäkringsverket (RFV), postverket, televerket, statens järnvägar (SJ), statens avtalsverk (SAV), skolöverstyrelsen (SÖ), universitetskanslersämbetet (UKÄ), centrala studiestödsnämnden (CSN), lantbruksstyrelsen, arbetsdomstolens ordförande, arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), statens personalutbildningsnämnd (PUN), kommittén för studiestöd åt vuxna (SVUX), kommittén för försöksverksamhet med vuxenutbildning (FÖVUX), arbetsrättskommittén, 1974 års semesterkommitté, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Skogs- och lantarbetsgivareföreningen, Sveriges redareförening, Kooperationens förhandlingsorganisa-

tion (KFO), Statsföretagens förhandlingsorganisation (SFO), Sveriges hantverks- och industriorganisation (SHIO), Svensk industriförening, LO, TCO, Sveriges akademikers centralorganisation (SACO), statstjänstemännens riksförbund (SR), ILO-kommittén, Sveriges förenade studentkårer (SFS), Sveriges folkhögskoleelevers förbund, Arbetarnas bildningsförbund (ABF), Studieförbundet, Sveriges kyrkliga studieförbund och Tjänstemännens bildningsverksamhet (TBV).

Yttranden över betänkandet har överlämnats av UKÄ från rektorsämbetet och företagsnämnden vid universitetet i Lund, rektorsämbetet vid universitetet i Umeå samt rektorsämbetet och företagsnämnden vid högskolan i Linköping, av LO från Beklädnadsarbetarnas förbund, Svenska byggnadsarbetareförbundet, Svenska elektrikerförbundet, Svenska fabriksarbetareförbundet, Fastighetsanställdas förbund, Handelsanställdas förbund, Svenska kommunalarbetareförbundet, Svenska livsmedelsarbetareförbundet, Svenska metallindustriarbetareförbundet, Svenska skogsarbetareförbundet och Statsanställdas förbund samt av SACO från Sveriges läkarförbund och Sveriges veterinärförbund.

Det kan även nämnas att SR har förklarat sig dela de synpunkter som SACO framför i sitt yttrande över förslaget samt att Skogs- och lantarbetsgivareföreningen och Sveriges redareförening instämt i de synpunkter som framförs av SAF.

2 Nuvarande förhållanden

2.1 Allmänt

Inom ramen för sin allmänna befogenhet att leda och fördela arbetet får arbetsgivaren bestämma om och för hur lång tid arbetstagare kan beviljas ledighet för utbildning. Rättsläget på denna punkt skiljer sig inte från vad som i allmänhet gäller beträffande arbetsgivarens bestämmanderätt över verksamheten. Denna bestämmanderätt anses i praxis oinskränkt tillkomma arbetsgivaren, i den mån parterna inte har kommit överens om annat eller annat följer av lag.

En följd av grundsatsen om arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet anses vara att arbetsgivaren har tolkningsföreträde i tvist om inbörden eller tillämpningen av kollektivavtal. Detta betyder att arbetstagaren, när det på en arbetsplats uppkommer tvist om arbetsskyldigheten, i regel är skyldig att utföra beordrat arbete i avvaktan på att tvisten löses genom förhandlingar eller dom. Om det i ett kollektivavtal exempelvis intas en regel om rätt för arbetstagare till skälig tids ledighet för utbildning, är det således enligt nuvarande ordning arbetsgivaren som i händelse av tvist i första hand avgör frågan om ledighetens omfattning och förläggning. Arbetsgivarens beslut kan endast ändras i efterhand genom förhandlingar eller rättslig prövning.

Det särskilt under senare år aktualiserade kravet på ökat inflytande för arbetstagarerna på arbetsplatsen har medfört att principen om arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet i viss mån har genombrutits. Enligt 40 a § fjärde stycket arbetarskyddslagen (1949: 1) gäller från den 1 januari 1974 att skyddsombud skall beredas erforderlig ledighet med bibehållna löneförmåner för att fullgöra sina uppgifter. I förarbetena till lagändringen understryks att det om överenskommelse inte nås mellan parterna är skyddsombudets uppfattning om den tid som fordras för arbetarskyddet som t. v. blir bestämmande (prop. 1973: 130 s. 159). Vid tvist om omfattningen eller förläggningen av skyddsarbetet i det enskilda fallet kan skyddsombudet i avvaktan på yrkesinspektionens bedömning utföra sitt uppdrag i den omfattning han anser rimligt utan att drabbas av löneförlust e. d. Enligt lagen (1974: 358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen gäller vissa liknande regler. Facklig förtroendeman har enligt lagen rätt till erforderlig ledighet för att utöva den fackliga verksamheten. Ledighetens omfattning och förläggning skall i första hand bestämmas efter överläggning mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen. Vid tvist bestämmer den fackliga organisationen lagens tillämpning på det fackliga arbetet intill dess tvisten har prövats. Undantag från arbetstagarpartens tolkningsföreträdare görs bara för fall då den fackliga verksamheten kommer i konflikt med säkerheten på arbetsplatsen, viktiga samhällsfunktioner eller därmed jämförliga intressen.

För den offentliga sektorn gäller att vissa frågor rörande anställningsförhållandet mellan staten eller kommun som arbetsgivare, å ena, och tjänsteman som arbetstagar, å andra sidan, inte får regleras genom avtal utan är förbehållna offentligrättslig reglering. Fram till den 1 januari 1974 hörde till de avtalsförbjudna frågorna bl. a. frågor om myndighets eller inrättnings arbetsuppgifter, ledningen och fördelningen av arbetet inom myndigheten eller inrättningen eller rätt till annan ledighet än semester. Genom en år 1973 företagen ändring i 3 § andra stycket b stats-tjänstemannalagen (1965: 274) och 2 § andra stycket b kommunaltjänstemannalagen (1965: 275) har det avtalsförbjudna området begränsats till att gälla myndighets eller inrättnings verksamhet (prop. 1973: 177, InU 37, rskr 352; SFS 1973: 969 och 970). Reformen innebär att avtal i princip skall kunna träffas om ledningen och fördelningen av arbetet inom myndighet eller inrättning och om rätt till annan ledighet än semester, t. ex. ledighet för utbildning.

2.2 Nuvarande regler om ledighet för utbildning

De regler som f. n. finns om arbetstagares möjlighet att erhålla ledighet för utbildning är att se mot bakgrund av vad som har anförts i det föregående. Vid redogörelsen synes det vara lämpligt att skilja mellan arbetstagare i allmän tjänst och arbetstagare i enskild tjänst.

Arbetstagare i allmän tjänst

Vad gäller arbetstagare med staten som arbetsgivare finns som nyss nämnts i princip inte längre något hinder mot att avtal sluts om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. Något kollektivavtal härom har ännu inte träffats. Frågan om vilka löneförmåner tjänsteman får åtnjuta under tjänstledighet är däremot sedan länge reglerad genom avtal. Beträffande ledighet för studier gäller i huvudsak följande.

För huvuddelen av de statliga tjänstemän som innehar ordinarie, extra ordinarie eller extra tjänst — samt kommunalt anställda vars lönevillkor är statligt reglerade — regleras avlöningsförmånerna i allmänt avlöningsavtal för statliga och vissa andra tjänstemän (AST). I 19 § AST ges regler om löneavdrag på grund av tjänstledighet. Vad gäller ledighet för studier skiljs i förmånshänseende mellan olika typer av utbildning. Finner arbetsgivaren studierna angelägna från tjänstesynpunkt äger tjänstemannen uppbära lön med B-avdrag sammanlagt 240 dagar under loppet av tio på varandra följande kalenderår. Intet avdrag skall dock tillämpas för någon del av tjänstledighetstiden, när fråga är om utbildningskurs vid verket eller om studier som av arbetsgivaren prövas vara synnerligen betydelsefulla från tjänstesynpunkt. Det sagda gäller tjänsteman med ordinarie eller extra ordinarie tjänst eller extra tjänsteman i förmånsgrupp B. Vid tjänstledighet för studier i annat fall än som nämnts nu tillämpas C-avdrag.

För flertalet tjänstemän hos staten vilka inte omfattas av AST finns kollektivavtal med bestämmelser motsvarande dem som finns i AST, t. ex. avtal om allmänna bestämmelser för vissa statliga läkare m. fl. (ABL), kollektivavtal för statligt arvodesanställda lokalvårdare (LVA), avtal om anställningsvillkor för vissa skogstjänstemän med R-tjänst (SKOG-R) och kollektivavtal för vissa statligt arvodesanställda fastighetsskötare (FAST). I sammanhanget kan även erinras om att vissa arvodesanställda tjänstemän med staten som arbetsgivare anställts genom individuella avtal som inte upptar några förmåner vid tjänstledighet.

De arbetstagare med staten som arbetsgivare vilka inte har tjänstemannaställning är inte tillförsäkrade några förmåner vid eventuell beviljad ledighet för utbildning. Antalet sådana arbetstagare är, bortsett från beredskaps- och arkivarbetare, mycket ringa.

Vad angår frågan om och för hur lång tid ledighet skall beviljas arbetstagare för studier finns allmänna riktlinjer meddelade av Kungl. Maj:t i cirkuläret (1970: 388, omtryckt 1971: 1196) om tjänstledighet med C-avdrag, m. m. Ansökningar om ledighet för studier skall enligt cirkuläret behandlas välvilligt. Studieformer som bör godtas utgörs i första hand av studier vid institution som drivs av staten eller till vilken utgår statsbidrag. Även kurser till vilkas anordnande statsbidrag utgår i annat fall eller för vilka kursavgift betalas av statsmedel bör godtas.

Också ledighet för studier utomlands bör kunna medges, om särskilda krav på studiernas ändamålsenliga anordnande och inriktning upprätthålls. Någon åldersgräns för ledighet uppställs i princip inte. Enligt cirkuläret får med dessa utgångspunkter tjänstledighet med C-avdrag för studier beviljas under sammanlagt högst 1 095 dagar under loppet av tio på varandra följande kalenderår. Hänsyn skall härvid tas till ledighet med C-avdrag som åtnjutits tidigare under det löpande kalenderåret och de nio närmast föregående kalenderåren. Om synnerliga skäl föreligger får dagantalet överskridas. Studieledighet bör normalt beviljas i perioder som omfattar vardera högst sex månader.

I fråga om möjlighet till deltidsarbete genom partiell tjänstledighet hänvisas i cirkuläret till de ytterligare anvisningar som finns i cirkuläret (1970: 384, omtryckt 1971: 1030) om deltidsarbete. I dessa anvisningar framhålls bl. a. att ordinarie tjänsteman kan beredas möjlighet till deltidsarbete genom partiell ledighet. Annan arbetstagare kan anställas på deltid eller få sin arbetstid nedsatt genom partiell ledighet.

Beslutanderätten i ärenden om tjänstledighet med B- eller C-avdrag tillkommer regelmässigt myndigheter underställda Kungl. Maj:t. Någon uppgift om det totala antalet sådana ärenden står f. n. inte att få. Antalet överklaganden till Kungl. Maj:t i frågor om B-avdrag torde uppgå till ca 200 ärenden per år. Antalet överklagade beslut i frågor om C-avdrag torde uppgå till endast några tiotal ärenden om året. Den personal som främst utnyttjat möjligheterna till ledighet med B-avdrag synes vara vissa kategorier av lärare. De överklagade besluten i ärenden om ledighet med C-avdrag har rört skilda personalkategorier.

Frågor om tjänstledighet med oavkortad lön prövas direkt hos Kungl. Maj:t. Det årliga antalet sådana ärenden beräknas uppgå till ca 400. Tjänstledighet med oavkortad lön har medgetts ett flertal personalkategorier.

För kommunalt anställda tjänstemän är förhållandena i princip desamma som för statliga tjänstemän när det gäller den anställdes rätt till ledighet. Det ankommer således på den kommunala arbetsgivaren att bestämma i vad mån kommunal tjänsteman äger få ledighet för utbildning. Liksom på det statliga området har emellertid i kollektivavtal getts bestämmelser om de förmåner som tillkommer anställd vid sådan ledighet. Därvid är att märka att ett mycket stort antal tjänstemän som är underkastade kommunaltjänstemannalagen har sina avlöningsförmåner reglerade genom AST (de har s. k. statligt reglerad anställning), varför det som tidigare sagts om innehållet i detta kollektivavtal är tillämpligt även på sådana tjänstemän. Vid tillämpning på skollära och lärare av bestämmelserna i 19 § sammanställningen A punkt 6 b i AST gäller dock i stället för dagantalet 240 dagantalet 360.

I fråga om tjänstemän med primärkommun som arbetsgivare finns i 17 § 2 mom. kollektivavtalet Allmänna bestämmelser för tjänstemän

(ABT 70) en regel om att tjänsteman under tjänstledighet för studier kan av arbetsgivaren medges rätt att behålla lönen helt eller delvis. Arbetsgivaren får föreskriva särskilda villkor för att tjänstemannen skall få behålla lönen, t. ex. återbetalningsskyldighet om han slutar anställningen före viss tid efter genomgång av utbildningen. Det som sagts nu gäller endast tjänstemän hörande till vad som i 1 § 2 mom. ABT 70 kallas grupp 1, dvs. tjänstemän med heltidstjänstgöring eller med deltidstjänstgöring som omfattar minst 40 % av den för motsvarande heltidsanställda gällande arbetstiden och som anställts för en sammanhängande tid av minst tre månader.

Beträffande sådan heltidsanställd arbetstagare hos primärkommun som inte hör till tjänstemannakategorin finns i 19 § kollektivavtalet Allmänna bestämmelser för heltidsanställda arbetstagare regler av samma innehåll som dem i 17 § 2 mom. ABT 70. Vad som sagts om heltidsanställd arbetstagare äger på grund av hänvisning i kollektivavtalet Allmänna bestämmelser för deltidanställda arbetstagare tillämpning också på deltidanställda arbetstagare. Med deltidanställd avses därvid beträffande a) sjukhus-, anstalts- samt bad- och tvättpersonal: arbetstagare anställd för fortlöpande regelbundet arbete minst 70 arbetsdagar och med minst 40 % av den för heltidsanställd arbetstagare gällande arbetstiden; b) skolmåltids- och städpersonal: samtliga arbetstagare samt c) vaktmästare: arbetstagare som enligt specialbestämmelserna inte är heltidsanställd. Svenska kommunförbundet har rekommenderat kommunerna att bevilja ledighet med bibehållen lön för vissa särskilt angivna utbildningar.

Vad angår arbetstagare med landstingskommun som arbetsgivare återfinns i gällande kollektivavtal inom denna sektor bestämmelser av i princip samma innehåll rörande förmåner vid ledighet för studier som i kollektivavtalen på det primärkommunala området.

Arbetstagare i enskild tjänst

Beträffande arbetstagare i enskild tjänst torde, bortsett från lagen (1972: 650, ändrad senast 1974: 377) om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare, varken i författning eller i kollektivavtal finnas någon reglering av mer generell art av frågan om ledighet för utbildning. Arbetsgivaren äger således ensam rätt att avgöra om och i vad mån arbetstagare får ta i anspråk arbetstid för att genomgå utbildning.

SAF har i delägarcirkulär nr 9/1970 rekommenderat företagen att inta en välvillig inställning till de anställdas önskemål om ledighet för studier. I rekommendationen framhålls bl. a. att bedömningen om ledighet kan beviljas måste vägas mot företagets möjlighet att upprätthålla driften utan störningar. Detta kan vara förenat med särskilda svårigheter i mindre företag. I rekommendationen berörs vidare olika

spörsmål rörande arbetstagarens ställning vid sådan ledighet. Bl. a. erinras om att ledighet för studier inte innebär någon garanti för den anställda att återgå till samma arbete eller erhålla samma förtjänst efter avslutad utbildning.

Inom vissa branscher har träffats särskilda avtal om yrkesutbildning. Avtalen rör huvudsakligen s. k. lärlingsutbildning men tar ibland också sikte på yrkesutbildning i mer vidsträckt mening. Exempel på överenskommelser av nu åsyftat slag erbjuder 1971 års avtal mellan Sveriges verkstadsförening och Svenska metallindustriarbetareförbundet angående yrkesutbildning.

De anställda i aktiebolag som helt eller delvis ägs av staten är inte underkastade de bestämmelser, som gäller för arbetstagare i allmän tjänst. Arbetsrättsligt är de statliga bolagens anställda likställda med arbetstagare i enskild tjänst. Flertalet statsägda bolag är numera anslutna till SFO som bildades år 1970 och som enligt sina stadgar har till ändamål att bl. a. verka för ett enhetligt uppträdande i kollektivavtalsfrågor från de statsägda bolagens sida.

De kollektivavtal som gäller för anställda i statsägda bolag överensstämmer i flertalet fall till övervägande del med avtalen inom motsvarande branscher på den privata sektorn av arbetsmarknaden. I fråga om ett av SFO:s medlemsföretag, nämligen Apoteksbolaget AB, har i kollektivavtal mellan företaget och de tre organisationer, som företräder de anställda (Sveriges farmaceutförbund, Apoteksteknikerförbundet och Apoteksstäderskeförbundet), intagits en bestämmelse om att tjänsteman efter medgivande i varje särskilt fall äger åtnjuta ledighet utan avdrag på lönen vid deltagande i utbildnings- eller fortbildningskurs, som arbetsgivaren anordnar eller som av arbetsgivaren bedöms vara från yrkessynpunkt angelägen och av väsentlig betydelse för vederbörande tjänsteman.

Av visst intresse i detta sammanhang är även det trygghetsavtal för tjänstemän som träffats den 20 maj 1972 mellan SFO, å ena sidan, samt Svenska industritjänstemannaförbundet, Sveriges arbetsledareförbund och Sveriges civilingenjörskörbundet, å andra sidan. Till avtalet har även Handelstjänstemannaförbundet anslutit sig. Grundtanken i trygghetsavtalet är att för de anställda menliga effekter av nödvändiga strukturförändringar skall undvikas eller minskas genom långsiktig personalplanering, baserad på företagets totala verksamhetsplanering. Ett inslag i personalplaneringen är individuell utbildnings- och utvecklingsplanering. I de "gemensamma värderingar" som redovisas i avtalet uttalas bl. a. följande:

Utbildning som sker eller initieras på den egna arbetsplatsen är betydelsefull för anpassning till kommande förändringar i företaget. Härvid bör växling mellan olika arbetsuppgifter utnyttjas. Chefer skall ägna omsorg åt utveckling av medarbetare, innebärande träning och handledning. Enskilda bör stimuleras till egna insatser för utbildning.

Om gamla befattningar försvinner och nya tillkommer skall överbliven personal normalt utbildas för anpassning till ny befattning genom företagets försorg och på dess bekostnad. Härvid gäller att vederbörande personer erhåller full lön vid vidareutbildningen. Vid utbildning utanför företaget skall tjänstemannen i erforderlig utsträckning befrias från sin arbetsskyldighet i företaget. De åtaganden om företagets medverkan i utbildning som ovan angivits förutsätter ett positivt engagemang från de anställda och deras organisationer. Möjligheterna att erhålla stöd för omskolning genom AMS skall beaktas.

Det kan påpekas att på SAF-området under år 1973 har träffats motsvarande avtal.

Vad angår anställda hos kommunalt ägda bolag är bilden rätt splitt-rad. I en del fall tillämpas regler som helt eller delvis överensstämmer med dem som gäller beträffande kommunalt anställda. I andra fall är anknytningen till den offentligt reglerade ordningen mindre framträdande. För vissa kommunala stiftelser gäller särskilda kollektivavtal.

3 Utländska förhållanden

I ett par europeiska länder gäller lagstiftning om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. I det följande redovisas huvudinnehållet i den gällande lagstiftningen härom i Belgien och Frankrike. Vidare lämnas en redogörelse för det huvudsakliga innehållet i en av Internationella arbetsorganisationen (ILO) år 1974 antagen konvention (nr 140) och en därtill hörande rekommendation (nr 148) angående betald ledighet för studier.

I Belgien antogs våren 1973 en lag om arbetstagares ledighet för studier. Lagen har förhållandevis begränsad räckvidd. Den gäller endast heltidsanställd arbetstagar under 40 år vilken — inom ramen för utbildning syftande till att stimulera arbetstagares sociala och kulturella utveckling — följer kurs som organiseras eller subventioneras av staten. Lagen är inte tillämplig på personal inom undervisningsväsendet. Den gäller inte heller arbetstagar i offentlig tjänst.

Lagen ger arbetstagaren rätt till betald ledighet antingen under det antal timmar som svarar mot den tid han genomgår kurs av nyss nämnt slag, om han tidigare har genomgått två årskurser av denna utbildning med godkända vitsord, eller — om han har gått igenom endast en årskurs — det antal timmar som svarar mot hälften av kurstiden. Det timtillgodohavande som han sålunda har kan tas ut på olika sätt. En möjlighet är att ta ut ledigheten i ett sammanhang i anslutning till examen vid årets slut. En annan är att ta ut hälften vid denna tidpunkt och återstoden fördelad månads- eller veckovis. En tredje utväg är att ledigheten helt sprids ut per månad eller vecka. Lagen förutsätter att kollektivavtal träffas om vilken metod som skall användas för utläggningen av timtillgodohavandet. Arbetstagaren kan också ta ut ledighet, när han skall

delta i enstaka kursmoment. Sådan ledighet skall avräknas från hans timtillgodohavande.

Under ledighet för utbildning av nämnda slag har arbetstagaren rätt till lön motsvarande semesterlön. Ledighetstiden jämföras med arbetad tid såvitt gäller sociala förmåner.

För att arbetstagaren skall komma i åtnjutande av sin rätt till ledighet kräver lagen att han dokumenterar sitt studieintresse genom att delta i utbildningen regelbundet m. m.

I fråga om finansieringen av systemet med betald ledighet för studier gäller att staten svarar för hälften av uppkommande lönekostnader och sociala avgifter. Staten kan ta ut en arbetsgivaravgift för att täcka sina kostnader. Avgiften har bestämts till 0,3 % av företagets lönesumma under tredje kvartalet 1973 och för tiden därefter till 0,2 % per kvartal. Finansieringen sker således helt av företagen (hälften kollektivt och hälften av det berörda företaget).

I F r a n k r i k e bygger systemet rörande arbetstagarers rätt till ledighet för utbildning dels på kollektivavtal slutna år 1970—1971 mellan arbetsmarknadens parter, dels på lagstiftning i ämnet från år 1971. Vid sidan härav finns en omfattande administrativ reglering i ämnet.

Efter fleråriga förhandlingar slöts år 1970 ett ramavtal mellan arbetsmarknadens parter rörande yrkesutbildning. Avtalet berör omkring 10 miljoner löntagare inom olika branscher.

I avtalet skiljs mellan arbetstagare som träffas av en massuppsägning från arbetsgivarens sida och andra arbetstagare. I det förra fallet tillförsäkras arbetstagaren rätt till ledighet med bibehållen lön, om han vill delta i utbildning under uppsägningstiden. Sträcker sig utbildningen längre än denna tid, har han rätt till samma förmåner under den fortsatta utbildningen, om denna sammanlagt inte överskrider ett år.

Beträffande övriga arbetstagare föreskrivs i avtalet som huvudregel att arbetstagaren har rätt att begära ledighet för att delta i utbildning, dock högst ett år om utbildningen sker på heltid och högst 1 200 timmar om den äger rum på deltid eller eljest med avbrott mellan olika delar av kursverksamheten. I fråga om möjligheterna för företaget att uppskjuta begärd ledighet när flera ansökningar härom föreligger från arbetstagare som i och för sig uppfyller kraven för erhållande av ledighet gäller en s. k. tvåprocentsregel. Regeln innebär att ledighet kan vägras, om antalet samtidigt lediga vid företaget skulle överstiga 2 % av det totala antalet anställda. Om företaget anser det nödvändigt, kan det beräkna procenttalet för olika kategorier av arbetstagare. I anslutning till procentregeln ges även bestämmelser om förträdesrätt mellan flera konkurrerande sökande, längsta tid för uppskov med ledighet m. m.

I ett särskilt avsnitt behandlas frågan om företagets skyldighet att betala lön under ledighet. I avtalet skiljs mellan fall då arbetstagaren vill genomgå 1) kurs som anordnas helt i företagets regi, 2) kurs som god-

känts av en Commission paritaire de l'emploi och 3) annan typ av kurs. I det första fallet tillförsäkras arbetstagaren bibehållen lön under ledigheten. I det andra fallet ges han rätt till ersättning — motsvarande lönen före ledigheten — under de första fyra veckorna av denna eller under de första 160 timmarna av utbildningstiden. Vid sidan härav har han rätt till studiestöd från staten enligt de särskilda reglerna härom. I det tredje fallet betalas ingen ersättning av företaget.

Vid sidan av det kollektivavtalssystem som sålunda har byggts upp och som förutsätts kompletterat med områdesvisa avtal har år 1971 utfärdats en lag rörande organisationen av återkommande yrkesutbildning. Tillkomsten av lagen har bl. a. motiverats av en önskan att sträcka ut till samtliga arbetstagare den rätt till ledighet för studier som ges i 1970 års ramavtal. Ett annat viktigt skäl för införandet av den nya lagen har varit att lösa finansieringen av kostnaderna för den utbildning som förutsätts i ramavtalet. Ytterligare kan pekas på strävandena att ge anställda i allmän tjänst en i förhållande till övriga arbetstagare likvärdig ställning beträffande rätten till ledighet för studier.

Lagens bestämmelser om arbetstagares rätt till ledighet för studier avslutar sig nära till 1970 års ramavtal. Som huvudregel angavs att arbetstagare i enskild tjänst har rätt att efter begäran hos arbetsgivaren få ledighet för att delta i sådan utbildning som godkänts av staten i överensstämmelse med lagen. Undantag görs dels för arbetstagare med nyligen genomgången högre utbildning, dels för arbetstagare med kortare anställningstid än två år. Liksom i ramavtalet uppställs en tvåprocentsregel för den händelse flera arbetstagare samtidigt begär ledighet. I fråga om ledighetens längd gäller i huvudsak detsamma som enligt ramavtalet. Begärd ledighet skall beviljas, såvida inte arbetsgivaren efter hörande av företagsnämnden eller motsvarande anser frånvaron kunna få skadliga följder för företagets produktion och rörelse. I händelse av tvist kan parterna vända sig till "arbetsinspektören" för företaget och denne kan utses till skiljeman. I fråga om arbetsgivarens skyldighet att betala lön under ledighet hänvisas i lagen till vad som avtalats därom. Vad angår anställda hos företag som inte omfattas av kollektivavtal fastställs kvoteringsregler m. m. i administrativ ordning.

Staten lämnar ekonomiska bidrag till inrättandet och driften av utbildningscentra liksom till utbildningsverksamheten i övrigt. Bidrag lämnas till fem typer av kurser, nämligen 1) omskolningskurser, 2) anpassningskurser avsedda att underlätta för unga arbetstagare att påbörja sin första anställning, 3) vidareutbildningskurser, 4) fortbildningskurser och 5) förutbildningskurser avsedda för ungdomar mellan 16 och 18 år utan anställning.

I lagen regleras även arbetsgivarnas skyldighet att bidra till finansieringen av den återkommande yrkesutbildningen. Arbetsgivare med minst tio anställda åläggs skyldighet att bidra till vissa typer av kursverk-

samhet. Bidraget uppgick för år 1972 till 0,8 % av den lönesumma som betalats ut under året. I lagen anges att bidraget skall stiga till 2 % under år 1976. Arbetsgivaren kan bli helt eller delvis fri från denna bidragsplikt, om han 1) själv finansierar kurser för sin personal inom eller utanför företaget, 2) lämnar bidrag till sådan fond som bildats för att finansiera utbildning eller 3) upp till ett belopp av 10 % av sin bidragskyldighet subsidierar verksamhet som bedrivs på nationell eller regional nivå rörande "formation professionnelle" (forskning m. m.).

I L O avger förslag till internationella konventioner i arbetsmarknadsfrågor, avsedda att ratificeras av organisationens medlemmar. Organisationen avger även rekommendationer, vilka skall övervägas vid exempelvis lagstiftning men saknar den bindande karaktär som tillkommer en ratificerad konvention.

Vid den internationella arbetskonferensens sammanträde år 1974 antogs en konvention (nr 140) och en därtill hörande rekommendation (nr 148) angående betald ledighet för studier.

Instrumenten har i huvudsak följande innehåll. Uttrycket "betald ledighet för studier" definieras som ledighet som beviljas arbetstagare för studieändamål under en bestämd period av hans arbetstid med åtnjutande av härtill avpassade ekonomiska förmåner.

Som allmän riktlinje för verksamheten på området anges att varje medlemsstat skall formulera och tillämpa en politik som är ägnad att, med metoder anpassade till landets förhållanden och praxis och vid behov stegvis, befordra genomförandet av betald ledighet för studier med avseende på såväl yrkesutbildning på olika nivåer som allmän och facklig utbildning.

Den politik som skall tillämpas skall främja

- a) förvärvande och förbättring av yrkeskunnande liksom ökad anställningstrygghet,
- b) arbetstagarnas sakkunniga och aktiva deltagande i företagens och samhällets verksamhet,
- c) arbetstagarnas mänskliga, sociala och kulturella förkovran,
- d) lämplig fortsatt utbildning i allmänhet för att hjälpa arbetstagarna att anpassa sig till moderna krav.

Verksamheten rörande betald ledighet för studier skall vidare ta hänsyn till landets och de olika verksamhetsområdenas utvecklingsnivå och speciella behov samt samordnas med den allmänna politiken på sysselsättningens och undervisningens område, liksom med arbetstidspolitiken.

Genomförandet av reglerna om betald ledighet för studier kan ske genom nationell lagstiftning, kollektivavtal, skiljedom eller på annat sätt som är förenligt med nationell praxis. Myndigheter, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer samt utbildningsorgan skall på ett efter landets förhållanden och sedvanor lämpat sätt samverka vid utformningen

och genomförandet av politiken för främjande av betald ledighet för studier.

Beträffande finansieringen av betald ledighet för studier föreskrivs att denna skall ske genom regelbundna och tillräckliga medel och i överensstämmelse med nationell praxis.

I fråga om villkoren för beviljande av betald ledighet för studier fastslås att sådan ledighet skall vara tillgänglig för alla arbetstagare utan åtskillnad. Vid behov skall särskilda bestämmelser meddelas

a) i det fall särskilda grupper av arbetstagare, såsom arbetare i små företag, lantarbetare eller andra arbetare i glesbygdsområden, skiftarbetare eller arbetare med familjeansvar finner det svårt att komma i åtnjutande av de generella anordningarna,

b) i det fall särskilda grupper av företag, såsom små eller säsongsbetonade företag, har svårigheter att tillämpa de generella anordningarna, allt under förutsättning att arbetstagare i dessa företag inte berövas möjligheten att åtnjuta betald ledighet för studier.

Förutsättningarna för beviljande av betald ledighet för studier kan variera beroende på om ledigheten avser skilda slag av utbildning.

Slutligen uttalas att en period av betald ledighet för studier skall jämföras med en period av faktisk tjänstgöring i och för fastställande av anspråk på sociala förmåner och andra rättigheter som grundar sig på anställningsförhållandet i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal, skiljedom eller på annat sätt som är förenligt med nationell praxis.

4 Arbetsgruppen

4.1 Allmänna synpunkter

4.1.1 Behovet av lagstiftning

Arbetsgruppen konstaterar inledningsvis att det f. n. varken i lag eller i kollektivavtal finns några generella regler som ger arbetstagare rätt till ledighet för studier. Det ankommer på arbetsgivaren att inom ramen för sin allmänna befogenhet att leda och fördela arbetet bestämma om och i vad mån sådan ledighet kan medges. Frånvaron av reglering på området innebär bl. a. att en arbetstagare som har beviljats ledighet inte har någon garanti för att han kan återvända till sin arbetsplats utan försämring av sina anställningsförhållanden. För arbetstagare inom den offentliga sektorn är läget så till vida gynnsammare att regler om anställds möjlighet att under ledighet helt eller delvis behålla sina löneförmåner sedan flera år finns intagna i kollektivavtal mellan personalorganisationerna och de offentliga arbetsgivarna. Reglerna är emellertid kopplade till en bedömning av studiernas angelägenhet från tjänstesynpunkt. Frågan om ledighet skall beviljas avgörs även för de offentligt anställda av arbetsgivaren.

När det gäller att ta ställning till behovet av lagstiftning i ämnet erinrar arbetsgruppen först om att statsmakterna i olika sammanhang har betonat det angelägna i att samhället successivt, i takt med att landets resurser ökar, löser problemen på vuxenutbildningens område (prop. 1971: 37, UbU 1971: 13). Det är härvid ett starkt önskemål att reformarbetet inriktas på att i första hand tillgodose behovet av utbildning för dem som har en kort och bristfällig utbildning. Målet för reformarbetet har också uttryckts så, att detta skall syfta till att undanröja de hinder av social, ekonomisk och psykologisk art som nu utestänger många vuxna från möjligheter till förbättrad utbildning. En lagstiftning om studieledighet ligger enligt arbetsgruppen allmänt sett väl i linje med de sålunda beskrivna huvuddragen i statsmakternas syn på den fortsatta utvecklingen inom vuxenutbildningsområdet.

Nuvarande vuxenutbildning domineras av fritidsundervisning i olika former. Genom en lagstadgad rätt till studieledighet skulle förutsättningar skapas för studier också under tid varunder arbetstagaren normalt skulle ha fullgjort sitt yrkesarbete. Redan själva anställningsförhållandet utgör nämligen för flertalet arbetstagare ett betydande hinder för att delta i mera omfattande utbildning. De flesta har stora svårigheter att förena utbildning med förvärvsarbete och förpliktelser mot familj m. m. För personer med krävande arbete eller oregelbunden arbetstid, t. ex. anställda med skiftarbete, är dessutom svårigheterna avsevärda att delta i kortare studier eller i studier på fritid. Beträffande åtskillig utbildning som har aktualitet i sammanhanget gäller f. ö. att den inte lämpligen kan bedrivas som fritidsstudier. En lagstadgad rätt till ledighet för studier skulle enligt arbetsgruppens mening följaktligen kunna i väsentlig mån öka utbildningsmöjligheterna för de grupper som har det största behovet av ytterligare utbildning.

Eftersom någon lösning av de grundläggande problemen på området inte f. n. torde kunna uppnås förhandlingsvägen, talar enligt arbetsgruppens mening starka skäl för att frågan om lagstiftning angående arbetstagares rätt till ledighet för utbildning nu tas upp till behandling. I sammanhanget erinrar man också om det förslag till internationell reglering rörande betald ledighet för studier som nyligen har utarbetats inom ILO. Den breda uppslutningen kring en sådan internationell reglering pekar enligt arbetsgruppen också på det angelägna i att ämnet nu förs upp på det svenska lagstiftningsprogrammet.

4.1.2 Lagstiftningens allmänna inriktning

Enligt arbetsgruppens mening ligger det i sakens natur att en lagstiftning på området bör slå fast principen om arbetstagares rätt till ledighet från sin anställning för att delta i utbildning. Härutöver anmäler sig emellertid en rad spörsmål om förhållandet mellan arbetsgivaren och den anställda.

Den fråga som enligt arbetsgruppen främst påkallar en lösning är hur en rätt till studieledighet skall kunna tillgodoses på ett sätt som medger att skälig hänsyn tas till såväl de anställdas önskemål som intresset av att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan allvarlig störning. Att de vuxna i arbetslivet bereds möjlighet att delta i utbildning är uppenbarligen ett gemensamt intresse för arbetsmarknadens parter. Det samma gäller önskemålet att ledighet för utbildning förläggs till sådan tid att produktionsbortfallet begränsas.

Efter att ingående ha diskuterat möjligheten att införa en spärregel som anger hur många arbetstagare hos en arbetsgivare som samtidigt kan få vara lediga för att delta i utbildning kommer arbetsgruppen fram till att avvägningen mellan de anställdas behov av studieledighet och intresset av att verksamheten hos arbetsgivaren inte äventyras bör lösas på annat sätt än genom införande av särskilda kvoteringsregler. Vad som enligt arbetsgruppens mening i stället träder i förgrunden är under vilka förutsättningar begärd ledighet skall kunna skjutas upp av arbetsgivaren.

Arbetsgruppen anser att man inte kan behålla en obegränsad rätt för arbetsgivaren att med hänvisning till kravet på verksamhetens behöriga gång skjuta upp en begärd ledighet, om man vill åstadkomma en reell förbättring av de anställdas nuvarande möjligheter till ledighet för studier. Liksom f. n. skulle en bortovaro från arbetet i realiteten i så fall kräva en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. I händelse av tvist skulle arbetsgivarens beslut bli utslagsgivande. För arbetsgruppen framstår det med hänsyn härtill som nödvändigt att arbetsgivarens bestämmanderätt i berörda hänseende begränsas.

Å andra sidan anser arbetsgruppen det vara uteslutet att låta den enskilde arbetstagaren ensam bestämma när ledighet skall tas ut. Med tanke på att en studieledighetsreform i princip skall gälla alla arbetstagare borde inte sällan uppkomma den situationen att flera anställda begär ledighet under samma tid. Om inte alla kan vara lediga samtidigt, bör uppenbarligen företrädet mellan dem avgöras av annan än de enskilda arbetstagarna själva.

Även tanken på inrättandet av ett särskilt partssammansatt beslutsorgan (utbildningsnämnd) på arbetsplatserna för lösande av eventuella tvister mellan arbetsgivaren och arbetstagaren rörande ledighetens förläggning o. d. förkastas av arbetsgruppen. Förutom att ett sådant system skulle kräva en ganska utförlig lagreglering och vara svårt att förena med förhållandena på arbetsplatser med få anställda finner arbetsgruppen att något reellt behov knappast finns av ett nytt organ för den förhållandevis begränsade uppgift som det här är fråga om.

En annan och mer näraliggande utväg anser arbetsgruppen vara att tillerkänna arbetstagarorganisationerna ett ökat inflytande vid avgörande av frågor om uppskov med studieledighet. För en sådan lösning

talar enligt arbetsgruppens mening flera faktorer. I nyare lagstiftning har sålunda arbetstagarorganisationerna tillerkänts ett allt större inflytande på avgörandet av viktiga frågor och ett vidgat inflytande för facklig organisation i fråga om uttagande av studieledighet ligger väl i linje med denna utveckling. Med en sådan ordning skapas goda förutsättningar för en aktiv medverkan från löntagarorganisationernas sida vid tillämpningen av ett studieledighetssystem. En lösning av detta slag ger vidare ett incitament åt organisationerna att bedriva en informations- och uppsökande verksamhet rörande vuxenutbildning. Även i övrigt torde det vara till fördel att de fackliga organen ges ett betydande ansvar för reformens förverkligande.

Arbetsgruppen föreslår mot denna bakgrund ett system för uttagande av studieledighet som har följande huvuddrag. Vägledande bör vara att ledighet förläggs med skälig hänsyn till såväl arbetstagarens önskemål som intresset av att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan allvarlig störning. Om arbetsgivare, som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till den kategori som arbetstagaren tillhör, vill uppskjuta ledigheten till senare tid än denne begärt, bör han vara skyldig att underrätta såväl arbetstagaren som vederbörande lokala arbetstagarorganisation. Denna bör därvid ha rätt att påkalla överläggning med arbetsgivaren i saken. Vill arbetsgivaren skjuta upp ledigheten längre tid än förslagsvis sex månader, bör samtycke krävas av den lokala fackliga organisationen. I händelse av oenighet mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen bör således den senares uppfattning tillmätas utslagsgivande betydelse. Om någon av parterna begär det, bör frågan kunna hänskjutas till centrala förhandlingar. I så fall bör samtycke till uppskov med ledighet fordras av vederbörande huvudorganisation på arbetstagersidan.

Med det föreslagna systemet anser arbetsgruppen att arbetsgivare och arbetstagare i samverkan lättare bör kunna lösa de personalplaneringsfrågor som uppstår än med en ordning där kvoteringsprinciper skall tillämpas. Systemet ger också utrymme för en flexibel bedömning efter omständigheterna i det enskilda fallet. Härigenom bör en studieledighetslag kunna göras tillämplig över hela fältet och således gälla alla arbetstagare. Någon inskränkning beträffande arbetsgivare med endast ett mindre antal anställda synes inte behöva göras.

4.2 Den närmare utformningen av en lagstiftning om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning

4.2.1 Lagens karaktär

För att en lagstiftning om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning skall fylla sin funktion bör lagen enligt arbetsgruppens mening i princip vara tvingande till arbetstagarnas förmån. Avtal som innebär att

arbetstagarens rättigheter enligt lagen inskränks bör således som regel vara ogiltigt. Hänsyn bör emellertid kunna tas till de olikartade förhållanden som råder inom den offentliga och den enskilda sektorn, inom skilda grenar av dessa sektorer och beträffande särskilda grupper av arbetstagare. För att nå erforderlig flexibilitet bör avvikelse kunna ske från lagens regler genom branschanpassade föreskrifter i avtal.

Om avvikelse från lagens regler i viss utsträckning skall medges, anser arbetsgruppen att garantier måste skapas för att avtalsfriheten inte används på ett sätt som i oskälig mån försämrar de rättigheter lagen avser att tillförsäkra arbetstagarna. Arbetsgruppen föreslår därför att krav uppställs på att överenskommer om avvikelse från lagen skall vara träffade på förbunds nivå. Lagens bestämmelser skall med andra ord kunna sättas ur spel med stöd av föreskrift i 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.

Enligt arbetsgruppens mening bör endast vissa av lagens regler vara dispositiva på det sätt som nu har angetts. Det gäller regler om kvalifikationstid för rätt till ledighet och ledighetens förläggning. I dessa hänseenden finns ett starkt behov av att göra de tvingande reglerna mer flexibla genom möjlighet till avvikande bestämmelser i kollektivavtal. I övrigt, dvs. beträffande anställningsskydd, skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren och frågor om arbetsdomstolens behörighet att pröva mål rörande lagens tillämpning, bör något avsteg från lagen inte tillåtas ske avtalsvägen.

Om lagen på sätt nu förordats delvis ges dispositiv karaktär uppkommer frågan om arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal som avviker från lagen, bör ha rätt att tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlem av den avtalsslutande organisationen. Att så bör vara fallet torde stämma överens med den allmänt godtagna principen att arbetsvillkoren bör vara enhetligt reglerade på en arbetsplats. En förutsättning bör dock enligt arbetsgruppen vara att arbetstagaren sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

I övrigt förordar arbetsgruppen att lagstiftningen angående arbetstagares rätt till ledighet för utbildning utformas som en ramlagstiftning, som förutsätts bli kompletterad av bestämmelser i kollektivavtal. Enligt arbetsgruppens mening har en sådan lagstiftningsmetod den fördelen att behovet av avvikande bestämmelser i kollektivavtal minskar. Lagen kan härigenom få ett betydande inflytande på utvecklingen på området utan att lägga hinder i vägen för lösningar som är anpassade till särskilda branscher eller typer av arbetsplatser. En annan fördel med denna metod är att den låter sig genomföras utan lång tidsutdräkt, eftersom den närmare anpassningen till arbetsmarknadens skiftande struktur kan förutsättas ske i samband med att kompletterande kollektivavtal träffas.

4.2.2 Tillämpningsområde

Huvudregeln angående tillämpningsområdet för en lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning bör enligt arbetsgruppens uppfattning vara att lagen skall gälla alla arbetstagare. Både den som är anställd i allmän tjänst och arbetstagare inom den enskilda sektorn bör omfattas. Vid bestämmandet av vilka som skall hänföras till kategorin arbetstagare bör det civilrättsliga arbetstagarbegreppet användas (jfr. prop. 1973: 129 s. 196). Lagen bör gälla såväl heltidsanställda som deltidsanställda.

Beträffande arbetstagare som är sysselsatta i säsong- eller feriearbete eller eljest i arbete av tillfällig natur anser arbetsgruppen dock att det i allmänhet knappast kan krävas att arbetsgivaren skall planera sin verksamhet så, att arbetstagaren även efter en helt kortvarig anställning kan göra anspråk på ledighet för utbildning med bibehållen rätt att återgå till anställningen. Gruppen finner det därför motiverat att lagen tar hänsyn till de speciella förhållandena i fråga om korttidsanställda på det viset att i lagen ställs upp krav på viss kvalifikationstid för att rätt till studieledighet skall inträda. Något generellt undantag från lagens tillämpningsområde behöver med en sådan lösning inte göras beträffande korttidsanställda.

En särskild fråga är vilken ställning vikarie för den som åtnjuter ledighet enligt lagen skall ha. Denna fråga har i sin tur nära samband med spørsmålet om hur vikariatsituationen i allmänhet passar in i studieledighetslagens system. Arbetsgruppen har inte ansett det lämpligt att lösa dessa frågor genom någon specialreglering i lagen utan förutsätter att de vid behov får sin lösning genom kompletterande kollektivavtal.

En annan fråga som arbetsgruppen har övervägt är om en studieledighetslag bör ta sikte på alla arbetsplatser eller om en nedre gräns bör sättas, t. ex. på det viset att undantag görs för arbetsplatser där endast ett mindre antal arbetstagare är regelbundet sysselsatta. Arbetsgruppen anser att det ligger i sakens natur att en lagstiftning av förevarande slag kan medföra särskilda problem av personalorganisatorisk och praktisk natur i sådana fall. Mot säranordningar för mindre företag m. m. talar emellertid enligt gruppens mening framför allt den omständigheten att behovet av en lagstadgad rätt till ledighet för utbildning snarare är större i fråga om anställda hos sådana arbetsgivare än i fråga om arbetstagare hos stora företag. Om lagstiftningen utformas på ett sådant sätt att den medger en smidig tillämpning också hos småföretag m. fl., torde något avgörande hinder inte föreligga mot att låta den omfatta även dessa. Arbetsgruppen — som utgår från att löntagarorganisationerna i eget intresse kommer att medverka till att undvika att onödiga svårigheter uppstår — har stannat för att inte förorda någon särreglering beträffande anställda på mindre arbetsplatser.

Någon begränsning i fråga om utbildningens art bör enligt arbetsgruppens uppfattning inte göras i lagen. I princip bör således utbildning av alla slag, allmän och facklig utbildning såväl som yrkesutbildning, omfattas av lagen. Det bör ankomma på arbetstagaren själv att avgöra inriktningen av utbildningen.

Arbetstagaren bör inte kunna ta ut ledighet utan att ändamålet med denna preciserats till deltagande i viss kurs eller viss närmare angiven undervisning. Renodlade självstudier bör således falla utanför lagens giltighetsområde. För att markera denna begränsning anges rätten till ledighet gälla endast den som vill "undergå utbildning".

En särskild fråga är om praktiktjänstgöring i samband med utbildning bör omfattas av rätten till ledighet. Beträffande vissa typer av utbildning, t. ex. utbildning till civilingenjör, ingår viss praktisk verksamhet som ett obligatoriskt led i studierna. Den rätt till ledighet som föreslås tillkomma arbetstagare enligt studieledighetslagen bör enligt arbetsgruppen innefatta också praktiktjänstgöring av sådant slag.

Med hänsyn till de särskilda krav som ställs på den offentliga verksamheten anser arbetsgruppen att ett system för studieledighet inte bör få tillämpas så, att det skapar betydande hinder för verksamhetens behöriga gång. Det finns visserligen inte anledning att räkna med några konflikter av speciellt slag på den statliga sektorn. Men det bör av principiella skäl finnas möjlighet för arbetsgivaren att utfärda särskilda föreskrifter, när han anser det nödvändigt för att trygga viktiga samhällsfunktioner eller därmed jämförliga intressen. Arbetsgruppen föreslår därför att möjlighet öppnas i studieledighetslagen 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. I övrigt bör det emellertid inte vara möjligt att avvika från lagen i administrativ ordning.

De avvikelser från studieledighetssystemet som eventuellt kan visa sig behövas för offentliga tjänstemän bör enligt arbetsgruppens mening inte komma till stånd utan att personalorganisationerna beretts tillfälle att framföra synpunkter i saken. Avvikelserna bör inte få leda till att offentliga tjänstemän i allmänhet får sämre möjligheter än de privatanställda att tillgodogöra sig den rätt till ledighet för utbildning som den förordade lagstiftningen syftar till att ge.

4.2.3 Kvalifikationsid

Med hänsyn till att lagen föreslås gälla oavsett anställningsform och även omfatta korttidsanställda anser arbetsgruppen att krav på att arbetstagaren skall ha varit anställd under viss, inte alltför kort tid måste uppställas. Efter mönster av reglerna om uppsägningstid i 11 § lagen (1974: 12) om anställningsskydd föreslår arbetsgruppen att viss kvalifi-

kationstid skall krävas även beträffande anspråk på studieledighet. En rimlig avvägning mellan parternas intressen synes här kunna uppnås, om rätten till ledighet förbehålls arbetstagare som vid tiden för ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren.

Vid beräkningen av anställningstidens längd bör enligt arbetsgruppens uppfattning hänsyn kunna tas till tidigare anställning hos arbetsgivare inom samma koncern. Också vid utformningen av en regel på denna punkt bör lagen om anställningsskydd (4 §) kunna tjäna som förebild. Detsamma gäller frågan om vilken verkan som skall tillmätas den omständigheten att det utan arbetstagarens medverkan sker en förändring på arbetsgivarsidan.

I fråga om vem som skall räknas som arbetsgivare anser arbetsgruppen att studieledighetslagen bör ansluta sig till det arbetsgivarbegrepp som har utbildats i annan arbetsrättslig lagstiftning. Detta innebär att för den enskilda sektorn det företag, dvs. den fysiska eller juridiska person som driver rörelse, hos vilket arbetstagaren är anställd räknas som arbetsgivare. För den offentliga sektorn blir staten resp. kommun att anse som arbetsgivare. Den enskilda myndigheten får däremot inte denna ställning. Någon uttrycklig definition av arbetsgivarbegreppet anser arbetsgruppen inte behövas.

4.2.4 Ledighetens längd

Att i lagen närmare ange den tid under vilken ledighet skall kunna åtnjutas är enligt arbetsgruppens mening knappast möjligt. Redan lagens generella karaktär gör detta mindre meningsfullt. Det bör vara tillräckligt att i lagen ange att arbetstagaren har rätt till erforderlig ledighet för att undergå avsedd utbildning. Med uttrycket "erforderlig ledighet" avser arbetsgruppen bl. a. att täcka in fall då den anställda i samband med deltagande i undervisning behöver viss ledighet för att förbereda sig för t. ex. en tentamen.

Arbetsgruppen anser det inte heller nödvändigt att i lagen ange den längsta tid under vilken ledighet kan beviljas. Från arbetsgivarsynpunkt torde det inte finnas något större behov av en sådan spärr i lagen. Från arbetstagsynpunkt kan hävdas att en spärregel allt efter dess konstruktion kan leda till att vissa typer av längre utbildning inte blir tillgängliga annat än för arbetstagare med mycket lång anställningstid. Ett system med maximitid för ledighet ger också i övrigt upphov till svårigheter att på ett rättvist sätt ange hur ledighetstiden skall anpassas till anställningstidens längd.

Arbetsgruppens förslag innebär som förut nämnts att det ankommer på arbetstagaren att klargöra vilken utbildning ledigheten skall avse. Det bör kunna krävas en närmare angivelse av vem som anordnar den utbildning den anställda vill undergå liksom under vilken period denna

skall äga rum. Något krav på att den anställda visar sig ha blivit antagen till den åsyftade utbildningen bör enligt arbetsgruppen däremot inte skrivas in i lagen. I denna synes inte heller behöva regleras frågan om arbetstagaren förlorar sin rätt till ledighet, om han inte deltar i eller fullföljer den utbildning för vilken ledighet har beviljats.

4.2.5 Ledighetens förläggning

Arbetsgruppen anser sig kunna utgå från att uppkommande menings-skiljaktigheter om uttagande av studieledighet i stor utsträckning skall kunna lösas i samförstånd mellan parterna på arbetsmarknaden. För fall då enighet inte kan nås om tiden för uttagande av ledighet föreslår arbetsgruppen en ordning för lösande av tvisten. Om arbetsgivaren är eller brukar vara kollektivavtalsbunden i förhållande till den kategori arbetstagaren tillhör, skall han genast underrätta inte bara arbetstagaren utan också vederbörande fackliga organisation om sin önskan att skjuta upp ledigheten. Han skall härvid vara skyldig att ange skälen för det önskade uppskovet. Underrättelseplikten föreslås bli utformad på väsentligen samma sätt som varselplikten vid uppsägning m. m. enligt 29—31 §§ lagen om anställningsskydd (prop. 1973: 129 s. 169). Underrättelseskyldighet visavi facklig organisation föreligger även när den arbetstaggare som begär ledighet är oorganiserad.

Arbetsstagarorganisation som enligt vad nu sagts skall underrättas om uppskov bör ha rätt att inom en vecka från det att underrättelsen lämnades påkalla överläggning med arbetsgivaren i saken. Vid sådan överläggning bör facklig organisation bl. a. kunna föra fram sina synpunkter på möjligheterna att planera verksamheten hos arbetsgivaren på ett sådant sätt att den begärda ledigheten inte äventyrar verksamhetens behöriga gång. Rätten till överläggning bör uppenbarligen kunna verksamt bidra till att frågan om ledighetens förläggning blir allsidigt belyst på ett så tidigt stadium som möjligt.

För det fall att arbetsgivaren vill att ledigheten skall börja senare än sex månader efter arbetstagarens framställning, föreslår arbetsgruppen att samtycke skall krävas av vederbörande fackliga organisation. I denna situation bör arbetstagarorganisationens uppfattning tillerkännas avgörande betydelse. Enligt arbetsgruppens mening bör det i regel vara tillräckligt för arbetsgivaren att ha sex månader till förfogande för att pröva vilken inverkan en studieledighet har på verksamheten. Det bör också vara möjligt att inom samma tid vidta de åtgärder för personalplanering, t. ex. anskaffande av vikarie, som kan visa sig behövliga. Skulle det för viss bransch visa sig vara erforderligt med längre eller kortare rådrum, lägger lagen inte hinder i vägen för att annan tidsfrist bestäms i kollektivavtal.

Om någon av parterna begär det, skall frågan om uppskov med ledighet kunna hänskjutas till centrala förhandlingar. I sådana fall skall sam-

tycke till uppskovet fordras av vederbörande huvudorganisation på arbetstagsidan.

Vad som har sagts nu innefattar en anvisning om att tolkningsföreträdare vid tvist rörande uppskofsreglernas tillämpning skall ligga hos vederbörande arbetstagarorganisation efter utgången av den tidsfrist som anges i lagen. De skäl som motiverar en sådan placering av tolkningsföreträdet har enligt arbetsgruppen emellertid aktualitet inte bara när tvisten hänför sig till lagens reglering utan också när den gäller ett kollektivavtal som har trätt i stället för denna. Arbetsgruppen föreslår därför att i lagen tas in en uttrycklig regel om tolkningsföreträdet också i sådana fall. Av regeln framgår att vid tvist om tillämpning av kollektivavtalsbestämmelse som nu åsyftas den lokala arbetstagarorganisationens mening om kollektivavtalets rätta innebörd skall gälla tills tvisten har prövats av arbetsdomstolen eller skiljemän. I regeln klargörs även att arbetstagarpartens bestämmanderätt genom kollektivavtal kan läggas på huvudorganisation.

För att tillgodose den enskilde arbetstagarens intressen föreslår arbetsgruppen dessutom en regel som innebär att den anställda efter viss tid kan hos arbetsdomstolen påkalla prövning av frågan om ledighetens förläggning utan hinder av de regler om facklig organisations medbestämmanderätt för vilka nu har redogjorts. Den åsyftade tiden har bestämts till två år. Tiden räknas från tidpunkten för den anställdes ursprungliga begäran.

I de mindre vanliga fall då arbetsgivaren inte är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till den kategori som arbetstagarer tillhör anser arbetsgruppen någon inskränkning i arbetsgivarens primära bestämmanderätt i fråga om ledighetens förläggning inte vara påkallad. Det torde här mestadels röra sig om arbetsplatser med ett fåtal anställda. I sådana fall är det enligt arbetsgruppens mening tillräckligt att den enskilde arbetstagaren äger föra en tvist om ledighetens förläggning under arbetsdomstolens prövning i enlighet med den nyss angivna tvåårsregeln. Att offentligt anställd med en sådan lösning inte dessutom äger anföra besvär över arbetsgivarens beslut följer av lagen (1965: 276) om inskränkning i rätten att föra talan mot offentlig arbetsgivares beslut.

Arbetsgruppen anser det inte vara erforderligt att i lagen uttryckligen ange att ledighet får tas ut på annat sätt än genom heltidsledighet eller att den kan tas ut i olika perioder. Frågor av detta slag får prövas på samma sätt som andra spörsmål om ledighetens förläggning. Lagen hindrar inte att erforderliga tolkningsföreskrifter meddelas genom kompletterande kollektivavtal.

4.2.6 Facklig utbildning m. m.

Med tanke på den fackliga utbildningens särskilda betydelse för de anställdas möjligheter att öka sina insikter i frågor som ankommer på fackliga företrädare (förhandlingar, arbetarskydd, verksamhet i anpassningsgrupp, styrelserepresentation, studieorganisation etc.) är det enligt arbetsgruppens åsikt befogat att i vissa hänseenden ge sådan utbildning en prioriterad ställning. Det gäller till en början kravet på viss kvalifikationstid för rätt till ledighet. Något sådant krav bör enligt arbetsgruppen inte ställas upp beträffande ledighet för facklig utbildning. Det gäller vidare arbetsgivarens möjlighet att skjuta upp begärd ledighet. I fråga om fackliga kurser, vilka oftast är förhållandevis kortvariga, skulle den tidigare berörda sexmånadersfristen kunna leda till en försämring i förhållande till den ordning som nu allmänt tillämpas på arbetsmarknaden. Arbetsgruppen förordar att samtycke från facklig organisation skall krävas, så snart den frist arbetsgivaren önskar är längre än två veckor. Också i ett tredje hänseende, nämligen vid konkurrens mellan flera anställda om ledighet under samma tid, får facklig utbildning prioritet.

Att i detalj ange vad som skall förstås med facklig utbildning anser arbetsgruppen inte vara möjligt. Enligt gruppens mening ligger det i sakens natur att härmed bör åsyftas kurs, vilken anordnas av arbetstagarorganisation och till väsentlig del avser utbildning i facklig eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor. Vid bedömningen av vad som skall räknas som facklig utbildning föreslås tolkningsföreträdet ligga hos vederbörande arbetstagarorganisation.

Enligt arbetsgruppens mening kan skäl anföras för att även andra typer av utbildning än fackliga studier bör ges viss särställning i ledighets-hänseende. Det gäller framför allt korttidskurser, t. ex. utbildning som omfattar endast ett mindre antal timmar eller högst någon eller några veckor. Arbetsgruppen föreslår därför att det i fråga om korttidsledighet skall krävas samtycke av facklig organisation till uppskov, så snart den frist arbetsgivaren önskar är längre än två veckor.

Vad som skall avses med korttidsledighet beror av vilka typer av utbildning som ledigheten avser. Det rör sig här företrädesvis om deltagande i studiecirkel under visst antal timmar eller i internatkurs om någon vecka. Arbetsgruppen anser att som prioriterad ledighet i detta sammanhang bör räknas ledighet under sammanlagt högst 40 timmar.

4.2.7 Turordning

Som nyss berörts föreslår arbetsgruppen att facklig utbildning ges en särställning i bl. a. turordningsavseende. Härutöver bör enligt gruppens mening i lagen tas in en rekommendation om att arbetstagare, som inte har utbildning motsvarande nioårig grundskola, bör få företräde fram-

för annan arbetstagare. Härmed markeras att det föreslagna systemet med studieledighet i första hand bör komma de kortutbildade till godo. Vid sidan om en rekommendation av detta slag meddelas en regel om att företrädet i övrigt bör grundas på anställningstidens längd.

Några regler som närmare klargör hur turordningen skall vara beskaffad anser arbetsgruppen inte vara erforderliga. Enligt gruppens mening är det tillräckligt att i lagen ta in en bestämmelse om att särskild turordning bör fastställas för varje avtalsområde för sig, om vederbörande arbetstagarorganisation begär det. I övrigt torde överenskommelse i hithörande frågor få träffas genom kollektivavtal.

4.2.8 Anställningsskydd

När det gäller frågan om uppsägningsskydd konstaterar arbetsgruppen att en uppsägning som föranleds uteslutande av det skälet att anställd önskar begagna sin i lagen medgivna rätt till ledighet inte kan anses vara sakligt grundad. I lagen om anställningsskydd ges generella bestämmelser som syftar till att garantera arbetstagarna skydd mot obefogad uppsägning. Med hänsyn till att tillämpningsområdet för lagen om anställningsskydd är något snävare än det som har föreslagits beträffande studieledighetslagen anser arbetsgruppen dock att uttryckliga regler om uppsägningsskydd bör inflyta också i denna lag.

Vad härefter angår frågan om arbetstagares rätt till likvärdiga arbetsuppgifter efter ledighet erinrar arbetsgruppen om att arbetsgivaren enligt nuvarande praxis har rätt att i princip fritt bestämma vilka arbetsuppgifter som skall tilldelas arbetstagare. Grundsatsen anses innefattad i den allmänna regeln om arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. För vissa fall har dock i lag meddelats regler som inskränker räckvidden av denna princip. Enligt arbetsgruppens mening bör även i en speciallagstiftning av det slag varom nu är fråga lämpligen meddelas en regel om att arbetstagare inte får tillskyndas försämrade arbetsförhållanden av den anledningen att han har utnyttjat sin rätt till ledighet för studier.

Att arbetstagare som begagnar sin rätt till ledighet enligt lagen inte efter återkomsten bör få vidkännas minskning i de med anställningen förenade förmånerna är också en fråga som enligt arbetsgruppens uppfattning uttryckligen bör regleras i lagen. Ett löneskydd av sådant slag finns inskrivet i såväl 4 § lagen (1939: 727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. som 3 § lagen (1945: 844) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av äktenskap eller havandeskap m. m. Det synes arbetsgruppen med hänsyn härtill motiverat att också i en lag om arbetstagares rätt till ledighet för studier slå fast samma princip.

4.2.9 Skadestånd m. m.

I en lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning bör enligt arbetsgruppen även ingå en regel om ersättningsskyldighet för arbetsgivare som åsidosätter sina förpliktelser enligt lagen. Vad gäller frågor om beräkning och jämkning av skadestånd anser gruppen det vara tillräckligt att hänvisa till 38 § tredje och fjärde styckena lagen om anställningsskydd. Motsvarande gäller frågan om vilken frist som skall tillämpas för talan om skadestånd. På denna punkt hänvisas till 40 § samma lag.

När det gäller mål om tillämpningen av studieleighetslagen anser arbetsgruppen att dessa bör prövas av arbetsdomstolen. Detta föreslås gälla oavsett om tvisten rör oorganiserad arbetstagare. Lagen skall dessutom inte utesluta att tvist prövas av skiljemän.

4.2.10 Ikraftträdande m. m.

Arbetsgruppen föreslår att lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning skall träda i kraft den 1 januari 1975.

Lagen bör gälla också arbetstagare, vars förhållande till arbetsgivaren regleras genom avtal ingånget före ikraftträdandet av lagen.

Något behov av följdändringar i annan lagstiftning anser arbetsgruppen inte föreligga. Gruppen förutsätter dock att det s. k. C-ledighetscirkuläret anpassas till den nya lagstiftningens krav.

5 Remissyttranden

5.1 Allmänna synpunkter

Arbetsgruppens förslag har på flertalet håll fått ett positivt mottagande vid remissbehandlingen, även om det på vissa punkter har utsatts för kritik. Flertalet remissinstanser understryker värdet av vuxenutbildning samt framhåller angelägenheten av att förbättra möjligheterna att genomgå sådan utbildning och då företrädesvis för de grupper i samhället som är utbildningsmässigt missgynnade. Delade meningar råder emellertid om formerna för att uppnå detta mål. De flesta remissinstanser accepterar förslaget att rätten för arbetstagare till ledighet för utbildning regleras genom lagstiftning, medan några framhåller att frågan hade kunnat få en bättre lösning genom avtalsreglering mellan parterna på arbetsmarknaden.

SÖ framhåller att arbetsgruppens förslag bör möjliggöra bl. a. för ett ökat antal arbetstagare med enbart kort utbildning att tillgodogöra sig det stora utbudet av vuxenutbildning. Ett betydande hinder för många arbetstagare att delta i vuxenundervisning har enligt SÖ utan tvivel legat i de begränsade möjligheterna att förlägga studierna till annan tid än fritid. Beträffande åtskillig utbildning gäller att den inte lämpligen kan be-

drivas som fritidsstudier. SÖ anser att lagen på sikt kan komma att medföra vissa organisatoriska förändringar av vuxenutbildningen, framför allt i fråga om den kommunala vuxenutbildningen, genom att den andel som utgörs av dagkurser troligen kommer att växa. Ökad tillströmning kan dessutom väntas till förekommande varvad utbildning. UKÄ anför att förslaget i hög grad torde komma att underlätta möjligheterna till utbildning för sådana arbetstagare, som av skilda anledningar har svårt att förena studier med yrkesarbete. UKÄ understryker att det framdeles torde bli än viktigare än hittills att omfattningen av ledighet för utbildning beaktas såväl vid myndigheternas mera långsiktiga planeringsarbete som vid den enskilde arbetstagarens planering av kommande arbetsuppgifter. Genom aktivt planeringsarbete av denna typ och övergripande samråd mellan arbetstagarorganisationer och arbetsgivare bör enligt UKÄ:s mening olägenheterna av uppkommande ledigheter kunna begränsas.

Enligt SVUX får rätten till ledighet för utbildning anses vara en förutsättning för att studiestödet skall vara tillgängligt för stora vuxengrupper. SVUX delar arbetsgruppens uppfattning att rätten till ledighet för utbildning både formellt och reellt måste ses som ett självständigt led i strävandena att stärka vuxenutbildningens roll i samhället. Även om det i praktiken i många fall blir så, att utnyttjandet av rätt till ledighet och rätt till studiestöd för den enskilde förutsätter varandra, så måste beslut i de båda frågorna fattas på grunder som i betydande grad skiljer sig från varandra. SVUX anser emellertid att det är viktigt att samverkan förekommer mellan de organ som har att avgöra frågor om ledighet för studier och de som har att besluta om fördelning av vuxenstudiestöd. Arbetsgruppens förslag om ledighet för utbildning innebär att de fackliga organisationerna ges tolkningsföreträde vid tvist med arbetsgivaren. Enligt SVUX:s förslag skall en politiskt utsedd kommunal nämnd inhämta förslag från ett av fackliga representanter sammansatt studiestödsråd vid beslut om fördelning av studiestödet. Härigenom har enligt SVUX:s mening tillfredsställande förutsättningar skapats för den eftersträlvade samverkan.

CSN betonar vikten av att frågan om rätten till ledighet för studier ses i sammanhang med studiefinansieringen och framhåller att ett studiefinansieringssystem som stimulerar till ökad vuxenutbildning är av avgörande betydelse i sammanhanget. CSN påpekar att den föreslagna reformen kommer att få ett reellt innehåll för flertalet arbetstagare först när erforderliga möjligheter finns att finansiera studierna. En majoritet inom FÖVUX framhåller att erfarenheterna entydigt talar för nödvändigheten av dels en rätt till ledighet för utbildning, dels ett studiestöd som ersättning för inkomstbortfall och hälsar därför arbetsgruppens förslag med tillfredsställelse. FÖVUX förutskickar att man i sitt huvudbetänkande avser att lägga fram förslag om vissa studiesociala an-

ordningar som skall vara tillgängliga för kortutbildade vuxna, i första hand anställda och främst personer med skiftarbete eller obekvämt arbetstid. FÖVUX:s förslag förutsätter att dessa vuxna också beviljas ledighet för den aktuella tiden. För att de studiesociala frågorna skall kunna lösas, måste alltså arbetsgruppens förslag till studieledighetslag genomföras.

AMS framhåller att styrelsen i olika sammanhang har pekat på nödvändigheten att höja arbetskraftens utbildningsnivå. Bristen på yrkesutbildad arbetskraft har varit klart uttalad under hela 1970-talet. Behov av förbättrad allmän utbildning för framför allt medelålders och äldre arbetskraft har också påvisats, bl. a. i samband med arbetsmarknadsutbildningen där allmänna ämnen måst läggas in i vissa kurser. Mot den bakgrunden anser AMS en möjlighet till ledighet för utbildning vara till stor nytta från såväl den enskildes synpunkt som från företagets. AMS påpekar vidare att till arbetsmarknadsutbildning rekryteras i huvudsak arbetslösa eller personer som löper risk att bli arbetslösa. Härutöver kan till den s. k. bristyrkesutbildningen rekryteras också sådana personer som står i arbete. Någon större volym har bristyrkesutbildningen inte hittills fått beroende dels på utbildningsbidragets storlek, dels på den otrygghet inför framtiden som en arbetstagare upplever, då han lämnar sin anställning för att genomgå sådan utbildning utan garantier för att kunna återgå till den tidigare anställningen när utbildningen avslutats. Skulle enligt direktiven till utredningen för översyn av arbetsmarknadsutbildningen personkretsen för arbetsmarknadsutbildningen vidgas till att omfatta personer med låg inkomst eller personer med risker för förslitning i arbetet, blir enligt AMS:s mening rätten till ledighet för utbildning av stor vikt för ytterligare grupper. Enligt AMS:s uppfattning kommer ett genomförande av föreliggande lagförslag också att bidra till att skapa ökade möjligheter för en bättre anpassning mellan arbetstagarna och deras arbetsuppgifter, vilket kan leda till ökad arbetstrivsel, förbättrat tillgodogörande av individens förutsättningar och därmed ökade befordringsmöjligheter samt en minskad onödig rörlighet mellan arbetsplatserna. Detta bör enligt AMS:s mening kunna bidra till att den i promemorian uttalade förhoppningen, att den lagfästa rätten till ledighet för utbildning skall kunna framstå som ett för arbetsmarknadsparterna gemensamt intresse, förverkligas.

PUN, som har granskat förslaget med hänsyn till dess väntade effekter för statsförvaltningen, anser att det i allmänhet inte torde bli svårt för myndigheterna att tillämpa förslagets bestämmelser, även om dessa är mera långtgående än de nuvarande för statstjänstemännen gällande reglerna. Om förslaget blir upphöjt till lag, aktualiseras enligt PUN för statstjänstemännens del en översyn av nuvarande regler och en anpassning av dessa till den nya lagen. I huvudsak torde en anpassning kunna komma till stånd genom kollektivavtal.

LO anser att det nu framlagda lagförslaget utgör en av grundförutsättningarna för att genomgå vuxenutbildning med bibehållen anställningstrygghet. Enligt LO:s mening är det orimligt att föreställa sig att samtliga anställda skulle kunna tillgodose sina studiebehov enbart genom fritidsstudier även om sådana också framgent måste utnyttjas i mycket stor utsträckning. Mycket stora grupper av arbetstagare som har kort grundutbildning har inte som vuxna deltagit i studier. LO har vid upprepade tillfällen påvisat den väsentligt sämre situation visavi studier som dessa grupper befinner sig i. Ett klart samband finns mellan kort grundutbildning, deltagande i studier och begränsade utbildningsmöjligheter i arbetslivet och i samhället i övrigt. För dessa grupper måste reella möjligheter till vuxenutbildning öppnas för att på så sätt öka möjligheterna för dessa till utveckling och aktivitet i samhälls- och arbetsliv. För vissa grupper av kortutbildade är enligt LO:s mening arbetslivshindren för att delta i vuxenutbildning större än för andra. Dit hör skiftarbetande och de som i övrigt har obekväma arbetstider. Dessa måste i första hand få möjligheter att använda arbetstid för studier. Till de grupper som har mycket stora hinder att kombinera studier med full arbetstid hör också de som har fysiskt krävande och i övrigt pressande arbetsuppgifter. LO anser att fundamentala jämlikhetsskäl talar för att kraftfulla åtgärder snarast sätts in för att de kortutbildade får sina studiehinder så långt möjligt undanröjda. Det lagförslag som nu lagts fram svarar mot de krav LO och TCO ställde i den framställning som föregick tillsättandet av arbetsgruppen. LO ställer sig således bakom allt väsentligt som förs fram i lagförslaget.

TCO påpekar att man i olika sammanhang sedan början av 1960-talet har framhållit vikten av att de vuxnas möjligheter till utbildning kraftigt byggs ut. Starka skäl härför är bl. a. ungdomsutbildningens snabba utbyggnad som försatt de äldre i en ogynnsam situation i en tid när ökade kunskapskrav ställs såväl i arbetslivet som i samhällslivet i övrigt. Bland de viktigaste förutsättningarna för att de vuxna skall kunna tillgodogöra sig ett ökat vuxenutbildningsutbud är enligt TCO:s mening förbättrade ekonomiska villkor under utbildningen och rätt att få ledighet från anställningen med bibehållen anställningstrygghet under den tid studierna pågår. Anställningsförhållandet utgör i sig ett hinder för flertalet vuxna att genomgå vuxenstudier. Det är även orimligt att frågan om ledighet ensidigt bestäms av arbetsgivaren. TCO uttalar därför sin stora tillfredsställelse över att arbetstagarna enligt arbetsgruppens förslag får en i lag föreskriven rätt till ledighet för utbildning med samtidigt skydd för anställningen och mot försämring av arbetsförhållandena.

SACO anser det i dagens samhälle vara värdefullt att alla arbetstagare får en lagfäst rätt till fort- och vidareutbildning. Även om förslaget i ett hänseende, nämligen beträffande reglerna om turordning, sätter de långtidsutbildade i andra hand, förutsätter SACO att det notoriska be-

huvudet av vidare- och fortbildning hos dessa grupper kommer till klart uttryck i lagens motiv. Även personer i s. k. företagsledande ställning har detta behov och SACO hälsar därför med tillfredsställelse att förslaget inte gör något undantag för dem.

Svenska kommunförbundet och *Landstingsförbundet* vill inte motsätta sig att frågan om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning löses lagstiftningsvägen under förutsättning att skäligen hänsyn vid lagens utformning tas till arbetsgivarnas behov av att hålla sin verksamhet så långt möjligt störningsfritt i gång. Man pekar i detta sammanhang på att kommunernas och landstingens verksamhet helt är inriktad på samhälls- service av olika slag och att störningar i driften lätt får negativa verkningar för tredje man. *KFO* delar arbetsgruppens uppfattning att det är ett gemensamt intresse för arbetsmarknadens parter att de vuxna i arbetslivet bereds möjlighet att delta i utbildning, men framhåller att utbildning måste förläggas till sådan tid att produktionsbortfall uteblir eller begränsas.

SAF understryker att ledighet för studier för anställda inte är en principiellt kontroversiell fråga i Sverige, men framhåller att förhållandena på olika arbetsplatser är mycket skiftande och att även för en och samma arbetsplats förhållandena kan variera beroende på utveckling, konjunkturer m. m. Den enskildes intresse av utbildning kan därför i vissa fall komma i konflikt med företagets behov av att kunna påräkna de anställdas insatser. Ibland kan denna konflikt inte lösas utan att anställningsförhållandet upphör. Stundom går det att åstadkomma en rimlig kompromiss, vilket givetvis är att föredra och eftersträva. Det smidigaste sättet att åstadkomma sådana kompromisser torde enligt *SAF*'s uppfattning föreligga om villkoren för de anställdas ledighet för studier regleras avtalsvägen. Härigenom kan bestämmelserna enklast anpassas till branschens och företagets förhållanden. Liknande synpunkter framförs av *SHIO*.

Även *SFO* har den grundinställningen att avtalsreglering ger bättre resultat än lagreglering, bl. a. genom det bättre engagemang och större ansvar som arbetsmarknadsparterna torde känna för lösningar som de själva förhandlat sig fram till. *SFO* finner det med hänsyn härtill beklagligt att man i detta fall sett sig nödsakad att gå lagstiftningsvägen. *Svensk industriförening* anser det vara synnerligen tväksamt om lagstiftning över huvud taget bör tillgripas i detta sammanhang, eftersom några större problem inte synes ha förckommit. Man har i stället från arbetsgivar- sidan uppmuntrat beviljandet av ledighet för studier även då dessa i första hand syftar till att tillfredsställa den enskildes önskemål och ambitioner. Den allvarligaste kritiken mot lagförslaget kan enligt föreningens mening grundas på dess karaktär av tvingande lag vars negativa konsekvenser en arbetsgivare inte kan mildra annat än efter den fackliga organisationens bestämmande.

5.2 Lagens karaktär

Flertalet remissinstanser tillstyrker eller lämnar utan erinran arbetsgruppens förslag att lagstiftningen angående arbetstagares rätt till ledighet för utbildning utformas som en ramlagstiftning, som förutsätts bli kompletterad av bestämmelser i kollektivavtal. Bland de tillstyrkande remissinstanserna kan nämnas *CSN*, *KFO*, *LO* och *TCO*. *LO* och *TCO* anser således det vara en fördel att lagen ger möjligheter till en flexibel anpassning till olika förhållanden som råder inom olika branscher.

Några remissinstanser gör emellertid invändningar mot arbetsgruppens förslag i förevarande del. *SFS* anser att lagförslaget på vissa punkter går in på en detaljreglering, som med fördel skulle kunna lösas genom centrala eller lokala avtal. *Studiefrämjandet* vill däremot i högre grad än förslaget se lagen reglera ledigheten, eftersom i annat fall risken blir stor för att arbetstagarorganisationerna i väsentlig utsträckning utnyttjar sin position till att främst verka för kursaktiviteter där arrangörerna är nära knutna till löntagarorganisationen, även inom ämnesområden som inte hör till arbetsmarknadsfrågorna. *Hovrätten för Västra Sverige* ifrågasätter om det är helt invändningsfritt att väsentliga spörsmål överlämnas åt arbetsmarknadens parter att lösa, i synnerhet som den föreslagna lagen skall gälla också utanför de områden där kollektivavtal förekommer och även tillämpas innan kollektivavtal kommer till stånd.

SAF, *SFO* och *SHIO* anser att den föreslagna lagen i sin helhet bör göras dispositiv för att medge en smidig anpassning till förhållandena på den enskilda arbetsplatsen.

5.3 Tillämpningsområde

SAF och *SFO* anser att samma undantag som i lagen om anställningsskydd måste göras från en lag om ledighet för utbildning. Detta innebär att lagen inte skulle gälla för arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning, arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj, arbetstagare som är anställd för arbete i arbetsgivarens hushåll samt arbetstagare som av arbetsmarknadsmyndighet meddelats arbetslöshetshjälp i form av beredskapsarbete, arkivarbete eller musikerhjälp eller som anvisats arbete i verkstad inom arbetsvården. Enligt *SAF*'s mening bör lagen inte heller omfatta arbetstagare som är anställda för viss tid, viss säsong eller visst arbete samt personer som inte har fast anknytning till arbetsmarknaden, såsom provanställda, praktikanter, feriearbetare och liknande. Ett alternativ till att undanta dessa kategorier från lagens tillämpningsområde vore enligt *SAF*'s mening att förlänga kvalifikationstiderna. *SHIO* anser att det inte bör komma i fråga att objektanställd personal, praktikanter, vikarier och liknande får

lagreglerad rätt att komma i åtnjutande av studieledighet. I dessa anställningsformer ligger enligt SHIO:s mening förutsättningen att anställningen gäller en begränsad tid och att hela denna tid skall fullföljas av bägge parterna utom i extrema undantagsfall. SAV ifrågasätter om inte särskilda regler i fråga om ledighetens längd och förläggning borde gälla för arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning. SAV ifrågasätter vidare om inte särskilda bestämmelser bör övervägas i fråga om den som är anställd i arbetsgivarens hushåll.

SAF, SHIO och Svensk industriförening påpekar att större hänsyn måste tas till de mindre företagens problem. Man framhåller bl. a. att arbetsplatser med endast få anställda drabbas hårdare av en anställds frånvaro än en arbetsplats med flera anställda. Enligt SAF:s mening bör särskilda regler gälla för mindre arbetsplatser.

Flera remissinstanser, såsom RFV, postverket, UKÄ och arbetsdomstolens ordförande, efterlyser ett förtydligande av begreppet utbildning. Postverket menar exempelvis att den föreslagna lagtexten inte synes utsluta att hobbyverksamhet omfattas av lagen. Postverket ifrågasätter också om det kan anses lämpligt och skäligt att en statlig arbetsgivare tvingas medge ledighet för ren yrkesutbildning i ett privat företag. Arbetsdomstolens ordförande påpekar att om praktiktjänstgöring som utgör ett obligatoriskt led i viss utbildning skall innefattas i lagen, detta bör uttryckligen anges i lagtexten.

LO anser det vara en fördel att frågan om utbildningens art inte regleras i lagen, eftersom den enskilde själv måste få bestämma val av ämne och studieform. SACO framhåller att rätten till ledighet inte får göras beroende av utbildningens art eller inriktning medan försvarets civilförvaltning anser att rätt till ledighet bör föreligga endast för yrkesinriktad utbildning, utbildning i fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor samt kompletterande studier på grundskole- eller gymnasienivå. Sveriges veterinärförbund anser att till utbildning i lagens mening bör räknas också nationella och internationella kongresser. TBV påpekar att i många studiegångar är tiden för självstudier betydligt mera omfattande än undervisningsdelen och anser att även korrespondensstudier bör omfattas av lagen. Studieförbundet anser det rimligt att de som studerar på fritid bereds möjlighet att delta i kursaktiviteter av veckoslutstyp, som kommer att utgöra viktiga komplement till den studieaktivitet som den enskilde visar i form av korrespondens- eller studiecirkelstudier. Dessa kurser bör få en hög prioritet, inte minst därför att stimulansen för dessa kursformer då skulle ökas.

Postverket framhåller att det med hänsyn till de viktiga servicefunktioner som åvilar verket är mycket angeläget att avvikande bestämmelser beträffande förläggningen av ledighet kan meddelas genom annan författning än lag i fråga om offentliga tjänstemän. Även RFV understryker värdet av denna möjlighet och framhåller att det är önskvärt att

avsteg från den föreslagna lagen kan göras också beträffande sådana tjänstemän hos de allmänna försäkringskassorna, vilkas avlöningsförmåner inte fastställs under medverkan av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer.

Flera remissinstanser, såsom *hovrätten för Västra Sverige*, *SJ*, *SAF* och *SFO*, ifrågasätter om det finns skäl att för statliga arbetsgivare skapa möjligheter att göra avsteg från lagen när det gäller förläggningen av ledighet. *SAF* reagerar starkt mot förslaget att ge statlig verksamhet en särställning och kräver att samma möjligheter öppnas att trygga alla "viktiga samhällsfunktioner eller därmed jämförliga intressen". *SFO* framhåller att det även inom annan verksamhet än den offentliga torde gälla som ett samhällsintresse att systemet för studieledighet inte får tillämpas så att det skapar betydande hinder för verksamhetens behöriga gång. *TCO* accepterar förslaget i ifrågavarande del under en kortare inledningsperiod men förutsätter att möjligheten till avvikelser nyttjas restriktivt så att generellt sett sämre villkor inte uppstår för de offentliganställda. Enligt *TCO*'s mening är det inte rimligt att i längden upprätthålla särbestämmelser för arbetstagarna på den offentliga sektorn och den föreslagna bestämmelsen bör därför inom kort bli föremål för omprövning. *Hovrätten för Västra Sverige* föreslår att den offentliga arbetsgivaren i stället bör ha rätt att påkalla prövning vid arbetsdomstolen av en eventuell tvist angående förläggningen av ledighet. *Arbetsrättskommittén* framhåller att det kan sägas föreligga en motsättning mellan den ifrågavarande regeln och de föreslagna bestämmelserna om möjlighet att träffa en avvikande reglering genom kollektivavtal. Enligt arbetsrättskommitténs mening kan det från principiella utgångspunkter te sig mindre tillfredsställande att Kungl. Maj:t genom administrativ författning skall kunna rubba ett kollektivavtal som träffats mellan huvudorganisation och ett av Kungl. Maj:t därtill utsett statligt organ. Även *SACO* pekar på denna möjlighet och framhåller att förslaget i denna del äventyrar den vidgning av det avtalsbara området, som genomfördes för stats- och kommunaltjänstemän fr. o. m. den 1 januari 1974.

5.4 Kvalifikationstid

Några remissinstanser anser den av arbetsgruppen föreslagna kvalifikationstiden om sex månader vara alltför kort. *Postverket* anför att praktiskt taget alla anställda inleder anställningen med en postal grundutbildning. Verket anser att det skulle vara mycket olämpligt från personaladministrativ och ekonomisk synpunkt om sådan utbildning kunde avbrytas eller hindras på grund av att arbetstagaren hävdar rätt till ledighet för annan utbildning. Verket föreslår därför att arbetstagaren skall ha minst ett års anställning och ha avslutat erforderlig grundutbildning innan rätt till ledighet för utbildning för annat ändamål föreligger.

Verket anser vidare att förutom nyligen anställda även arbetstagare med mycket kort arbetstid bör undantas från rätt till ledighet genom att viss minimigräns anges i fråga om tjänstgöringens omfattning med hänsyn till de möjligheter för studier som ifrågavarande kategori ändå bör ha.

SAF anser att minst två års anställning skall krävas innan den anställda kan få göra anspråk på ledighet för studier. Föreningen hänvisar härvid till att de flesta företag planerar för ett år i taget och till att en tvåårsgräns är väl motiverad bl. a. med hänsyn till nödvändigheten av att de nyanställda skall hinna integreras i företagens planeringsrutiner. En tvåårsgräns skulle vidare enligt *SAF*'s mening förenkla de problem som annars kommer att uppstå för vikarier, provanställda, praktikanter, säsong- och feriearbetare m. fl. Liknande synpunkter framförs av *SFO* och *SHIO* som förordar en kvalifikationstid om minst ett år resp. ett à två år.

Enligt *SAV*'s mening borde kvalifikationstiden vara längre, förslagsvis anställning under det senaste året eller sammanlagt minst två år under den senaste treårsperioden. Därigenom skulle den ovillkorliga rätten till ledighet komma att omfatta endast arbetstagare med någorlunda fast anknytning till arbetsplatsen. *Rektorsämbetet och företagsnämnden vid Lunds universitet* anser att en förlängning av kvalifikationstiden från sex till tolv månader bör övervägas när det gäller statligt anställda och när det är fråga om längre ledigheter.

Försvarets civilförvaltning konstaterar att en arbetstagare genom sammanräkning av tiden i tidigare anställningar hos en och samma arbetsgivare kan komma att i den senast tillträdde anställningen bli berättigad till ledighet för utbildning efter mycket kort anställningstid eller rent av omedelbart i samband med tillträde av tjänsten. Enligt civilförvaltningens uppfattning bör en bestämmelse införas om att tiden i den aktuella anställningen skall ha omfattat minst sex månader.

SHIO anser att arbetsgruppen inte har presenterat några tyngre skäl för att göra undantag för fackliga kurser från kravet på viss kvalifikationstid. De rättigheter som de fackliga förtroendemännen ges i lagen (1974: 358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen bör enligt *SHIO*'s mening vara tillräckliga för att tillgodose fackföreningarnas önskemål om utbildning av förtroendemän.

Ett par remissinstanser pekar på de speciella problem som föreligger inom deras områden. *Svenska byggnadsarbetareförbundet* anser sålunda att särskilda regler i fråga om kvalifikationstid bör gälla inom byggnadsbranschen. Hänsyn skall härvid tas till att byggnadsarbetare ofta tvingas byta arbetsgivare i och med att ett byggnadsprojekt färdigställs. Förbundet anser att kvalifikationstiden därför bör sättas till sex månaders anställning inom branschen. *Sveriges läkarförbund* framhåller att en strikt tillämpning av de föreslagna kvalifikationsreglerna på grund av att lä-

kare under sin vidareutbildning ofta byter arbetsgivare skulle leda till avsevärda fördröjningar och stockningar inom utbildningssystemet. *Sveriges veterinärförbund* slutligen ifrågasätter om behov över huvud taget föreligger av en kvalifikationstid på sex månader.

5.5 Ledighetens längd

Arbetsgruppens uppfattning att i lagen inte bör anges den längsta tid under vilken ledighet kan beviljas godtas av flertalet remissinstanser. *SÖ* anför i detta sammanhang att införandet av en tidsbegränsning skulle kunna leda till att vissa typer av utbildning inte skulle bli tillgängliga för arbetstagarna. *LO* framhåller att det är en fördel att frågan om ledighetens längd inte regleras i lagen, eftersom längden av utbildningen måste bedömas utifrån de studiemål som den enskilde satt upp.

Från några håll framförs dock en motsatt uppfattning. *ÖB* anser sålunda att en begränsning av ledighetstiden är motiverad med tanke på dels de kostnader som kan åsamkas arbetsgivaren i samband med ledigheten, dels arbetsgivarens möjlighet att planera sin verksamhet och utnyttja personalresurserna. Liknande synpunkter framförs av *försvarets civilförvaltning* som anser att begränsningar i berörda avseenden bör göras åtminstone under en försöksperiod.

Postverket förutsätter att nuvarande begränsning till 1 095 dagars ledighet under loppet av tio kalenderår bibehålls på statsförvaltningens område. Även *rektorsämbetet och företagsnämnden vid Lunds universitet* anser att en begränsning av ledighetens längd efter mönster av de inom den statliga sektorn f. n. gällande reglerna bör övervägas. *SAV* föreslår en maximering av ledighetens längd till förslagsvis tre år under loppet av tio på varandra följande kalenderår, men med möjlighet till förlängning om särskilda skäl talar för detta.

SHIO anför att det knappast kan komma i fråga annat än i undantagsfall att ett företag skall medge flerårig studieledighet. En tidsbegränsning, som då så befinnes lämpligt kan överskridas genom överenskommelser mellan parterna, bör därför, enligt *SHIO:s* mening intas i lagen och lämpligen kompletteras med en motsvarande reglering av studieledighet vid upprepade tillfällen. Enligt *SHIO:s* uppfattning bör det också finnas uttrycklig möjlighet att träffa avtal om en begränsning av den av ett företag under en viss period medgivna sammanlagda studieledigheten för alla anställda. Även *SAF* anser det nödvändigt att lagen utformas så att det blir möjligt att genom avtal begränsa volymen samtidigt studielediga.

5.6 Ledighetens förläggning

Arbetsgruppens förslag om ordningen för uttagande av studieledighet har berörts av ett flertal remissinstanser. Flera remissinstanser anser att arbetsgivarens möjligheter enligt förslaget att skjuta upp begärd ledighet är alltför begränsade. Bland dessa kan nämnas *ÖB*, *försvarets civilförvaltning*, *postverket*, *Svenska kommunförbundet*, *Landstingsförbundet*, *SAF*, *SHIO*, *Svensk industriförening* och *SFS*. Å andra sidan framhålls från några håll att arbetsgivarens möjligheter enligt förslaget att skjuta upp begärd ledighet är alltför vidsträckta.

SÖ framhåller i detta sammanhang att man finner det troligt att uppkommande meningsskiljaktigheter ifråga om ledighetens förläggning i stor utsträckning skall kunna lösas lokalt, i samförstånd mellan arbetsgivaren och vederbörande arbetstagarorganisation, eftersom parterna har ett gemensamt intresse av att verksamheten inte äventyras.

ÖB pekar på behovet av en långsiktig personalplanering och framhåller att avvikande bestämmelser i detta avseende kan visa sig erforderliga för försvarsmakten. Liknande synpunkter framförs av *försvarets civilförvaltning*.

SAF anser att den tid som ledigheten måste kunna uppskjutas behöver vara sex eller tolv månader, om samtidigt en bestämmelse om anmälningstid införs. Kortare studier skall kunna skjutas upp en studietermän och längre studier ett läsår. *SAF* finner det häpnadsväckande att företagen av den anledningen, att planläggningstiden för korttidskurser ofta är mycket kort och att utseendet av deltagare äger rum med mycket snäva tidsmarginaler, skall behöva vidkännas störningar i sin verksamhet. *SAF* anser det berättigat att i stället kräva av utbildningsarrangörerna att utbildning erbjuds i den takt och på sätt och tider som passar vuxna förvärvsarbetande. Även beträffande korta kurser måste enligt *SAF*'s mening bestämmelser om förhandsanmälan införas. Om anmälningstiden uppgår till minst fyra veckor, torde det vara tillräckligt om arbetsgivaren därutöver ges möjlighet att uppskjuta den begärda ledigheten för deltagande i kortare kurs ytterligare högst fyra veckor. *SAF* framhåller att ledigheten måste, oavsett vilken utbildning det gäller, samplaneras med övrig personalplanering vilket kräver betydligt längre tid än två veckor. *SHIO* anser frister på fyra à sex veckor för korttidsutbildning, tolv månader för utbildning omfattande minst ett år samt sex månader för övrig utbildning vara en rimlig avvägning mellan olika intressen. *Svenska kommunförbundet* och *Landstingsförbundet* anser att uppskovsmöjligheten om två veckor vid begäran om korttidsledighet bör utsträckas till i vart fall minst en månad.

SFS anser att de föreslagna uppskovstiderna när det gäller facklig utbildning och korttidskurser sannolikt kommer att skapa problem inom

många företag och myndigheter. Samtidigt som uppskovstiderna bör vara så korta att arbetstagarnas möjligheter att delta i kortare kurser inte i onödan försvåras förefaller det SFS som om de föreslagna tiderna är orealistiskt korta för arbetstagare inom vissa branscher och med vissa arbetsuppgifter. SFS anser därför att frågan i första hand bör lösas genom förhandlingar mellan berörda partsorganisationer.

En majoritet inom FÖVUX anser arbetsgruppens förslag att ge korttidskurser en viss särställning vara synnerligen värdefullt. De kortutbildade vuxna som bedriver studier deltar enligt kommittén i stor utsträckning i kortare kurser såsom studiecirklar, veckoslutskurser eller veckokurser. När uppsökande verksamhet genomförts är det viktigt att studierna snabbt kommer igång, så att inte intresset för att delta på grund av onödigt tidsutdräkt avtar bland dem som anmält sig. I de fall studieverksamheten förutsätter ledighet från arbetet är det alltså nödvändigt att den kortvariga ledighet som erfordras kan beviljas tämligen omgående. *TBV* utgår från att ingenting hindrar att korttidsledighet förläggs under loppet av flera veckor. *SAV* och *SÖ* påpekar att veckoarbetstiden för vissa grupper kan vara längre än 40 timmar, vilket bör beaktas vid fastställandet av tidsperioden för korttidsledighet.

SAV förutsätter att framställning om ledighet skall kunna göras först sedan arbetstagaren fyllt kravet på anställningstid och att, även om framställning om ledighet görs innan arbetstagaren fyllt detta krav, framställningen anses ha skett först sedan kvalifikationstiden har uppnåtts. *SAV* utgår vidare från att arbetsgivaren även vid tidsbegränsade anställningar har rätt att besluta om uppskov och att detta, om förordnandet inte överstiger ett år kan innebära att arbetstagaren inte i den anställningen beviljas ledighet. *SAV* framhåller dessutom att det, utöver reglerna om uppskov med ledighet, behövs en bestämmelse om att arbetsgivaren kan vägra sådan ledighet som äventyrar säkerheten på arbetsplatsen, viktiga samhällsfunktioner eller därmed jämförliga intressen.

Förutom nödvändigheten av ökade uppskovsmöjligheter framhåller några remissinstanser att behov dessutom finns av regler om skyldighet för arbetstagaren att i god tid inlämna ansökan om ledighet. *Postverket* anser således att det synes vara ett rimligt krav att på detta sätt underlätta planeringen och föreslår en anmälningstid om minst två månader före ledighetens början i fråga om ledighet om tre månader eller mer. Liknande synpunkter framförs av *SAF* och *SFO*, som även anser att anmälningsfristen bör stå i viss proportion till den önskade ledighetens längd. *SHIO* anser att som obligatorisk föransmälningstid bör gälla kursarrangörens anmälningstid. *Studiefrämjandet* framhåller i detta sammanhang att problem med arrangerandet av kursverksamhet kan uppstå, om inte en fast tidsram fastställs för ansökan om ledighet. Eftersom prioritering sker efter olika slag av utbildning, riskerar en arbetstagare med en icke prioriterad utbildning att först få ledighet beviljad och där-

efter få stå tillbaka för en senare inkommen ansökan från arbetstagare med högre prioriterad utbildning.

Rektorsämbetet och företagsnämnden vid Lunds universitet föreslår att uppskovsrätten ersätts med en varselplikt för den anställda. Rektorsämbetet anser att varseltiden bör stå i relation till ledighetens längd och vid längre ledigheter vara upp till tolv månader medan företagsnämnden anser att tiden inte bör överstiga sex månader och att den dessutom inte bör vara tvingande med hänsyn till den korta tid som står till buds för antagandet till viss utbildning.

LO accepterar att arbetsgivaren får rätt att under viss tid skjuta upp begärd ledighet för att få den tid för planering som kan anses nödvändig. En förutsättning härför är emellertid enligt *LO:s* mening att de fackliga organisationerna kan vägra ytterligare uppskov när den fastställda tiden förflutit. *LO* ansluter sig till förslaget att korttidsledighet om högst 40 timmar skall kunna skjutas upp högst två veckor och understryker härvid angelägenheten av att kortare ledighet kan beviljas med kort varsel. Däremot ställer sig *LO* tveksamt till att för längre ledighet än en vecka ha så lång uppskovsmöjlighet för arbetsgivaren som sex månader. Denna tid kan enligt *LO* synas rimlig om det är fråga om ledighet om exempelvis ett år medan uppskovstiden är alltför lång om det är fråga om kurser om två till tre veckor. *LO* anser att en längsta möjliga uppskovstid om fyra månader skulle vara tillräcklig. *Svenska kommunalarbetsförbundet* anser det tveksamt om arbetsgivaren utan närmare prövning bör medges rätten att uppskjuta begärd ledighet. Förbundet anser att en sådan uppskovsrätt bör begränsas till tre månader. Även *ABF* anser att sex månader är en omotiverat lång tid och att arbetsgivaren på två till tre månader rimligen bör hinna genomföra de åtgärder som erfordras. *Svenska byggnadsarbetsförbundet* anser att arbetsgivarens rätt att uppskjuta ledigheten, med hänsyn till förhållandena i byggnadsbranschen, inte bör knytas till att gälla en och samma arbetsgivare utan att sex månader inom branschen skall vara utslagsgivande.

SACO konstaterar att arbetstagarnas organisationer inte vid arbetsdomstolen kan utverka att ledighet beviljas innan sexmånadersfristen löpt ut. Enligt *SACO* kan därför, med hänsyn till att åtminstone vissa mera specialiserade kurser återkommer först efter långa tidsintervaller eller rent av äger rum endast vid en tidpunkt, rätten till ledighet göras illusorisk. Även *Sveriges veterinärförbund* anser att det behövs en precisering av när arbetsgivaren skall kunna skjuta upp begärd ledighet.

Arbetsdomstolens ordförande anser att det förefaller realistiskt att bygga regelanordningen på att arbetsgivaren har befogenhet att uppskjuta utbildningsledigheten. Mera klargörande beträffande systemets innebörd synes enligt hans mening vara att i lagtexten ange att arbetsgivaren har rätt att vägra ledighet, om denna skall ta sin början inom högst sex månader från det att arbetstagarens framställning görs. Det kan vara-

lämpligt att kräva att arbetsgivaren samtidigt ger besked om skälen för sitt ståndpunktstagande och om den tidigaste tidpunkt då arbetstagaren kan påräkna ledighet. Det får sedan ankomma antingen på den lokala arbetstagarorganisationen att påkalla överläggning i saken eller på arbetstagaren att begära ledighet på nytt till annan tidpunkt. Om arbetstagaren begär ledighet som är avsedd att ta sin början först efter sex månader, anser arbetsdomstolens ordförande att den ordningen kan gälla att arbetsgivaren antingen har att gå med på ledigheten eller begära överläggning med den lokala arbetstagarorganisationen inom viss frist från det framställningen om ledighet görs. Utmynnar överläggningen eller, om central förhandling begärs, denna ej i överenskommelse gäller arbetstagarorganisationens ståndpunkt. För att arbetsgivaren skall ha rätt att väcka talan synes böra krävas att han i förekommande fall påkallat central förhandling. Motsvarande regeluppbyggnad synes enligt arbetsdomstolens ordförande kunna genomföras beträffande korttidsutbildning eller facklig utbildning. Måhända bör dock arbetsgivaren beträffande sådan utbildning ha rätt att vägra sådan ledighet som äventyrar säkerheten på arbetsplatsen, viktiga samhällsfunktioner eller därmed jämförliga intressen med hänsyn till den korta frist som enligt förslaget skall gälla. Slutligen anser arbetsdomstolens ordförande att i lagtexten bör klargöras att regelsystemet äger tillämpning också när meningsskilljaktigheten mellan arbetsgivare och arbetstagare gäller annat än ledighetens förläggning i mera begränsad bemärkelse, såsom vilken tid som är behövlig för förberedelsearbete eller hur deltidsledighet skall schemaläggas o. dyl.

Enligt *arbetsrättskommittén* vill det synas som om reglerna om ledighetens förläggning med hänsyn till såväl ordalydelse som innebörd inte kan tillämpas vid tvist huruvida ledighet skall avse heltid eller deltid. Kommittén erinrar om att det enligt ett motivuttalande av arbetsgruppen då skulle återstå att bedöma en sådan fråga enligt föreskriften om att ledighet bör förläggas med skälig hänsyn såväl till arbetstagarens önskemål som till intresset av att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan allvarlig störning. Kommittén ifrågasätter emellertid om det aktuella motivuttalandet är korrekt och framhåller att nämnda fråga över huvud taget inte synes böra anses som en fråga om ledighetens förläggning, utan snarare som en fråga om vilken ledighet som är erforderlig.

Några remissinstanser berör frågan om vilken utgångspunkt som skall användas vid bestämmande av uppskovsfristerna. *Arbetsrättskommittén* anser sålunda att det bör klargöras från vilken tidpunkt tvåveckorsfristen vid korttidsledighet skall räknas. På motsvarande sätt bör enligt kommittén lagtexten ändras så att därav framgår att den tid om två år efter vilken arbetstagaren äger påkalla prövning av ledighetens förläggning, såsom framhålls i motiven, skall räknas från tidpunkten för arbetstaga-

rens ursprungliga begäran om ledighet. *SAF* anser att det är oklart från vilken tidpunkt det uppskov som arbetsgivaren äger påfordra skall räknas. *SAF* anser att det är lämpligast att den dag utbildningen avses börja anges som utgångspunkt. Även *SHIO* anser att uppskovstiderna bör räknas med utgångspunkt från den planerade studieledighetens början.

Hovrätten för Västra Sverige och *arbetsrättskommittén* påpekar att bestämmelsen om arbetsgivares underrättelseskyldighet gentemot arbetstagaren beträffande uppskov bör utsträckas också till arbetsgivare som inte är eller brukar vara bunden av kollektivavtal.

Svenska kommunförbundet och *Landstingsförbundet* anser att förslaget om arbetsgivares underrättelseskyldighet rörande uppskov till berörd arbetstagarorganisation är ägnat att betunga det personaladministrativa arbetet.

Arbetsrättskommittén och *SACO* anser att det bör klargöras hur det skall förfaras i det inte helt ovanliga fall att arbetsgivaren såvitt avser den kategori som arbetstagaren tillhör är eller brukar vara bunden av kollektivavtal med två eller flera organisationer. *SACO* anser det vara naturligt att med arbetstagarorganisation i sådant fall i första hand förstå den organisation, som den ledighetssökande tillhör. *KFO* föreslår att i lagstiftningen regler fastställs som klargör hur konflikter mellan olika arbetstagarorganisationer skall lösas och detta särskilt för att undvika att organisationsgränsfrågor skall behöva bli föremål för rättslig prövning.

SACO anser att den frist om en vecka efter underrättelse om uppskjuten ledighet inom vilken arbetstagarorganisation skall påkalla överläggning med arbetsgivaren bör förlängas till tio dagar eller två veckor.

Flera remissinstanser påpekar att de föreslagna reglerna om att vederbörande arbetstagarorganisation skall lämna sitt samtycke till uppskov med begärd ledighet utöver vissa angivna tider är oklart utformade. Från flera håll framhålls att det närmast synes som om arbetstagarorganisationerna har tillagts en bestämmanderätt. Bland de remissinstanser som berör denna fråga kan nämnas *arbetsdomstolens ordförande*, *arbetsrättskommittén*, *SAF*, *SFO* och *SACO*.

Arbetsrättskommittén anser att ordalagen i lagtexten ger vid handen att vederbörande arbetstagarorganisation tillagts bestämmanderätten såvitt avser uppskov med begärd ledighet till att börja vid tidpunkt som infaller mellan sex månader resp. två veckor från tidpunkten för arbetstagarens begäran om ledighet och två år från samma tidpunkt. Kommittén erinrar dock om att i motiven utsägs, att vederbörande arbetstagarorganisation i den angivna situationen tillagts tolkningsföreträde vid tvist rörande uppskovsreglernas tillämpning. Enligt ordalagen synes det dock kommittén som om ifrågavarande bestämmelser inte ger upphov till någon tolkningssituation. Enligt kommitténs uppfattning antyder den föreslagna lagen inte att arbetstagarorganisations samtycke skulle kunna

ersättas av en arbetsdomstolens förklaring. Kommittén konstaterar vidare att åt arbetsdomstolen synes överlämnas att genom en fri bedömning bestämma om ledighetens förläggning vid prövning härav efter den i 6 § i förslaget angivna tvåårsgränsen. Enligt kommitténs mening måste en sådan ordning från principiell synpunkt anses högst tveksam. Kommittén anser därför att det möjligen bör övervägas att anförtro den slutgiltiga prövningen av frågan rörande ledighetens förläggning till annat organ än domstol, om den föreslagna regeln om att ledighet bör förläggas med skälig hänsyn såväl till arbetstagarens önskemål som till intresset av att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan allvarlig störning skall bibehållas allenast som en rekommendation.

Arbetsdomstolens ordförande framhåller att de riktlinjer för en rättslig prövning av frågan om rätt till utbildningsledighet som förslaget innehåller inte kan anses tillräckliga. Som exempel på brister i detta hänseende nämner han att förslaget saknar normer för maximering av det totala ledighetsuttaget vid ett företag och att någon regel som gör det möjligt att vid prövningen beakta att någon av konkurrerande arbetstagare redan tidigare har åtnjutit ledighet för studier inte finns.

SAF, som avstyrker arbetsgruppens förslag angående tolkningsföreträde i frågor om uppskjutande av ledighet, anser att arbetsdomstolens medverkan bör ersättas med en annan ordning för lösning av tvisterna. Hur denna ordning skall utformas bör bli en fråga som överlämnas till arbetsmarknadsparterna för förhandlingar.

Det förhållandet att arbetstagarorganisation efter sex månader föreslås få tolkningsföreträde för alla arbetstagare inom kollektivet oavsett om arbetstagaren i fråga är medlem i organisationen eller inte är en svaghet som *Svensk industriförening* anser vara oacceptabel. Att en enskild individ utan facklig anknytning för sina personliga studier skall vara beroende av en viss fackorganisationens handlande är enligt föreningens mening helt oförenligt med allmän demokratisk rättsuppfattning. Än mera tveksamt blir förhållandet om den anställda tillhör ett annat, konkurrerande fackförbund.

Hovrätten för Västra Sverige anmärker att någon förklaring inte lämnas till varför inte arbetstagarorganisation ges tolkningsföreträde i fråga om tvister om tillämpningen av kollektivavtalsbestämmelser som satts i stället för lagens regler om kvalifikationstid samt om arbetsgivarens skyldighet att underrätta arbetstagaren och lokal arbetstagarorganisation.

Enligt *TCO:s* mening är det önskvärt att i lagen direkt precisera de områden för vilka det föreligger ett tolkningsföreträde för arbetstagarparten. Dessutom framhåller *TCO* att ett tolkningsföreträde vore av värde beträffande frågor rörande vad som är erforderlig ledighet, uppnådd kvalifikationstid, oförändrade anställnings- och arbetsförhållanden samt facklig utbildning. *Arbetsrättskommittén* påpekar att arbetsgrup-

pens motivuttalande, att tolkningsföreträdet bör ligga hos vederbörande arbetstagarorganisation vid bedömningen av vad som skall räknas som facklig utbildning, bör återspeglas i lagtexten.

Mot bakgrund av lagens syfte att bereda den enskilde arbetstagaren rätt till ledighet för utbildning gör bestämmelserna om ledighetens förläggning en enligt *arbetsrättskommitténs* mening måhända alltför stor skillnad mellan arbetstagare vilka är anställda hos arbetsgivare som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till den kategori, som arbetstagaren tillhör, samt arbetstagare som är anställda hos arbetsgivare utan sådan avtalsbundenhet. Medan arbetsgivaren i det förra fallet äger utan samtycke uppskjuta begärd ledighet i högst sex månader eller, vid korttidsledighet eller ledighet för facklig utbildning, i högst två veckor, äger arbetsgivaren i det senare fallet alltid — oberoende av ledighetens omfattning och utbildningens art — uppskjuta begärd ledighet i två år. Kommittén anser de sakliga skälen för en sådan åtskillnad böra ytterligare övervägas, innan den införes i en eventuell lagstiftning. Liknande synpunkter framförs av *arbetsdomstolens ordförande*, som ifrågasätter om den föreslagna ordningen kan anses godtagbar från mera allmänna rättvisesynpunkter. Han anser att det kan övervägas att ge ifrågasvarande arbetstagare rätt att väcka talan när arbetsgivaren vill att ledigheten skall ta sin början senare än sex månader efter arbetstagarens framställning.

SACO, som anser att den föreslagna rätten för arbetstagare att begära prövning bör inträda redan efter ett år, framhåller att det är otillfredsställande att underrättelseskyldigheten och dess angivna tidsramar inte blir tillämplig på alla arbetsgivare.

Hovrätten för Västra Sverige och *arbetsrättskommittén* anser att bestämmelsen om rätt för arbetstagare att begära prövning kan inbjuda till den tolkningen, att den endast avser arbetstagare hos arbetsgivare som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till den kategori som arbetstagaren tillhör. Arbetsrättskommittén anmärker dessutom att ifrågasvarande bestämmelse synes vara uteslutande av processuell natur varför det av lagtekniska skäl kan övervägas att flytta den. Kommittén påpekar slutligen att det framstår som föga påkallat att arbetstagaren — om arbetsgivaren redan i samband med framställningen om ledighet beslutat att ledigheten skall uppskjutas i mer än två år eller om arbetsgivaren och vederbörande arbetstagarorganisation på ett tidigt stadium träffat överenskommelse härom — skall behöva avvakta tvåårs-tidens utgång innan han kan påkalla prövning av frågan om ledighetens förläggning.

5.7 Turordning

Även om arbetsgruppens förslag om turordningsregler och prioritering mellan olika slag av utbildning tillstyrks eller lämnas utan erinran av flertalet remissinstanser, utsätts det på flera punkter för kritik. Bl. a. framhålls att facklig utbildning prioriteras i alltför hög utsträckning och att turordningsfrågorna lämpligen bör lösas genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter.

LO framhåller att det är angeläget att på sätt som gjorts prioritera ledighet för facklig utbildning, eftersom denna utbildning allmänt sett är nödvändig för att de fackliga organisationerna skall kunna ta tillvara medlemmarnas intressen och med hänsyn till de ökade uppgifter som har tillkommit de fackliga organisationerna att klara. Även *TCO* och *SACO* understryker värdet av förslaget i förevarande del.

Från några håll ifrågasätts dock om facklig utbildning skall ges företräde framför annan utbildning.

Postverket anser att det inte synes rimma väl med de allmänt uttryckta önskemålen om utjämning mellan olika utbildningsnivåer att sökande till facklig utbildning får ledighet före sökande som vill skaffa sig grundskolekompetens. Även *SAF* ifrågasätter om den fackliga utbildningen bör prioriteras så starkt som sker i arbetsgruppens förslag och framhåller att denna prioritering i många fall kan komma i konflikt med enskilda individers personliga strävanden och önskemål. Föreningen anser att lagstiftningen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen ger ett tillräckligt stöd för det deltagande i fackliga kurser som arbetsgruppen velat trygga. *SAF* kan inte heller acceptera att arbetstagarorganisationerna ges tolkningsföreträde vid bedömningen av vad som skall räknas som facklig utbildning. Även *SFO*, som anser att beträffande facklig utbildning bör gälla samma regler som för annan utbildning, framhåller att de praktiska planeringsproblemen inte blir mindre i detta fall än när det gäller annan utbildning. Enligt *SFO*'s mening är det ingen självklarhet — sannolikt inte heller för arbetstagarna — att facklig utbildning i alla lägen har högsta angelägenhetsgrad och inte heller att prioritering efter anställningstidens längd ger det bästa och mest rättvisa resultatet. *Svensk industriförening* anser inte heller att det är befoगत att prioritera facklig utbildning och hänvisar härvid till att det för sådan utbildning redan är sörjt i lag. *SFS* anför att den mycket hårda prioriteringen av fackligt organiserade kurser innebär ett betydande avsteg från principen att all organiserad utbildning skall betraktas som likvärdig och att individen själv skall avgöra vilken typ av utbildning han vill genomgå. Styrningen till förmån för viss utbildning förefaller *SFS* dessutom svårförenlig med andan i den konvention angående studieledighet som antogs vid *ILO*'s konferens i år. *SFS* finner den fackliga

skolningen vara viktig, men anser det olyckligt att redan i lagen prioritera sådan utbildning framför t. ex. komplettering av sexårig folkskola. *SHIO*, som delar arbetsgruppens uppfattning att korttidsutbildade skall ges företräde, kan inte odlat ansluta sig till den starka prioriteringen av facklig utbildningsverksamhet. *SHIO* framhåller att de fackligt arrangerade kurser som avser utbildning av funktionärer omfattas av lagen om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen och att det inte finns anledning att gå utöver de möjligheter som ges i denna lag.

SFO anser att bestämmelserna om turordning vid konkurrens mellan flera arbetstagare om möjligheten att få ledighet bör vara dispositiva. Med hänsyn till att förhållandena kan vara ytterst växlande mellan skilda företag och vid olika tider bör turordningsfrågor i första hand lösas genom överläggningar mellan de lokala parterna i företaget. Att låsa en bestämd ordningsföljd redan i lagtexten förefaller *SFO* mycket riskabelt. Enligt *SFO* måste man ofrånkomligen kunna ta hänsyn till olika konkurrerande utbildningsalternativs värde för företagets verksamhet. Det måste ske en avvägning mellan den enskilde arbetstagarens och hela företagets intressen. Avvägningen mellan dessa intressen bör omfatta den totala situationen i företaget.

SACO ställer sig tvetsam till de föreslagna bestämmelserna om turordning och framhåller att de knappast är tillämpliga inom t. ex. utbildningsområdet. Där särskild turordning måste regleras, bör detta enligt *SACO*:s mening i stället ske genom kollektivavtal. Att fastställa särskild turordning för varje avtalsområde för sig är enligt *SACO*:s mening inte lämpligt. Förhållandena för olika befattningskategorier är ofta så olikartade att enhetliga turordningsregler skulle medföra stora olägenheter.

LO anser att om en studieledighetslag skall medverka i en styrning mot en mer rättvis fördelning av utbildningen måste den innehålla en turordningsparagraf som den av arbetsgruppen föreslagna. *LO* anser dock att skiftarbete och obekväm arbetstid bör sättas in som tredje prioriteringsgrund. Anställda med kort grundutbildning som därtill har studiehinder genom sina arbetstider skulle då erhålla ledighet före dem som har mer regelbundna arbetstider vilket från fördelningssynpunkt skulle innebära en skärpning av turordningsbestämmelserna. En majoritet inom *FÖVUX* påpekar att bland de kortutbildade bör särskild förtur ges personer med skiftarbete eller obekväm arbetstid.

SAF anser det vara rimligt att ge kortutbildade företräde. Härutöver bör yrkesanknutna studier som den anställde på eget initiativ önskar genomgå ges företräde före allmänna studier. Så länge det inte regleras hur ofta eller hur länge den anställde får vara ledig för studier torde det enligt *SAF* inte vara riktigt att ge anställningstidens längd inflytande på turordningen. Äldre anställda skulle då kunna blockera möjligheterna för yngre att över huvud taget erhålla ledighet. Enligt *SAF*:s mening bör

turordningen lösas av parterna på arbetsmarknaden. Även SAV föreslår att turordningsreglerna görs dispositiva, för att ge arbetsmarknadsparterna möjlighet att överenskomma om annan turordning än den lagförslaget förutsätter. SFS anser att prioritering mellan olika utbildningar inte bör göras i lagen.

SÖ, som finner det riktigt att företräde ges åt arbetstagare som inte har utbildning motsvarande nioårig grundskola och facklig utbildning, påpekar att uppmärksamhet även bör fästas vid att andra grupper än dessa får möjlighet till studieledighet. SÖ anser dock att det är onödigt att i lag binda turordningen, utan möjlighet bör finnas att i viss utsträckning variera turordningsreglerna efter arbetstagarnas skiftande behov.

Postverket föreslår att företräde ges i första hand ledighet för intern företagsutbildning, i andra hand ledighet för utbildning motsvarande nioårig grundskola och i tredje hand ledighet för facklig utbildning. I övrigt anser verket att anställningstidens längd bör få avgöra turordningen. Socialstyrelsen anser att i en konkurrenssituation hänsyn även bör kunna tas till studiernas betydelse för arbetet eller tjänsten. Liknande synpunkter framförs av KFO.

TCO anser det vara värdefullt att den fackliga utbildningen prioriteras och att arbetstagare med kortare utbildning än nioårig grundskola ges företräde före annan arbetstagare. TCO understryker också betydelsen av möjligheten att fastställa särskild turordning för varje avtalsområde för sig. TCO anför vidare att omfattningen av uppskov och turordningsförfarande i stor utsträckning kan komma att avgöras av kvalitén på personalplaneringen på den enskilda arbetsplatsen. Den lokala arbetstagarorganisationen kan, på grund av att arbetsgivaren har en otillfredsställande personalplanering, tvingas att acceptera längre uppskov och ett mindre antal samtidigt frånvarande än som borde vara nödvändigt. TCO anser att arbetsgivarens ansvar för att undanröja riskerna för allvarlig störning av detta och andra skäl bör betonas och att arbetsgivaren bör åläggas att bedriva en personalplanering med hänsyn även till de anställdas utbildningsbehov och ledighet i samband härmed.

Studiefrämjandet anser att prioriteringen av lågutbildade är helt riktig men ifrågasätter om inte gränsen för lågutbildade bör vidgas något. Studiefrämjandet förordar sålunda att med lågutbildade skall förstås sådana som saknar utbildning motsvarande gymnasial utbildning och för dessutom fram tanken att bland de lågutbildade göra en inbördes prioritering under ett övergångsskede. Studiefrämjandet instämmer även i vikten av ledighet för studier i fackliga frågor men ifrågasätter om inte också andra grunder bör gälla. Studiefrämjandet anför att behovet av att studera vidare bör stimuleras oavsett ämnesval och att lagen, då de arbetsmarknadsmässiga frågorna möter flera andra för samhället angelägna målsättningar, måste ge utrymme för att dessa förverkligas.

Svenska byggnadsarbetareförbundet framhåller att företräde som grundas på anställningstidens längd till stor del saknar betydelse inom byggnadssektorn och att där i stället anställningstid inom branschen bör vara utslagsgivande.

Arbetsdomstolens ordförande påpekar att bestämmelsen att särskild turordning bör fastställas för varje avtalsområde för sig är oklar och att den arbetstagarorganisation som åsyftas torde vara sådan som avses i 2 § andra stycket i lagförslaget, dvs. organisation som är att anse som huvudorganisation enligt lagen (1936: 506) om förenings- och förhandlingsrätt.

5.8 Skadestånd

Samtliga remissinstanser lämnar den föreslagna regeln om skadeståndsskyldighet för arbetsgivare som åsidosätter sina förpliktelser enligt lagen utan erinran. Däremot framförs från några håll betänkligheter mot att inte en motsvarande skyldighet åläggs arbetstagersidan.

UKÄ ifrågasätter sålunda om inte, med hänsyn till vikten av ömsesidig respekt för en rätt tillämpning av lagen, skadeståndsskyldighet bör kunna komma i fråga även när arbetstagarpart åsidosätter sina förpliktelser. *SAF* finner det anmärkningsvärt att skadeståndsskyldighet endast åläggs den ena parten. *SAF* anser att skadestånd skall kunna utkrävas för vållad skada oavsett vem som har vållat den och hänvisar härvid till lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. *SFO* anser att skadeståndsskyldighet, liksom i lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, bör kunna åläggas arbetstagarorganisation. *SHIO* framhåller att sanktionssystemet, som är avsett att garantera lagens efterlevnad, bör vara utformat på ett likformigt sätt för parterna och att skadestånd således bör kunna utdömas oavsett vilken part som bryter mot lagens bestämmelser.

Hovrätten för Västra Sverige finner det 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. Hovrätten pekar på att arbetstagarorganisationerna tilldelats ett betydande ansvar för lagens tillämpning och att det därför syns vara rimligt att arbetsgivare får möjlighet att föra skadeståndstalan mot arbetstagarorganisation för den händelse organisationen skulle missbruka sina befogenheter enligt lagen. Hovrätten framhåller dessutom att man saknar uttalanden om huruvida allmänna skadeståndsrättsliga regler skall gälla om arbetstagare handlar bedrägligt.

Arbetsdomstolens ordförande påpekar att hänvisningarna i bestämmelsen om arbetsgivares skadeståndsskyldighet till lagen (1974: 12) om anställningsskydd synes böra ersättas med fullständiga bestämmelser.

5.9 Övriga frågor

SAF och *SFO* påpekar att det kan bli svårt att garantera den anställda likvärdiga arbetsuppgifter och likvärdig arbetsförtjänst vid återkomsten från ledighet. *SAF* framhåller att den återvändandes intressen inte minst kan kollidera med andra anställdas intressen. Detta gäller främst vid längre studiefrånvaro och vid mindre arbetsplatser. Föreningen anser att det inte finns anledning att gå längre än vad som stadgas i detta avseende i lagarna om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av äktenskap eller havandeskap resp. värnpliktstjänstgöring. Liknande synpunkter framförs av *SHIO*.

Postverket anför att det är tänkbart att det blir nödvändigt att under ledighet för en arbetstagare ändra arbetsförhållandena på hans befattning i något avseende, t. ex. på grund av omorganisation, vilket arbetstagaren när han återkommer kan uppfatta som en försämring. En sådan förändring anser verket bör få accepteras av arbetstagaren, eftersom han inte bör komma i ett bättre läge på grund av sin tjänstledighet än om han uppehållit tjänsten. Verket påpekar att det även kan uppstå svårigheter att bereda tjänsteman som önskar deltidsledighet för studier sådan ledighet med oförändrade arbetsförhållanden. Enligt verkets mening bör arbetsgivaren självfallet inte för detta ändamål tvingas skapa nya arbetsuppgifter som inte är meningsfyllda vare sig från personella eller företagsekonomiska synpunkter, utan det kan i stället bli nödvändigt att bereda tjänstemannen tjänstgöring i lägre grad.

ABF anser att studieorganisatör som är utsedd av fackförening måste ges en rätt att få tillträde till och bedriva verksamhet på även annan arbetsplats än den där han är anställd. Liknande synpunkter framförs av *Svenska byggnadsarbetareförbundet* som dessutom anför att studieorganisatörens ledighet därvid skall bekostas kollektivt av arbetsgivarna.

Flera remissinstanser frågar sig hur det skall återverka på anställningsförhållandet att en arbetstagare inte deltar i eller fullföljer utbildningen för vilken ledighet beviljats. Bland de remissinstanser som berör denna fråga och som begär ett klagorörelse kan nämnas *hovrätten för Västra Sverige*, *ÖB*, *försvarets civilförvaltning*, *arbetsrättskommittén*, *SAF*, *SFO* och *SAV*.

ÖB och *försvarets civilförvaltning* anför att det från planeringssynpunkt är nödvändigt med en föreskrift om att beviljad ledighet skall avse bestämd tidsperiod som inte får avbrytas för återinträde i tjänst utan arbetsgivarens godkännande. *SAF* anser att den anställda, med hänsyn till anställningstryggheten för eventuell vikarie och arbetsplatsens förhållanden i övrigt, inte utan vidare kan garanteras rätten att omedelbart återgå till arbetet. Om utbildningen avbryts måste den an-

ställdes därför varsla om sin återkomst viss tid i förväg. Om den anställda önskar återgå i arbete skall han, såvida inte viss dag för återkomsten i arbetet fastställts i samband med att ledigheten utlagts eller börjat, varsko arbetsgivaren senast fyra veckor före önskad tidpunkt. SFO anser att arbetstagaren skall vara skyldig att minst en månad i förväg underrätta arbetsgivaren när han önskar återinträda i arbete. SAV anser att det ligger nära till hands att i det aktuella fallet betrakta frånavarön från arbetet som förfallolös. Enligt SAV:s mening bör arbetstagarare som beviljats ledighet för studier och som avslutar eller gör längre uppehåll i studierna vara skyldig att underrätta arbetsgivaren härom och arbetsgivaren bör då ha rätt att besluta att ledigheten skall upphöra. Detsamma bör enligt SAV gälla, om arbetsgivaren eljest får kännedom om att arbetstagaren avbrutit sina studier.

Företagsnämnden vid Linköpings högskola anser det nödvändigt att i lagtexten ta in en regel med innebörden, att ledigheten skall kunna beviljas under förutsättning av att arbetstagaren verkligen antages till och sedan också fortlöpande följer den utbildning, för vilken han sökt ledighet.

Bl. a. till förebyggande av missbruk anser *postverket* att skyldighet bör föreligga för arbetstagaren att förete besked om antagning till sökt utbildning och senare intyg eller betyg över genomgången utbildning samt att anmäla till arbetsgivaren om studierna avbryts.

Några remissinstanser, bl. a. *hovrätten för Västra Sverige* och *Svensk industriförening*, påpekar att problem kan uppstå i den mån vikarie måste anställas för den som beviljats ledighet för utbildning. Industriföreningen anser vikariens arbetsrättsliga status oklar och framhåller att vikarie med stöd av 5 § lagen om anställningsskydd borde kunna anställas för viss tid intill dess den för utbildning tjänstledige återinträder i tjänst.

Arbetsgruppens uppfattning att några särskilda kvoteringsregler, som anger hur många arbetstagarare hos en arbetsgivare som samtidigt kan få vara lediga för att delta i utbildning, inte bör införas, godtas så gott som genomgående av remissinstanserna. Även SAV har förståelse för de synpunkter som arbetsgruppen framför i detta avseende, men ifrågasätter ändå om inte en kvotering vore tänkbar i fråga om eftergymnasiala studier, där de sociala skälen för studieledighet inte har samma styrka och där ledigheten kan komma att omfatta lång tid.

Hovrätten för Västra Sverige påpekar att anledning saknas att låta mål om tillämpning av lagen handläggas i annan ordning än enligt lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister.

Från några håll framhålls att den föreslagna lagstiftningen kan komma att medföra ökade kostnader för arbetsgivarna. Enligt *socialstyrelsen* torde en beredskap för att med säkerhet kunna möta lagens och kommande avtals krav, utan att verksamhetens kvalitet eftersätts, påfordra en ökning av det totala antalet tjänster och därmed medföra

extra kostnader för statsverket. *Postverket* påpekar att de ökade möjligheterna till ledighet torde medföra betydligt högre kostnader för vikarier i form av utbildnings-, övnings-, rese- och traktamentskostnader. Ökad vikariehållning och skyldighet i vissa fall att bereda vikarie fortsatt tjänstgöring sedan den tjänstledige återgått i tjänst, torde enligt verkets mening också föranleda ökade kostnader.

TCO begär, med anledning av den föreslagna regeln om att bestämmelser i annan lag skall gälla framför studieledighetslagen, en redovisning av de bestämmelser som kan innebära undantag från lagen.

Arbetsdomstolens ordförande påpekar att regeln i 2 § tredje stycket i lagförslaget angående rätt för arbetsgivare att tillämpa avtal om avvikelse från lagen även på sådan arbetstagare som inte är medlem av den avtalsslutande organisationen på arbetstagsidan bör gälla bara det fallet att arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal, för att den åsyftade likabehandlingen av organiserade och oorganiserade skall uppnås under avtalslöst tillstånd. Även *arbetsrättskommittén* berör den nämnda bestämmelsen och framhåller att, om man vill utsträcka tillämpligheten av en från lagen avvikande kollektivavtalsreglering till att omfatta även ett tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd, reglerna här om synes böra utformas så att de binder också den avtalsslutande arbetsgivarorganisationen samt dess under- eller överorganisationer och inte enbart den som inte är medlem av den avtalsslutande organisationen på arbetstagsidan.

6 Departementschefen

6.1 Allmänna synpunkter

Den nuvarande vuxenutbildningen är i huvudsak organiserad som fritidsundervisning i olika former. Det råder inte någon tvekan om att ett betydande hinder för utvidgad vuxenutbildning ligger i de begränsade möjligheterna till ledighet från arbetet för studier. Redan själva anställningsförhållandet utgör för många ett hinder för att delta i mera omfattande utbildning. Inte sällan upplevs det som en otrygghet att garantier saknas för att en arbetstagare skall få återgå i tjänst när en ledighet för utbildning har avslutats. För personer med krävande arbete eller oregelbunden arbetstid, t. ex. anställda med skiftarbete, är dessutom svårigheterna avsevärda att ens delta i kortare kurser eller i studier på fritid. Det är därför angeläget att lösa frågan om arbetstagaresh rätt till ledighet för utbildning.

Frågan om lagstadgad rätt till ledighet för studier har aktualiserats av LO och TCO genom en framställning till regeringen. Enligt organisationernas mening är det av grundläggande betydelse för de anställdas

möjligheter att delta i vuxenutbildning att en sådan rätt skapas och att en effektiv information och uppsökande verksamhet organiseras på arbetsplatserna. Den omedelbara anledningen till framställningen var att förhandlingar rörande en kollektivavtalsreglerad rätt till ledighet för studier hade brutit samman.

F. n. finns varken i lag eller kollektivavtal några generella regler som tillförsäkrar arbetstagaren en sådan rätt. Det ankommer på arbetsgivaren att inom ramen för sin allmänna befogenhet att leda och fördela arbetet bestämma om och i vad mån studieledighet kan medges. På begränsade områden har dock lagstiftning redan genomförts, nämligen i fråga om svenskundervisning för invandrare samt utbildning av skyddsombud och fackliga förtroendemän. På det offentliga området finns vidare centralt utfärdade föreskrifter rörande tjänstledighet för studier och viss kollektivavtalsreglering av de anställdas löneförmåner under sådan ledighet. På den privata sektorn har SAF utfärdat en rekommendation om välvillig inställning till de anställdas önskemål om ledighet för studier. En positiv inställning till utbildningsåtgärder har också kommit till uttryck i de trygghetsavtal, som har träffats för privattjänstemännen.

Frågan om lagstiftning på det nu aktuella området har vid flera tillfällen behandlats av riksdagen (se t. ex. InU 1971: 21 och 1973: 25). 1973 års riksdag uttalade bl. a. att det nu var angeläget att man nådde en lösning av frågan. Även internationellt har frågan uppmärksammats. Sålunda kan erinras om den av den internationella arbetsorganisationen (ILO) nyligen antagna, förut redovisade konventionen (nr 140) och rekommendationen (nr 148) om betald ledighet för studier.

Det förslag till lagstiftning om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (Ds A 1974: 2), som i april 1974 lades fram av en arbetsgrupp inom Kungl. Maj:ts kansli, har i fråga om sitt allmänna syfte fått en allmän uppslutning av remissinstanserna. Däremot råder starka motsättningar mellan remissinstanser som företräder arbetsgivarintressen och löntagarintressen när det gäller sättet för genomförande av en studieledighetsreform samt reformens omfattning och detaljer.

Det är viktigt att en studieledighetsreform kan genomföras under positiv medverkan av parterna på arbetsmarknaden. Det ligger också betydande fördelar i att de fackliga organisationerna tar ett ansvar då reformen skall genomföras. Lösningarna på de problem som uppstår kan då anpassas efter de skiftande villkor som råder på olika håll inom arbetslivet. Man kan också ta till vara den kunskap och erfarenhet som finns hos dem som är direkt berörda. De nya uppgifterna för de fackliga organisationerna får alltså ses som ett naturligt led i den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, och de kommer i huvudsak att omfattas av reglerna i lagen (1974: 358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

Den fråga som härefter inställer sig är om det finns behov av lagstift-

ning eller om reformen kan få en lösning genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Bakom löntagarorganisationernas begäran i februari 1973 ligger emellertid bedömningen, att det saknas förutsättningar att avtalsvägen få till stånd tillfredsställande bestämmelser. Detta har också varit arbetsgruppens mening. Uppfattningen bestyrks av remissutfallet. Enligt min mening är det ett viktigt samhällsintresse att den för vuxenutbildningen så betydelsefulla rätten till ledighet säkerställs. Jag delar den bedömning som förs fram av de fackliga organisationerna, nämligen att rätten till ledighet inte kan säkerställas med mindre lagstiftning tillgrips. Endast genom lagstiftning är det vidare möjligt att finna en reglering som når ut även till de arbetsplatser som inte berörs av kollektivavtal. Som arbetsgruppen har framhållit talar också den breda uppslutningen kring en internationell reglering för att frågan nu förs upp på det svenska lagstiftningsprogrammet. Jag förordar således att frågan om ledighet för utbildning löses lagstiftningsvägen.

Vid en lagreglering av arbetstagares rätt till ledighet för utbildning inställer sig frågan hur den bör förhålla sig till utvecklingen inom vuxenutbildningen. I likhet med arbetsgruppen menar jag att en studieledighetsreform inte behöver anstå i avvaktan på ett ställningstagande till nu aktuella reformförslag inom vuxenutbildningens område. Den bör i stället ses som ett självständigt led i strävandena att stärka vuxenutbildningens roll i samhället.

Vad härefter gäller lagstiftningens allmänna inriktning ligger det i sakens natur att lagen bör slå fast principen att en arbetstagare har rätt till ledighet från sin anställning för att delta i utbildning. Härutöver anmäler sig emellertid en rad frågor om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivaren och den anställda. Framställningen från LO och TCO innefattar förslag om att vissa rambestämmelser skall meddelas rörande rätten till studieledighet men att i övrigt den materiella regleringen skall överlämnas åt arbetsmarknadens parter. Även arbetsgruppens förslag har karaktären av en ramlagstiftning, som i praktiskt viktiga detaljer kan anpassas till de skilda förhållanden som råder på de enskilda arbetsplatserna genom kollektivavtal. Det är också min bedömning att den materiella regleringen i lag av förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren inte bör göras mer ingående än som är nödvändigt. Därvid måste dock beaktas att lagen skall gälla också på arbetsplatser där kollektivavtal saknas. Lagstiftningen bör vidare göras dispositiv så långt det är möjligt utan att kravet på en reell förbättring av de anställdas möjligheter till ledighet för studier eftersätts.

Som arbetsgruppen framhåller är det en fråga som främst påkallar en lösning, nämligen hur rätten till studieledighet skall kunna tillgodoses på ett sätt som medger att skälig hänsyn tas till såväl de anställdas studieönskemål som intresset av att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan allvarlig störning. Tanken på kvoteringsregler avvisas av ar-

betsgruppen. Det är också min mening att sådana regler kan framstå som otympliga eller godtyckliga och att man i stället bör inrikta sig på att ange de förutsättningar, vilka skall föreligga för att en ledighet skall kunna förläggas till annan än den begärda tiden. Tydligt är att man inte kan behålla den nuvarande, i princip obegränsade rätten för en arbetsgivare att med hänsyn till verksamhetens behöriga gång skjuta upp en begärd ledighet. En näraliggande utväg är att — liksom i annan arbetsrättslig lagstiftning under de senaste åren — tillerkänna arbetstagarorganisationerna ett betydande inflytande vid avgörande av frågor om uppskov med studieledighet. Med en sådan ordning skapas också goda förutsättningar för den aktiva medverkan från löntagarnas sida, som jag förut har berört.

Arbetsgruppen föreslår ett system för att ta ut studieledighet som i sina huvuddrag innebär att arbetsgivaren ges en första period, under vilken han har möjlighet att vidta behövlig personalplanering men också kan skjuta på den begärda ledigheten, men att arbetsgivaren därefter är beroende av godkännande från den berörda lokala arbetstagarorganisationen, om han vill uppskjuta ledigheten ytterligare. I sista hand kan den enskilde arbetstagaren vid domstol få till stånd en prövning av frågan om ledighetens förläggning. Uppenbarligen leder förslaget till att de fackliga organisationerna får ett betydande inflytande även över de prioriteringar, som måste göras då olika utbildningsönskemål inte samtidigt kan tillgodoses genom ledighet, och att en samverkan mellan parterna på arbetsplatsen måste komma till stånd i de personalplaneringsfrågor som uppstår. Arbetsgruppen berör också frågor om kvalifikationstid för rätt till ledighet, sociala förmåner vid ledighet samt förfarandet vid tvist om tillämpning av ledighetsreglerna. Min allmänna uppfattning är att arbetsgruppen har funnit en lämplig modell för lagstiftning. Systemet ger också utrymme för att ta hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet. Härigenom bör lagstiftningen kunna göras tillämplig på alla arbetstagare och således gälla även arbetstagare på de mindre arbetsplatserna. Den materiella reglering som arbetsgruppen föreslår anser jag också på det hela taget vara väl avvägd. Även om arbetsgruppens förslag på enskilda punkter kan behöva jämkas eller göras till föremål för en teknisk överarbetning, är det enligt min mening väl ägnat att läggas till grund för lagstiftning.

6.2 Lagens karaktär

I det föregående har jag gett uttryck för tanken att en reglering i lag av arbetstagares rätt till ledighet för utbildning inte bör behandla ämnet i dess helhet utan ges en mer begränsad räckvidd för att vid behov bli kompletterad av bestämmelser i kollektivavtal. Detta är också den metod som företrädesvis har kommit till användning vid de senaste årens ar-

betsrättsliga lagstiftning. Någon erinran mot den föreslagna metoden kan inte heller sägas ha kommit till uttryck under remissförfarandet, bortsett från vissa farhågor för att den skulle leda till ett överdrivet fackligt inflytande. Till den frågan återkommer jag i det följande.

En fördel med en ramlagstiftning som endast i begränsad utsträckning innehåller en materiell reglering av förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare är vidare att lagen inte kommer att inverka på befintliga kollektivavtal om exempelvis förmåner under ledighet. Det finns i detta sammanhang anledning att särskilt understryka att studieledighetslagen inte är avsedd att rubba nuvarande praxis att företagsintern utbildning sker på betald arbetstid eller under ledighet som är förenad med lön. När samhället bygger ut vuxenutbildningen finns det ett starkt intresse av att samtidigt garantera att den interna företagsutbildningen hålls på hög nivå. Detta gäller inte enbart den totala volymen utan också inriktningen och fördelningen på olika personalkategorier.

För att en lagstiftning om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning skall medföra en reell förbättring av de anställdas nuvarande möjligheter till ledighet bör lagen i princip vara tvingande till arbetstagarnas förmån. Avtal som innebär att en arbetstagares rättigheter enligt lagen inskränks bör således som regel vara ogiltigt. Om avvikelse skall medges för att rättstillämpningen skall få en nödvändig anpassning till särskilda branscher, företag eller arbetstagargrupper, måste därför garantier skapas för att avtalsfriheten inte begagnas på ett sätt som i oskälig mån försämrar de rättigheter som lagen avser att tillförsäkra arbetstagarna. En sådan garanti torde kunna erhållas genom ett krav på att överenskomelser om avvikelse från lagen skall, som arbetsgruppen föreslår, ske i form av kollektivavtal på förbunds nivå. Jag vill tillägga att det självfallet inte möter något hinder mot att avtal träffas om för arbetstagarparten förmånligare regler i den mån sådana avtal inte strider mot t. ex. de regler som gäller om prioritering av olika utbildningsönskemål.

Flertalet remissinstanser som företräder arbetsgivarintressen har ansett att lagen i sin helhet bör göras dispositiv. Med den nyss angivna utgångspunkten är detta omöjligt. Principen om varje arbetstagares rätt till ledighet för utbildning bör inte kunna göras till föremål för förhandling. Detsamma gäller exempelvis den enskilde arbetstagarens rätt att i sista hand påkalla domstols prövning av frågan om ledighetens förläggning. Däremot visar remissutfallet att en viss utvidgning av det avtalsbara området kan behöva ske jämfört med arbetsgruppens förslag. Jag avser då framför allt turordningsreglerna samt den närmare bestämningen av garantin för likvärdig arbetsförtjänst m. m. Under remissförfarandet har också tagits upp en rad tillämpningsproblem, som jag menar kan med fördel lösas genom begagnande av den dispositivitet som lagförslaget erbjuder.

En del remissinstanser har uttalat uppfattningen att lagens tillämp-

ningsområde bör begränsas så att undantag görs för vissa arbetstagargrupper — t. ex. arbetstagare i företagsledande ställning, visstidsanställda, vikarier etc. — och att särskilda regler tillskapas för de mindre företagen. Detta är en uppfattning som jag i princip inte kan dela. Löntagarna skall kunna veta att de har samma rättigheter i vilken anställning eller i vilket företag de än arbetar. I den mån undantag på visst sätt behöver göras, bör det ske inom samma ramar som gäller för övriga arbetstagare eller för andra arbetsplatser, dvs. genom utnyttjande av den dispositivitet som lagen erbjuder eller med användande av de jämningsmöjligheter som har kommit till uttryck i reglerna om ledighetens förläggning.

En remissinstans har ifrågasatt om det är helt invändningsfritt att väsentliga frågor överlämnas åt arbetsmarknadens parter att lösa, i synnerhet som lagen skall gälla också utanför områden där kollektivavtal förekommer. Några remissinstanser har uttryckt uppfattningen att risken blir stor för att arbetstagarorganisationerna i väsentlig utsträckning utnyttjar sin position till att främst verka för kursaktiviteter där arrangörerna är nära knutna till arbetstagarorganisationerna, även inom ämnesområden som inte hör till arbetsmarknadsfrågorna. Inte sällan framförs också meningen att den fackliga utbildningen har kommit att i arbetsgruppens förslag prioriteras i en omfattning som kan komma i konflikt med enskilda individers personliga strävanden och önskemål.

Genom beslut av riksdagen har de anställda genom sina organisationer fått ökade befogenheter i fråga om bl. a. arbetsmiljö, anställningstrygghet och styrelserepresentation. Arbetsrättskommittén (In 1971: 03) arbetar med förslag till lagstiftning så att löntagarna genom sina förtroendevalda skall få medbestämmande i frågor som rör personalpolitiken och arbetets ledning och fördelning. Detta antyder den roll som statsmakterna tillmäter arbetstagarnas egna organisationer när det gäller att öppna nya vägar för de anställda till inflytande över arbetsplatserna. Som jag förut har framhållit bör detta också gälla de anställdas möjligheter att ta del av vuxenutbildningen. De fackliga organisationernas arbetsmetod är att i första hand genom förhandlingar söka nå fram till överenskommelser, som tillgodoser arbetstagarnas berättigade krav. Den grundläggande tanken är att parternas motstridiga intressen regleras i avtal, som båda parter tar ansvar för under avtalsperioden. Enligt min mening ligger det betydande fördelar i att organisationerna på detta sätt tar ett ansvar. En lösning av detta slag ger, som jag förut har framhållit, förutsättningar för en aktiv medverkan från löntagarorganisationerna också i frågor som inte direkt rör tillämpningen av ett studieledighets-system. Man kan på det sättet bygga vidare på de arbetsmetoder, som sedan länge och med framgång har tillämpats på den svenska arbetsmarknaden. Att förutsättningar nu skapas för uppgörelser på jämställd nivå innebär inte något hot mot det tillämpade systemet. Även i fortsättningen bör det vara naturligt att de flesta arbetslivsproblemen löses avtalsvägen.

Det kan inte uteslutas att situationer uppkommer då det gäller att ta ställning till önskemål om ledighet, vilka inte samtidigt kan tillgodoses. Det måste då vara av vikt att sammanvägningen av arbetstagarnas intressen görs av organ som har styrka nog att även mot den enskilde arbetstagaren ta ansvaret för de beslut som fattas. Även detta är en roll som traditionellt har tilldelats de fackliga organisationerna. Det är också de som har den samlade inblick i produktionsförhållandena, arbetsmarknadssituationen och andra omständigheter vilken behövs för en riktig avvägning mellan de anställdas behov av studieledighet och intresset av att verksamheten på arbetsplatsen inte äventyras. Kollektivavtalsrätten bygger på principen om likabehandling av arbetstagarna. Det är, som jag ser det, en för de fackliga organisationerna helt omöjlig arbetsmetod, att obefogade gruppintressen eller eljest godtyckliga bedömningar skulle tillåtas prägla deras agerande i olika tillämpningsfrågor eller vid kollektivavtalsuppgörelser om avvikelser från lagen. Farhågor i den riktningen bör därför med skärpa avvisas. En annan sak är att garantier bör skapas för att den enskilde arbetstagaren i sista hand kan få sin ledighetsfråga prövad av domstol. Självfallet måste också tillses att lagstiftningen får en sådan utformning att den kan fungera även på arbetsplatser där kollektivavtal saknas.

6.3 Tillämpningsområde

Jag har förut i princip avisat tanken att vissa arbetstagargrupper eller företag skulle ställas utanför studieledighetslagen. Det finns mot den bakgrunden anledning att närmare beröra vissa frågor som i det sammanhanget har aktualiserats av remissinstanserna.

En uppfattning som framförs av arbetsgivarorganisationer på den privata sektorn är att särskilda regler bör gälla för arbetstagare i företagsledande ställning, husligt anställda, familjemedlemmar och arbetstagare i beredskapsarbete, skyddad sysselsättning etc. Bl. a. åberopas de skäl som ligger bakom de motsvarande undantagen i lagen (1974: 12) om anställningsskydd (ändrad senast 1974: 378). I likhet med arbetsgruppen menar jag att det inte föreligger någon klar parallell mellan lagarna. Att helt undanta dessa arbetstagargrupper kan det enligt min mening inte bli tal om. Reglerna om ledighetens förläggning gör det däremot möjligt för parterna på arbetsplatsen att vidta de jämkningar som kan behöva göras med hänsyn till andra arbetstagargruppers behov av ledighet.

Också den uppfattningen har kommit till uttryck vid remissbehandlingen att undantag bör göras för arbetstagare som har anställts för viss tid eller visst arbete eller utan fast anknytning till arbetsplatsen, t. ex. vikarier, praktikanter etc. Bl. a. har framhållits att vissa anställningar har ingåtts under förutsättningen att arbetstagaren skall befinna sig i arbete under den begränsade tid som anställningen avser. SAF anför som

exempel att en vikarie för en studieledig arbetstagare själv skulle kunna begära studieledighet och menar att detta är orimligt. Gäller det anställda med lång sammanlagd anställningstid kan jag inte se något skäl till att de skulle förvägras ledighet från arbetet för studier med den rätt att sedan återgå i anställningen som lagen avser att ge. I fråga om korttidsanställda ligger saken något annorlunda till. Beträffande arbete av tillfällig natur kan det i allmänhet knappast krävas att arbetsgivaren skall planera sin verksamhet så, att arbetstagaren även efter en helt kortvarig anställning skall kunna få anspråk på ledighet tillgodosedda. Som arbetsgruppen har framhållit bör sådan hänsyn tas genom att det i lagen ställs upp krav på viss kvalifikationstid för att rätt till studieledighet skall inträda. Genom att kvalifikationsreglerna enligt lagförslaget görs positiva är det även möjligt att företa de justeringar som föranleds av branschmässiga förhållanden. Även på denna punkt kan det finnas anledning att erinra om förläggningsreglerna, vilka i realiteten utgör en ytterligare spärr mot ledighetskrav som framstår som överdrivna. Med en sådan lösning behöver något generellt undantag inte göras.

Som jag förut har antytt innebär förtroendemannalagen att arbetstagare, som har utsetts av den lokalt kollektivavtalsbundna fackföreningen att på sin arbetsplats handlägga frågor rörande tillämpningen av studieledighetslagen, får fullgöra denna uppgift på betald arbetstid. Detsamma gäller de arbetstagare som efter ett genomförande av studieledighetsreformen är verksamma på den egna arbetsplatsen för att organisera utbildning, bedriva information eller uppsökande verksamhet. Den kritik, som i samband med tillkomsten av förtroendemannalagen uttalades mot att lagen skulle få en begränsad betydelse i branscher där den fackliga verksamheten inte hade kunnat knytas till de anställda på den enskilda arbetsplatsen, har nu återkommit. ABF uttalar exempelvis att en av den fackliga organisationen utsedd studieorganisatör måste ges rätt att få tillträde till och bedriva verksamhet även på andra arbetsplatser än den egna. Liknande synpunkter framförs av Svenska byggnadsarbetareförbundet som dessutom anför att verksamheten bör bekostas kollektivt genom arbetsgivaravgifter. Dessa frågor bör lämpligen anstå tills resultatet av arbetsrättskommitténs arbete föreligger. Det kan då bli aktuellt att bygga ut förtroendemannalagen med regler om de fackliga företrädare som nu avses (prop. 1974: 88 s. 150 f och InU 1974: 15 s. 30).

De remissinstanser som företräder arbetsgivare på den enskilda sektorn menar att särskild hänsyn måste tas till de mindre företagens problem. Jag har förståelse för den inställningen såtillvida att arbetsplatser med ett fåtal anställda ofta kan drabbas hårdare av enskilda ledighetskrav än större arbetsplatser. När det däremot gäller statsmakernas strävan att förbättra de anställdas möjligheter till ledighet för studier med de krav som detta ställer på arbetsgivaren i fråga om tillmötesgående,

planering m. m., kan jag inte se att målet skall sättas lägre när det gäller de mindre arbetsplatserna. Det bör inte vara möjligt att gång efter annan skjuta upp en i och för sig befogad ledighet med åberopande t. ex. av svårigheten att finna ersättare. Jag kan inte medverka till att de anställdas rättigheter urholkas i en företagskategori medan de upprätthålls i andra kategorier. Även på den punkten menar jag att de dispositiva lagreglerna liksom förläggningsreglerna bör kunna utnyttjas på ett sätt som tar hänsyn till de särskilda förhållanden som kan råda på de mindre arbetsplatserna. Till förläggningsreglerna återkommer jag i det följande.

Enligt arbetsgruppens förslag gäller rätten till ledighet arbetstagare som vill "undergå utbildning". Någon begränsning av utbildningens art görs inte. I princip omfattas således allmän och facklig utbildning likaväl som yrkesutbildning. Arbetsgruppen uttalar att ändamålet med ledigheten dock bör kunna preciseras till deltagande i viss kurs eller viss närmare angiven undervisning. Renodlade självstudier faller således utanför arbetsgruppens lagförslag. Flera remissinstanser efterlyser ett förtydligande av begreppet utbildning. Beträffande utbildningens art framförs olika meningar i frågan om lagstiftningen bör begränsas till att avse endast viss slags utbildning. Vad först gäller begreppet utbildning menar jag liksom arbetsgruppen att däri ligger ett krav på att studierna skall utmärkas av en viss planmässighet. Enligt min mening har detta krav kommit till lämpligt uttryck genom den använda formuleringen "undergå utbildning" i stället för exempelvis "bedriva studier". Vad gäller självstudier har uppenbarligen flera remissinstanser tolkat arbetsgruppens uttalanden för snävt. Korrespondensstudier som ingår som ett led i en varvad utbildning bör liksom undervisningsdelen omfattas av ledighetsreglerna. I detta fall får korrespondensstudierna nämligen anses uppfylla kravet på planmässighet. I övrigt menar jag att det är en fördel att utbildningens art inte regleras i lagen. Den enskilde bör få fritt bestämma ämne och studieform. En annan sak är att statsmakterna då olika ledighetsönskemål kommer i konflikt med varandra, kan finna det angeläget att prioritera vissa arbetstagargruppers studiebehov eller vissa typer av utbildning. Till vissa av remissinstanserna berörda tolkningsfrågor återkommer jag i specialmotiveringen.

Huvudregeln bör givetvis vara att en studieledighetslag gäller lika för arbetstagare i allmän och i enskild tjänst. Med hänsyn till de särskilda krav som ställs på de samhälleliga funktionerna kan det enligt arbetsgruppens mening inte undvaras, att den offentlige arbetsgivaren ges möjlighet att utfärda särskilda föreskrifter om ledighetens förläggning, när det anses nödvändigt för att trygga viktiga samhällsfunktioner och därmed jämförliga intressen. Några remissinstanser som förträder statsmyndigheter understryker vikten av att sådana föreskrifter meddelas. Andra remissorgan — främst de som företräder arbetsgivare på

den enskilda sektorn — reagerar starkt mot förslaget att ge statlig verksamhet en särställning. Också vissa löntagarorganisationer finner förslaget inte helt invändningsfritt. Enligt TCO:s mening är det inte rimligt att i längden upprätthålla särbestämmelser för arbetstagarna på den offentliga sektorn. TCO förutsätter att möjligheten till avvikelse nyttjas restriktivt. För egen del vill jag understryka betydelsen av att särskilda regler för det offentliga området inte tillskapas annat än när detta framstår som nödvändigt. Huvudregeln i all arbetsrättslig lagstiftning under de senaste åren har också varit att reglerna för de offentligt anställda så långt det är möjligt skall anpassas till vad som gäller för arbetsmarknaden i övrigt, om det kan ske utan försämring av arbetstagarnas förmåner. Ett annat krav som emellertid också måste upprätthållas är att den av statsmakterna beslutade verksamheten får fortgå utan allvarlig störning. Ett system för studieledighet bör inte få tillämpas så att detta krav åsidosätts. I likhet med arbetsgruppen menar jag att det uppställda undantaget är av principiell natur. Det finns inte anledning att räkna med konflikter av speciellt slag på den statliga sektorn. Enligt arbetsgruppen bör eventuella avvikelser inte komma till stånd utan att personalorganisationerna har beretts tillfälle att framföra synpunkter i saken. Detta uttalande bör enligt min mening förstås så, att det inte är avsikten att några administrativa föreskrifter skall utfärdas i förväg för att reglera de särskilda förhållandena på den offentliga sektorn. Särskilda regler som kan behövas för att anpassa lagstiftningen till förhållandena inom den statligt reglerade förvaltningen får i första hand tillskapas genom kollektivavtal i likhet med vad som gäller för arbetsmarknaden i övrigt. Av 8 kap. 5 § och 11 kap. 10 § regeringsformen torde följa att undantagsbestämmelsen blir tillämplig endast beträffande sådana ledighetsfrågor som på grund av förbud mot avtal rörande myndighetens verksamhet ligger inom det exklusivt offentlighetsrättsliga området (jfr. prop. 1973: 177 s. 11 och 38). Det torde t. ex. inte vara möjligt att regeringen genom en administrativ författning kan rubba innehållet i ett kollektivavtal som har träffats mellan staten och personalorganisationerna.

Enligt arbetsgruppens förslag bör avvikande regler också kunna gälla på grund av annan lagstiftning. Några remissinstanser har efterlyst ett klarläggande om vilken lagstiftning som i så fall avses. Som jag förut har berört är det endast på tre områden, som det f. n. finns särskilda regler om ledighet för utbildning, nämligen i lagen (1972: 650) om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare (omtryckt 1974: 15, ändrad senast 1974: 377), arbetarskyddslagen (1949: 1, omtryckt 1973: 834, ändrad senast 1974: 379) samt lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

6.4 Kvalifikationstid

Som jag förut har framhållit kan det i allmänhet knappast krävas att en arbetstagare redan efter helt kortvarig anställning skall kunna göra anspråk på ledighet för utbildning med bibehållen rätt att återgå i anställningen. För att en studieledighetslag inte skall leda till oskäligen konsekvenser för arbetsgivaren bör därför uppställas krav på att arbetstagaren skall ha varit anställd under viss, inte alltför kort tid för att lagen skall vinna tillämpning på honom. Genom krav på en sådan kvalifikationstid uppnås också att helt kortvariga anställningar, vikariat m. m. i praktiken faller utanför lagen.

Arbetsgruppen har föreslagit att rätten till ledighet förbehålls arbetstagare som vid tiden för ledighetens början har varit anställd hos arbetsgivaren antingen sex månader i följd eller sammanlagt minst tolv månader under den senaste tvåårsperioden. Förebilden till en sådan kvalifikationsregel har arbetsgruppen funnit i lagen om anställningsskydd. Efter mönster av denna lag har arbetsgruppen vidare föreslagit att en arbetstagare vid beräkning av anställningstid skall få tillgodoräkna sig också viss annan anställningstid, vid företagsöverlåtelse etc. anställningstid hos förutvarande ägare och vid byte av anställning inom en koncern anställningstid inom koncernen. Ett undantag från kravet på kvalifikationstid bör enligt arbetsgruppens mening göras i fråga om ledighet för facklig utbildning, som alltså skall vara tillgänglig för arbetstagaren redan i och med anställningens början.

Någon erinran mot de föreslagna reglerna om kvalifikationstid har inte förts fram av de remissinstanser som företräder löntagarintressen. De hörda arbetsgivarorganisationerna anser däremot att den föreslagna anställningstiden är för kort och föreslår kvalifikationstider på ett eller två år. SAF menar bl. a. att de nyanställda dessförinnan inte hinner omfattas av företagets planeringsrutiner. En tvåårsgräns skulle enligt SAF också förenkla de problem som annars kommer att uppstå i fråga om vikarier, provanställda, praktikanter, säsongarbetare m. fl. Ett förslag som också förs fram av en remissinstans är att kvalifikationstiden i varje fall skall vara längre när det är fråga om längre ledigheter.

En rik flora av utbildningsmöjligheter erbjuds arbetstagarna inom ramen för vuxenutbildningen. De ledighetsönskemål som förs fram till den enskilde arbetsgivaren kan därför väntas bli varierande. Det är därför tydligt att vissa prioriteringar kan behöva göras. Det är inte endast reglerna om kvalifikationstid som inrymmer prioriteringsfrågor. Detsamma gäller föreskrifterna om uppskov med ledighetens förläggning och turordningsreglerna. Arbetsgruppen har i fråga om kravet på kvalifikationstid prioriterat endast facklig utbildning. Beträffande uppskavsreglerna prioriteras förutom facklig utbildning kurser med ledighet på högst 40 timmar. I turordningsfallen ges särskilt företräde åt, förutom facklig ut-

bildning, arbetstagare med bristfällig grundutbildning. Det är f. ö. främst dessa arbetstagare som man räknar med att nå genom 40-timmarskurserna. Möjligen skulle man med rikt varierade lagregler kunna finna lösningar, som i det enskilda fallet framstod som mera nyanserade än vad som blir fallet enligt arbetsgruppens förslag. Kvalifikationstiden skulle t. ex. kunna förlängas, då det rör sig om ledighet av viss längd, eller förkortas då fråga uppkommer om kortare ledighet. Andra kvalifikationsregler skulle kunna gälla för vikarier, objektsanställda, deltidsanställda, säsongarbetare osv. På motsvarande sätt skulle ytterligare varianter kunna tillskapas i fråga om uppskofs- och turordningsreglerna. Arbetsgruppen har för sin del stannat för enklast möjliga regler. Också jag anser att det är den lämpligaste metoden, helst som reglerna samtidigt bör göras dispositiva. Det bör således vara arbetsmarknadsparterna obetaget att inom varje bransch göra de anpassningar som framstår som naturliga. Den förslagna kvalifikationsregeln om sex månaders sammanhängande anställningstid eller ett års sammanlagd anställningstid anser jag vara lämpligt avvägd. Det är också en fördel att den arbetsrättsliga lagstiftningen samordnas i sådana avseenden som t. ex. kvalifikationsregler och regler om beräkning av anställningstid. Som nyss nämnts har även reglerna om ledighetens förläggning och turordningsreglerna sin givna betydelse vid sidan av kvalifikationsreglerna, då det gäller att bestämma företrädet mellan olika ledighetsönskemål. Jag utgår från att parterna på den enskilda arbetsplatsen inte kommer att släppa igenom överdrivna ledighetskrav från anställda med kort anställningstid eller tillfällig anställning på bekostnad av mera angelägna utbildningsändamål.

Vad jag senast har anfört gäller även den fackliga utbildningen. Som jag förut har framhållit bör det inte föreligga någon risk för att arbetsgivaren och de fackliga organisationerna skulle otillbörligt gynna den fackliga utbildningen till nackdel för t. ex. de arbetstagare som vill skaffa sig en bättre grundutbildning eller påbyggnad av yrkesutbildningen med hänsyn till förhållandena inom företaget eller branschen. Uppenbart är att en arbetstagares bortovaro för studier i många fall kan få konsekvenser för arbetskamraterna, t. ex. i form av ökad arbetsbelastning, särskilt i de fall där någon ersättare inte finns att tillgå. Även av sådana skäl finns det anledning anta att parterna på arbetsplatsen kommer att tillämpa undantagsregeln med aktsamhet. Därmed menar jag dock inte att undantaget för facklig utbildning är omotiverat. Som jag förut har framhållit ställer den pågående reformeringen av arbetslivet betydande krav på arbetstagarna själva. Behovet av facklig utbildning är stort. Till stor del tillgodoses ledighetsbehovet av reglerna i förtroendemannalagen. Den lagen gäller emellertid endast arbetstagare som av den lokalt kollektivavtalsbundna fackföreningen har utsetts att fullgöra vissa förtroendemannauppdrag. Även för övriga arbetstagare föreligger ett behov av ledighet för t. ex. information om de grundlägg-

gande reglerna för arbetsplatsen. Det är viktigt att sådan information, vilken nästan undantagslöst kommer att inrymmas inom den förut berörda 40-timmarsregeln, kan sättas in i anställningens begynnelsekedet. Det är mot denna bakgrund som undantagsregeln bör ses. Gäller det längre ledighet för utbildning, som inte tillgodoses av förtroendemannalagen — t. ex. grundutbildning utan omedelbar facklig betydelse — får det förutsättas att de arbetstagare som kommer i fråga normalt har uppnått den anställningstid som annars gäller för rätt till ledighet.

Enligt arbetsgruppens förslag skall den angivna anställningstiden vara uppnådd vid tidpunkten för ledighetens början. Även jag anser att det är en lämplig utgångspunkt. Om t. ex. ansökan om ledighet fick göras först då kvalifikationstiden hade uppnåtts skulle, på grund av uppskjutanderegler, i realiteten ännu längre kvalifikationsregler komma att gälla. Det bör vidare vara en strävan att utforma lagreglerna så att något hinder inte möter mot att ledighetsframställningar kan göras i god tid med de ökade planeringsmöjligheter som det innebär.

Vad vidare gäller den närmare beräkningen av anställningstidens längd bör, som jag nyss har framhållit, tillämpas samma principer som i 4 § lagen om anställningsskydd. Vid bestämmande av anställningstid bör sålunda få medräknas tid under vilken arbetstagaren har varit anställd hos annat företag inom koncern som arbetsgivaren tillhör. Har företag eller del av företag övergått till ny arbetsgivare, bör vid bestämmande av anställningstid hos den nye arbetsgivaren medräknas tid under vilken arbetstagaren har varit anställd hos förutvarande arbetsgivaren eller hos företag inom koncern som förutvarande arbetsgivaren tillhörde. Behovet av andra tillgodoräknanderegler — t. ex. anställningstid inom branschen — förutsätter jag kan lösas genom kollektivavtalsreglering. Detsamma gäller andra specialproblem som har uppmärksamats under remissförfarandet. I den mån den vägen skulle visa sig oframkomlig får frågan om specialregler tas upp på nytt.

I likhet med arbetsgruppen menar jag att något krav inte bör ställas upp om att arbetstagaren skall ha uppnått en viss ålder för att få rätt till ledighet. I varje fall under ett övergångsskede finns det dock anledning att räkna med att de utvidgade ledighetsmöjligheterna kommer att i viss mån förbehållas arbetstagare som sedan länge har lämnat ungdomsutbildningen bakom sig.

6.5 Ledighetens längd

Att i lagen närmare ange den tid under vilken ledighet skall kunna åtnjutas är, som arbetsgruppen framhåller, knappast möjligt. Redan lagens generella karaktär gör detta mindre meningsfullt. En sådan begränsning skulle också kunna leda till att vissa typer av utbildning inte blev tillgängliga för arbetstagarna. Längden av utbildningen måste i prin-

cip få bedömas utifrån de studiemål och den tidsplan som den enskilde arbetstagare har satt upp. Det bör därför vara tillräckligt att, såsom arbetsgruppen har föreslagit, i lagen ange att arbetstagaren har rätt till behövlig ledighet för att undergå avsedd utbildning. Detta har också godtagits av flertalet remissinstanser.

Från några håll framförs dock en motsatt uppfattning, t. ex. att flerårig ledighet bör medges endast i undantagsfall eller att lagen i varje fall bör innehålla en viss begränsning av en arbetstagares sammanlagda ledighetsmöjligheter under en viss tidsperiod. Organisationer som företräder arbetsgivare framhåller att det i varje fall bör vara möjligt att träffa avtal om den sammanlagda volymen av samtidigt studieledda inom ett företag.

Den fråga som främst påkallar en lösning är hur ett önskemål om ledighet bör kunna förenas med hänsynen till arbetskamraterna och med intresset av att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan allvarlig störning. I framställningen från LO och TCO pekas på möjligheten att komma till rätta med den sistnämnda frågan genom införandet av en kvoteringsregel, som anger vilken omfattning den totala volymen av ledighet bör ha. En sådan regel innebär dock inte någon lösning av problemet hur lång ledighet som skall garanteras den enskilde arbetstagaren. Vilket procenttal som än väljs som lagfäst kvot, kommer det att framstå som i någon mån godtyckligt. I så fall erbjuder en reglering i kollektivavtal av det totala utrymmet för ledighet betydligt bättre variationsmöjligheter. Av de anförda skälen avvisar arbetsgruppen tanken på kvotlagstiftning och förordar i stället ett system för förläggning av studieledigheter, som innebär att arbetsgivare och arbetstagare i samverkan får lösa de personalplaneringsfrågor som uppstår. Systemet ger också utrymme för en flexibel bedömning av den enskilde arbetstagarens ledighetsönskemål. Också jag menar att detta är den bästa vägen att angripa problemet. Även om rätten till ledighet för den enskilde arbetstagaren är i princip obegränsad inom ramen för kravet på behövlig ledighet och lagen inte uppställer några begränsningar i fråga om det totala uttaget av ledighet på en arbetsplats, bör det vara möjligt att genom förlägnings- och turordningsreglerna komma till rätta med de avgränsningsfrågor som här har berörts. Hinder bör t. ex. inte möta mot att parterna på den enskilda arbetsplatsen lägger fast vilka ramar som bör gälla för det totala ledighetsuttaget. Härigenom underlättas givetvis den planering, som måste bli resultatet av lagens förlägningsregler. Möjligen kan häremot invändas att ett sådant system skapar osäkerhet för den enskilde arbetstagaren. Jag menar dock att den enskilde arbetstagarens önskemål om ledighet, när frågan ställs på sin spets, måste få stå tillbaka för det större intresset av att en ledighetsreform kan genomföras på ett sätt som inte bara är smidigt utan som också ger möjlighet till sammanvägning av flera, lika betydelsefulla intressen. I sista hand

får enligt förslaget den enskilde arbetstagaren en möjlighet att påkalla domstolsprövning av frågan om ledigheten skall anses nödvändig och om den kan läggas ut på begärd tid med hänsyn till verksamhetens behöriga gång och de övriga utbildningsönskemål som har aktualiserats på arbetsplatsen. Som jag ser det innebär det inte något angrepp på den i princip oinskränkta rätten till ledighet att parterna träffar kollektivavtal eller att eljest begränsningar införs vad gäller ledighetens förläggning, t. ex. att en arbetstagare med nyligen åtnjuten ledighet skall i prioritetshänseende ställas efter arbetstagare som ännu inte fått undergå utbildning. Det ligger i sakens natur att kortvarig ledighet ofta lättare kan tillgodoses än längre ledighet.

Det ankommer som förut har nämnts på arbetstagaren att klargöra vilken utbildning som ledigheten skall avse. Det bör kunna krävas att arbetstagaren också anger vem som anordnar den utbildning arbetstagaren vill undergå liksom under vilken period denna skall äga rum. Något krav på att den anställde visar sig ha blivit antagen till den åsyftade utbildningen anser jag inte behöva skrivas in i lagen. Däremot bör arbetsgruppens förslag kompletteras med regler för det fall att arbetstagaren inte påbörjar eller fullföljer den utbildning för vilken ledighet har beviljats. Till den frågan återkommer jag i avsnitt 6.9.

6.6 Ledighetens förläggning

Som en vägledande grundsats slår arbetsgruppen fast att ledighet för studier bör förläggas med skäligen hänsyn såväl till arbetstagarens önskemål som till intresset av att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan allvarlig störning. Arbetsgruppen ger vidare rekommendationer om vilka utbildningsönskemål som särskilt bör tillgodoses, då flera arbetstagare inte kan beredas ledighet samtidigt. Det regelsystem som arbetsgruppen föreslår innebär framför allt att de fackliga organisationerna får ett betydande inflytande på avgörandet av frågor om ledighetens förläggning. Härigenom bör enligt arbetsgruppen uppkommande tillämpningsproblem — gällande såväl enskilda ledighetsfall som det totala ledighetsuttaget — kunna lösas i samförstånd mellan parterna. Till detta bidrar också lagförslagets regler om överläggning m. m., vilka bl. a. fyller funktionen att dessa frågor blir allsidigt belysta på ett så tidigt stadium som möjligt.

Önskar arbetsgivaren att ledigheten skall ta sin början mer än sex månader efter arbetstagarens framställning, fordras enligt arbetsgruppens förslag att samtycke till uppskovet lämnas av den kollektivavtalsbundna lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen. Enligt arbetsgruppen bör det i regel vara tillräckligt att arbetsgivaren har sex månader till förfogande för att anpassa verksamheten, skaffa ersättare etc. Skulle det för viss bransch visa sig nödvändigt, lägger lagförslaget inte hinder i vä-

gen för att andra uppskjutandefrister bestäms i kollektivavtal. Med tanke på den fackliga utbildningens särskilda betydelse är det enligt arbetsgruppens åsikt befogat att ge facklig utbildning en viss särställning även i fråga om uppskjutandereglerna, särskilt som sådan utbildning oftast är förhållandevis kortvarig. Arbetsgruppen förordar därför att samtycke då skall krävas från den fackliga organisationen så snart den frist arbetsgivaren önskar är längre än två veckor. Detsamma bör enligt arbetsgruppen gälla kurser om sammanlagt högst 40 timmar. Skälet härtill är den korta planläggningstiden för sådana kurser. Vidare är det för de arbetstagargrupper som främst kommer i fråga för korttidskurser — ofta efter s. k. uppsökande verksamhet — enligt arbetsgruppen angeläget att studierna kan påbörjas utan tidsutdräkt.

En särskild fråga är hur den enskilde arbetstagaren skall kunna hävda sitt intresse om arbetsgivaren och den fackliga organisationen är eniga om att ledigheten bör skjutas upp under längre tid. Detta kan gälla både i det fallet att arbetstagarens begäran är den enda i sitt slag och då hans ansökan får stå tillbaka för konkurrerande ansökningar om studieleddighet. Med tanke på sådana situationer föreslås att den anställde efter viss tid skall kunna påkalla prövning av frågan om ledighetens förläggning utan hinder av den bestämmanderätt som nu har berörts. Arbetsgruppen föreslår en tidsfrist av två år, räknat från tidpunkten för ansökan.

Det nu berörda regelsystemet gäller enligt arbetsgruppens förslag alla arbetsplatser som regleras av kollektivavtal, alltså även för arbetstagare på en sådan arbetsplats som inte är fackligt anslutna eller som tillhör en inte kollektivavtalsbunden organisation. I de mindre vanliga fall, att något kollektivavtal inte gäller för arbetsplatsen, bör det enligt arbetsgruppens mening vara tillräckligt att den enskilde arbetstagaren får föra en tvist om ledighetens förläggning till domstol i enlighet med den nyss angivna tvåårsregeln. Jämfört med de kollektivavtalsreglerade arbetsplatserna innebär förslaget alltså inte någon inskränkning av arbetsgivarens primära bestämmanderätt.

Arbetsgruppens förslag om ordningen för att ta ut studieleddighet har berörts av ett flertal remissinstanser. Framför allt gäller diskussionen arbetsgivarens möjlighet att skjuta upp begärd ledighet och förslaget om delad bestämmanderätt i förläggningsfrågor mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna.

Några remissinstanser berör behovet av en långsiktig personalplanering och uttalar förhoppningen att uppkommande tillämpningsproblem i stor utsträckning skall kunna lösas lokalt i samförstånd mellan parterna på arbetsplatsen. Detta är en förhoppning som jag vill kraftigt instämma i. Lagreglerna bör ge parterna ett intresse av att från mera likvärdiga utgångspunkter arbeta för en samordnad lösning av de tillämpningsfrågor som hänger samman med studieleddighetsreformen. Som jag förut har framhållit bör det vara naturligt att parterna på arbetsplatsen

tid efter annan tar upp diskussion om hur ledighetsuttagen generellt skall läggas ut under bestämda tidsperioder. Lagreglerna bör också göra det angeläget för arbetsgivaren att inte skjuta upp välgrundade ledighetskrav och att så långt det är möjligt undanröja hinder för framtida ledigheter.

I fråga om uppskjutandetiderna menar flertalet hörda arbetsgivarorganisationer att arbetsgivarens möjligheter är alltför begränsade. För längre ledigheter föreslås uppskjutandetider på i regel minst ett år. För korttidsutbildning bör enligt dessa organisationer uppskjutandetiden vara en till två månader. Förslag förs också fram om mera detaljerade uppskjutanderegler med olika frister för korttidsledigheter, normaltidsledigheter och långtidsledigheter. Ett annat förslag är att det vid sidan av regler om uppskjutandetider tillskapas föreskrifter om förhandsanmälan etc., varigenom planeringstiden för arbetsgivarparten skulle förlängas ytterligare. Framför allt när det gäller korttidsledigheterna och ledighet för facklig utbildning menar dessa organisationer att det behövs regler som ger arbetsgivaren rätt att vägra ledighet som äventyrar säkerheten på arbetsplatsen, viktiga samhällsfunktioner eller därmed jämförbara intressen. I fråga om korttidskurser anförs t. ex. att det är berättigat att kräva av utbildningsarrangörerna att utbildning erbjuds i en takt och på sätt och tider som är förenligt med produktionens eller verksamhetens behöriga gång. De av arbetsgruppen föreslagna tiderna är enligt arbetsgivarorganisationerna realistiskt korta för arbetstagare i vissa branscher eller yrken.

En motsatt uppfattning i fråga om fristerna hävdas av löntagarorganisationerna, studieförbunden m. fl. LO ansluter sig till förslaget att korttidsledighet skall kunna skjutas upp högst två veckor och understryker härvid angelägenheten av att ledighet för kortare kurser kan beviljas med kort varsel. Däremot ställer sig LO tveksam till att arbetsgivarens uppskovsmöjligheter i övrigt är sex månader. Denna tid kan enligt LO synas rimlig då det är fråga om ledighet på exempelvis ett år, medan uppskovstiden är alltför lång om det är fråga om kurser på två eller tre veckor. LO anser därför att en längsta uppskovstid om fyra månader skulle vara tillräcklig. ABF menar att det bör räcka med två till tre månader. En majoritet inom FÖVUX anser det värdefullt att korttidskurser ges en viss särställning. De kortutbildade vuxna som bedriver studier deltar enligt kommittén i stor utsträckning i kortare kurser som studiecirklar, veckoslutskurser eller veckokurser. När uppsökande verksamhet har genomförts är det enligt FÖVUX viktigt att studierna kommer snabbt igång, så att inte intresset för att delta avtar bland de som har anmält sig.

Liksom beträffande reglerna om kvalifikationstid uppkommer frågan om behovet av mera detaljerade regler rörande uppskjutandefristerna. Tydligt är att arbetsgruppens förslag om en frist av sex månader kan

upplevas som lång när det gäller en tvåveckorsledighet likaväl som den kan tyckas vara väl kort när en arbetstagare vill vara borta under längre tid. Det vill synas som om remissinstanserna vid sin bedömning av arbetsgruppens förslag främst har fäst betydelse vid längden av de perioder under vilka arbetsgivarparten resp. arbetstagarparten har tillagts bestämmanderätt i förlägningsfrågan. Som jag nyss har berört bör lagstiftningen inte fungera på det sättet i det praktiska livet. Även om bestämmanderätten för resp. part är i princip oinskränkt, bör det i längden inte vara möjligt att vardera parten begränsar sina bedömningar till de perioder då bestämmanderätten enligt lag ligger hos parten själv. I normalfallet bör lagen i stället fungera så att parterna ser det som om de gemensamt har en planeringsperiod som sträcker sig från ledighetsansökan till den tidpunkt då parternas bedömningar kan bli föremål för domstolsprövning. Det bör därför vara ett gemensamt intresse att planeringsfrågor görs till föremål för överläggning snarast möjligt. Som jag förut har framhållit får parterna vid sin planering på ömse sidor beakta såväl de enskilda arbetstagarnas intressen som hänsynen till verksamhetens behöriga gång. Genom en samordnad planering är det också möjligt att ta hänsyn till säsongmässiga variationer, något som inte inryms i lagens mera schablonmässigt utformade regler. Skulle det i något undantagsfall visa sig att parterna stannar i olika uppfattningar om vad hänsynen till produktionen kräver, menar jag att det i arbetsgruppens förslag ligger ett tillbörligt skydd mot överraskningar. Genom överläggningsreglerna bör arbetsgivaren kunna få besked huruvida samtycke till fortsatt uppskov kommer att medges. Får han inte sådant medgivande bör det vara möjligt för honom att inom ramen för uppskjutanderegler vidta de dispositioner som behövs för att verksamheten inte skall äventyras. Det bör alltså inte vara möjligt för arbetsgivaren att förhålla sig passiv och — då bestämmanderätten har övergått på arbetstagarparten — hävda att det då uppkommer produktionsstörningar. Som jag förut har framhållit måste det valda regelsystemet innebära en skyldighet för arbetsgivaren att vara verksam för att undanröja framtida hinder för utläggningen av studieledighet. Mot den nu berörda bakgrunden menar jag att det inte finns något behov av att införa mera detaljerade uppskovsregler eller undantagsregler med hänsyn till viktiga samhällsfunktioner etc. De av arbetsgruppen satta tidsfristerna anser jag lämpligt avvägda. Beträffande korttidsledigheterna kan tilläggas att där knappast uppkommer något behov av att anställa ersättare. Även i fråga om korttidskurser och facklig utbildning finns ett ömsesidigt intresse av att ledigheterna förläggs så att inte produktionen försvåras, arbetsskatterna får en oskäligt ökad arbetsbörda, tredje mans intressen åsidosätts etc. Vad själva fristerna beträffar bör understrykas att de — liksom förlägningsreglerna i övrigt — bör vara dispositiva för att en erforderlig branschpassning skall kunna ske.

Regler varigenom ledighet kan uppskjutas är i och för sig inte särskilt lämpliga med hänsyn till de verkningar som ett uppskjutande kan få för administrationen av vuxenutbildningen, t. ex. genom att en arbetstagare får lämna återbud till en utbildning som han har blivit antagen till. Särskilt gäller detta kurser som startar endast en gång per termin eller läsår. Ett sätt att begränsa sådana verkningar är att i görligaste mån inskränka uppskjutandemöjligheterna. Ett annat sätt är att lagreglerna också ges en utformning som gör det angeläget för den enskilde arbetstagaren att i god tid anmäla sina utbildningsönskemål. Det kan t. ex. vara rimligt att arbetstagaren anmäler sitt ledighetsbehov samtidigt som han anmäler sig till utbildningen i fråga.

Vissa remissinstanser har föreslagit att uppskjutanderegler kombineras med regler om förhandsanmälan av varierande längd, beroende på omfattningen av den önskade ledigheten. Betydligt enklare är enligt min mening att uppskjutandefristerna liksom fristen för domstolsprövning räknas från tidpunkten för arbetstagarens ansökan om ledighet. Välplanerad utbildning behöver då över huvud taget inte bli uppskjuten. Jag finner därför inte någon anledning att på denna punkt ändra på arbetsgruppens förslag. Tanken att uppskjutandetiderna för arbetsgivaren skulle ytterligare förlängas genom förhandsanmälningsstid, krav på att den föreskrivna anställningstiden skall vara uppnådd när ansökan görs osv. har jag förut avvisat.

Kan enighet inte nås om ledigheternas förläggning innebär arbetsgruppens förslag att arbetsgivaren resp. den fackliga organisationen får bestämmanderätt rörande förläggningen under olika tidsperioder. Under den första perioden av i regel sex månader kan arbetsgivaren motsätta sig ledigheten. Efter utgången av denna frist kan arbetsgivaren — om arbetstagaren vidhåller sin begäran — självfallet medge att ledigheten då läggs ut. Vill han däremot att ledigheten uppskjuts ytterligare, är han beroende av fackföreningens godkännande. Medger fackföreningen uppskov, kan ledigheten uppskjutas ytterligare någon tid. Hinder möter inte mot att en ledighet på det sättet gång efter annan skjuts upp. Det förhållandet att arbetstagaren, sedan medgivande till uppskov har lämnats av den fackliga organisationen, efter en viss tid kan påkalla domstols prövning av frågan om ledighetens förläggning innebär inte någon garanti för att ledigheten då läggs ut. Även domstolen kan t. ex. finna att andra, mera angelägna utbildningsbehov bör tillgodoses inom de ramar som arbetsgivarens verksamhet tål. Lämnar å andra sidan fackföreningen inte sitt samtycke till ytterligare uppskov innebär det att arbetstagaren får rätt att genast ta ut den ledighet från sin anställning som han behöver. Arbetsgruppen har vid motiveringen av sitt förslag uttalat, att fackföreningen därmed skulle ha tillagts tolkningsföreträde vid tvist om ledighetens förläggning. Detta uttalande har lett till en viss osäkerhet om innebörden av de föreslagna lagreglerna. Till den frågan återkom-

mer jag i det följande. Det bör här räcka med att konstatera, att det i propositionen framlagda förslaget innebär en efter viss tid delad, i och för sig oinskränkt bestämmanderätt för vardera parten och att det enligt förslaget endast är möjligt för den enskilde arbetstagaren att efter viss tid få till stånd domstolsprövning för den händelse parterna på arbetsplatsen är ense om uppskov.

En något annorlunda uppläggning av regelsystemet har föreslagits av arbetsdomstolens ordförande. I stället för att bygga regelanordningen på att arbetsgivaren har befogenhet att skjuta upp ledigheten föreslås att arbetsgivaren skall få en lagstadgad rätt att vägra ledighet, om denna skall ta sin början inom högst sex månader från det att arbetstagarens framställning görs. Det får sen ankomma på arbetstagarorganisationen att påkalla överläggning i saken eller på arbetstagaren att begära ledighet på nytt till annan tidpunkt. Om arbetstagaren begär ledighet som är avsedd att ta sin början först efter sex månader skulle enligt detta förslag den ordningen gälla att arbetsgivaren antingen har att gå med på ledigheten eller begära överläggning med fackföreningen inom en viss frist. Utmynnar överläggningen inte i överenskommelse gäller fackföreningens ståndpunkt. Som jag ser det leder detta förslag till praktiskt sett samma resultat som arbetsgruppens. För egen del anser jag att arbetsgruppens förslag är något enklare. Jag förordar därför att det förslaget läggs till grund för lagstiftning. Som förut har nämnts kan lagstiftningen behöva kompletteras med särskilda föreskrifter rörande den formella handläggningen av ledighetsfrågorna. En sådan fråga, som med fördel kan överlämnas åt de berörda parterna att lösa, är om det föreligger något behov av att på visst sätt lägga fast ramar för vilka ledighetsansökningar som samtidigt bör komma upp till bedömning för en viss tidsperiod. Som har uppmärksamats av någon remissinstans kan det t. ex. inte vara lämpligt att beviljade ledigheter rivs upp för att det sedermera inställer sig mera angelägna ledighetskrav.

Det normala bör givetvis vara att arbetsgivaren redan vid arbetstagarens framställning tar definitiv ställning till en tidpunkt när han menar att arbetstagaren skall kunna få ut sin ledighet. Arbetstagaren får då ett besked som han kan inrätta sig efter. Även i det fallet att ledigheten behöver uppskjutas över den angivna sexmånadersfristen och fackföreningens samtycke fordras, är det angeläget att arbetstagaren får besked om när ledigheten kan läggas ut. Uppskov som gäller tills vidare bör alltså undvikas.

Även om de fackliga organisationerna efter en första planeringstid för arbetsgivaren ges ett bestämmande inflytande över förläggningsfrågorna, löses därmed inte alla tvistefrågor som kan uppkomma rörande lagens tillämpning. Arbetstagarrens ledighet kan ifrågasättas utifrån andra utgångspunkter, t. ex. att ledigheten inte avser utbildning i lagens mening eller att den begärda tiden är mer än behövlig osv. Enligt gäl-

lande rätt skulle arbetsgivaren ha tolkningsföretråde, dvs. hans uppfattning om lagens rätta innebörd skulle vinna företräde till dess att domstol hade slitit tvisten mellan parterna. Tydligt är att principen om arbetstagares allmänna rätt till ledighet för utbildning därigenom skulle kunna allvarligt urholkas. Tolkningsföreträdet skulle kunna användas för att uppskjuta i och för sig befogade ledigheter utöver vad förläggningsreglerna medger. Som arbetsgruppen har förutsatt bör huvudregeln om en i princip oinskränkt rätt till ledighet för utbildning därför leda till att det vid tvist blir arbetstagarpartens mening som vinner företräde. Detta gäller även om tvistefrågan uppkommer under den period då arbetsgivaren har bestämmanderätt i fråga om själva förläggningen. Jag understryker att vad jag nu har sagt om tolkningsföreträde inte gäller ledighetens förläggning som sådan. För förläggningsfrågorna gäller de regler om bestämmanderätt som jag förut har uppehållit mig vid. De närmare reglerna om tolkningsföreträdet avser jag att beröra mera ingående i avsnitt 6.9.

Arbetstagarpartens bestämmanderätt i förläggningsfrågor liksom tolkningsföreträdet vid tvist om andra tillämpningsfrågor tillkommer enligt arbetsgruppens förslag den arbetstagarorganisation, som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal beträffande den kategori som arbetstagaren tillhör. Att den kollektivavtalsbundna organisationen får befogenheter som avser alla arbetstagare inom kollektivet, oavsett om arbetstagaren i fråga är medlem i organisationen, anser Svensk industriförening vara oacceptabelt. Föreningen menar att det strider mot demokratisk rättsuppfattning att en enskild individ utan anknytning till vederbörande organisation skulle för sina personliga studier vara beroende av en viss fackorganisations handlande. Med anledning härav vill jag anföra följande. Även om rätten att tillhöra eller stå utanför en facklig organisation är fri, har det på den svenska arbetsmarknaden sedan länge gällt den principen att det är de kollektivavtalsslutande parterna som i praktiken lägger fast anställningsvillkoren även för arbetstagare som står utanför den avtalsslutande fackliga organisationen under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte heller omfattas av ett annat tillämpligt kollektivavtal. I rättspraxis har det t. o. m. ansetts att ett kollektivavtal kan få en normerande effekt för anställningsvillkoren på arbetsplatser inom branschen även om de över huvud taget inte berörs av kollektivavtalet (NJA 1948 s. 1). Principen om de avtalsslutande parternas förmåga att enhetligt reglera anställningsvillkoren på en arbetsplats har också godtagits av riksdagen, t. ex. vid behandlingen av lagen om anställningsskydd. Riksdagen godtog då också uppfattningen att det borde vara de kollektivavtalsbundna organisationerna som i tillämpningsfrågor hade att förträda arbetstagarpartens samlade värderingar. Reglerna om överläggningsrätt i lagen om anställningsskydd utformades i enlighet härmed (jfr. InU 1973: 36 s. 41 ff. och 1974: 14 s. 9 ff.).

Frågan inrymmer också en föreningsrättslig aspekt. Ansvaret för ett genomförande på arbetsplatserna av studieledighetsreformen ligger i betydande mån hos arbetstagarna själva. Det måste då vara angeläget att bestämmanderätten i olika tillämpningsfrågor ligger hos företrädare som inte bara är representativa för arbetstagarna utan som 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 en facklig organisation som blir avgörande för om ett kollektivavtal skall komma till stånd och för vilken arbetstagarorganisation som skall stå som part i kollektivavtalet. Det råder inte någon tvekan om att vår arbetsrättslagstiftning tillmäter just kollektivavtalsbundenheten en avgörande betydelse när det gäller att välja ut de anställdas företrädare i olika medinflytandefrågor. Ett ytterligare skäl härför är att lagstiftningen förutsätts bli kompletterad av kollektivavtal för den enskilda arbetsplatsen. Härigenom nås också den fördelen att de företrädare för de anställda, som har att utöva inflytande på lagens tillämpning, också är de som har ansvaret för de kollektivavtal som avses komma att komplettera lagstiftningen. Även vad jag nu har anfört är en uppfattning som har godtagits av riksdagen (jfr. InU 1974: 15 s. 29 f).

Några remissinstanser påpekar att det inte är helt ovanligt att en arbetsgivare är bunden av flera kollektivavtal beträffande den kategori av arbetstagare som en ledighetssökande tillhör. Det kan också förekomma att flera arbetstagarorganisationer har tecknat gemensamt kollektivavtal med arbetsgivaren om den berörda kategorien. Remissinstanserna efterlyser därför ett klarläggande av hur reglerna om bestämmanderätt skall fungera i det fallet att organisationerna inte kan enas om en gemensam uppfattning i förhållande till arbetsgivaren. Samma problem uppkommer beträffande reglerna om tolkningsföreträde.

En lagstiftning om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning bör självfallet vara utformad så att alla de arbetstagarorganisationer som på arbetsplatsen är bundna av kollektivavtal för den berörda kretsen av arbetstagare också ges möjlighet att delta i den samverkan för planering av ledigheterna som lagstiftningen förutsätter. Det bör ligga i organisationernas eget intresse att de därvid jämkar sina uppfattningar så att de gentemot arbetsgivaren företräder en gemensam ståndpunkt i olika förlägningsfrågor eller tvistefrågor. För de — som jag förutsätter — undantagsfall då organisationerna stannar i olika meningar, måste emellertid tillskapas regler om vad som skall gälla rörande arbetstagarpartens bestämmanderätt eller tolkningsföreträde. Gäller det en enskild arbetstagares ledighetsansökan ligger det kanske närmast till hands att låta hans egen organisations uppfattning väga över. Därmed löses emellertid inte de fall då det rör sig om ett val mellan flera arbetstagare med olika or-

ganisationshemvist, oorganiserade arbetstagares ledigheter osv. En möjlighet är att bestämmanderätten då ges åt den organisation som på arbetsplatsen framstår som mest representativ för den berörda arbetstagargruppen, t. ex. genom det största antalet medlemmar. En annan lösning är att arbetstagsidans bestämmanderätt omhänderhas av ett organ, till vilket fackföreningarna får utse ledamöter till ett antal som svarar mot t. ex. antalet medlemmar på arbetsplatsen. Nackdelen med sådana lösningar är att de knappast befrämjar den samverkan mellan organisationerna som jag nyss har understrukt. Majoriteten skulle alltid i sista hand kunna hävda sin uppfattning. En lösning som däremot bör kunna främja den eftersträfvade samordningen organisationerna emellan är, att bestämmanderätten och tolkningsföreträdet får gälla endast under förutsättning att organisationerna hävdar en gemensam hållning gentemot arbetsgivaren. Gentemot en sådan lösning kan anföras, att organisationstvister på arbetstagsidans kommer att gagna arbetsgivaren och att organisationer med endast ett fåtal medlemmar därmed kan på ett orättvist sätt påverka förlägningsfrågor för ett långt större kollektiv. I valet mellan de olika alternativen menar jag att lagstiftaren så långt det är möjligt bör undvika regler som motverkar intresset av samverkan mellan samtliga berörda parter på arbetsplatsen. Jag föreslår därför i 12 § en regel som i princip kräver enighet organisationerna emellan. Har organisationer med sammanlagt mer än fyra femtedelar av antalet kollektivavtalsbundna arbetstagare på arbetsplatsen kunnat enas, bör dock deras mening få gälla. Detsamma bör gälla om endast en organisation har den erforderliga majoriteten.

Den av mig förordade regeln bör som nämnts endast gälla under förutsättning att de berörda arbetstagarorganisationerna inte kommer överens. Regeln bör därför också göras dispositiv. Enas t. ex. organisationerna och arbetsgivaren om en majoritetsregel, som ger företräde åt olika organisationer inom skilda delar av avtalsområdet, bör lagen inte hindra detta. En förutsättning härför bör dock vara, att samtliga berörda organisationer står som part i kollektivavtalet.

Arbetsgivarpartens bestämmanderätt upphör enligt det nu framlagda förslaget i och med den honom givna fristens utgång. Vill han få ledigheten uppskjuten ytterligare fordras samtycke av den berörda fackliga organisationen. Förlägningsreglerna lämnar inte något utrymme för en arbetsgivare att därefter föra ledighetsfrågan till domstol och med åberopande av t. ex. arbetets behöriga gång få till stånd ett uppskov som fackföreningen har nekat honom. Möjligheten att påkalla domstolsprövning av en förlägningsfråga tillkommer å andra sidan inte heller den fackliga organisationen. Fackföreningen kan t. ex. inte — om den menar att arbetsgivaren utan skäl har uppskjutit den begärda ledigheten inom den första sexmånadersfristen — få till stånd en domstolsprövning av om arbetsgivarens vägran var befogad. Detta är en följd av det före-

slagna regelsystemet med dess från praktisk synpunkt förtjänstfullt enkla regler. Visserligen kan med detta system omfattningen av uppskov och de olika prioriteringar som måste göras i stor utsträckning komma att avgöras av kvaliteten på personalplaneringen på den enskilda arbetsplatsen. Den lokala organisationen kan, på grund av att arbetsgivaren har en otillfredsställande planering, tvingas acceptera uppskov och ett mindre antal samtidigt frånvarande än som borde vara nödvändigt. I likhet med TCO anser jag att arbetsgivarens ansvar för att undanröja sådana störningar bör betonas. Det är emellertid min uppfattning att reglerna om fackföreningarnas medinflytande kommer att leda till en sådan personalplanering att i och för sig angelägna ledigheter inte bromsas i onödan. Skulle denna bedömning visa sig felaktig får saken tas upp på nytt. Det kan t. ex. visa sig nödvändigt att införa regler som gör det möjligt att få till stånd en prövning av arbetsgivarens uppskovsbeslut. Enligt det nu föreslagna regelsystemet kommer emellertid rätten att gå till domstol för de kollektivavtalsreglerade arbetsplatserna att närmast innebära en möjlighet för den enskilde arbetstagaren att få till stånd en prövning av det beslut varigenom fackföreningen har medgett uppskov med ledigheten, även om talan formellt kommer att riktas mot arbetsgivaren. För de arbetsplatser där kollektivavtal inte föreligger blir däremot domstolsförfarandet första möjligheten till prövning av arbetsgivarens skäl för uppskov. Denne arbetsgivare har ju tidigare inte varit underkastad någon medbestämmanderätt av företrädare för de anställda. En icke kollektivavtalsbunden arbetsgivare kan enligt arbetsgruppens förslag ensidigt skjuta upp ledigheten i två år, medan den kollektivavtalsbundne arbetsgivarens motsvarande uppskjutandemöjligheter inskränker sig till sex månader. I fråga om korttidsutbildning är skillnaden ännu större. Flera remissinstanser anser det otillfredsställande att så stor skillnad görs mellan arbetstagare vilka är anställda hos arbetsgivare med resp. utan kollektivavtalsbundenhet. Förslag förs fram om att arbetstagare på icke kollektivavtalsreglerade arbetsplatser bör få möjlighet att föra talan redan efter sex månader. Ett annat förslag är att fristen, innan talan får föras, sätts ned till ett år.

Uppenbart är att ledighetsfrågorna kräver en viss planeringstid, under vilken den enskilde arbetstagaren inte bör kunna ingripa i den planering eller de prioriteringar som görs. Arbetsgruppen har föreslagit en sådan skyddad planeringstid av två år från ansökningstillfället. Enligt min mening är det nödvändigt att finna regler för domstolsprövningen, som gäller lika för alla arbetsplatser. Det kan knappast råda någon tvekan om att det därvid är förhållandena på de kollektivavtalsreglerade arbetsplatserna som bör vara vägledande. Arbetstagarna på sådana arbetsplatser är mångdubbelt flera.

En annan sak är att kortare frister leder till att skillnaderna mellan de olika arbetsplatserna minskas. Det är tydligt att den enskilde arbetstaga-

rens benägenhet att ägna sig åt studier måste komma att kraftigt avta om hans ledighet kan skjutas upp alltför länge. Inte minst gäller detta korttidskurser, där f. ö. ersättningsfrågor inte har samma betydelse. Jag föreslår därför att en arbetstagare, oberoende av om kollektivavtal gäller för arbetsplatsen eller ej, bör få påkalla domstolsprövning redan efter ett år i fråga om förläggning av en ledighet som sammanlagt motsvarar högst en arbetsvecka. I övrigt finner jag inte anledning att göra ändring i arbetsgruppens förslag. Som jag förut har anfört bör fristen räknas från tidpunkten för arbetstagarens ledighetsansökan.

Innan jag går in på turordningsreglerna, som också påverkar utläggningen av studieledigheterna, finns det anledning att beröra några problem som gäller själva förläggningsförfarandet och vad därmed sammanhänger.

I samband med reglerna om kvalifikationstid har jag kommit in på frågan vem som skall anses som arbetsgivare vid beräkning av anställningstid. Lagförslaget innebär att arbetstagaren får räkna anställningstid inte bara hos den senaste arbetsgivaren utan även hos annan arbetsgivare inom samma koncern och, vid företagsöverlåtelse etc., hos förutvarande arbetsgivare. När det gäller förläggningsreglerna uppkommer frågan i vad mån arbetstagarparten bör få åberopa att en arbetstagarstudieledighet redan har blivit uppskjuten av en förutvarande arbetsgivare. Att införa en sådan regel inom ramen för en koncern låter sig knappast göra. Planeringen av ledighetsfrågorna måste få ske med utgångspunkt i de olika driftsenheter, som berörs av själva ledighetsuttaget. Något hinder möter självfallet inte mot att det i kollektivavtal tas in andra uppskjutanderegler, vilka gör det möjligt att beakta den enskilda arbetstagarens ställning i förhållande till flera driftsenheter inom en koncern eller liknande enhet. Detta bör också vara den lämpligaste lösningen på den fråga som har väckts av Svenska byggnadsarbetareförbundet, nämligen behovet av regler som kan knytas till branschen i stället för till den enskilda arbetsgivaren. Vid företagsöverlåtelse etc. är läget annorlunda. Planeringen av studieledigheterna torde då inte nämnvärt påverkas av förändringen på arbetsgivarsidan. Jag föreslår därför att den ursprungliga uppskjutandefristen skall gälla utan hinder av att ett företag eller del av företag övergår till ny arbetsgivare. I förläggningsfrågor är den tillträdande arbetsgivaren alltså beroende av den frist som har påbörjats av den förutvarande arbetsgivaren.

En annan fråga som har berörts av remissinstanserna är utformningen av underrättelse- och överläggningsreglerna. Enligt arbetsgruppens förslag är det endast en kollektivavtalsbunden arbetsgivare som är skyldig att ge tillkänna att han önskar skjuta på en begärd ledighet. En motsvarande underrättelseskyldighet bör enligt min mening ligga även på arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal. Det kan sägas ligga i sakens natur att arbetsgivaren är skyldig att fatta beslut med anledning

av en ansökan om ledighet och att på lämpligt sätt bringa beslutet till arbetstagarens kännedom. Detta bör också framgå av lagtexten. Däremot kan jag inte finna anledning att — såsom någon remissinstans har föreslagit — förlänga den frist, inom vilken den fackliga organisationen skall påkalla överläggning med arbetsgivaren rörande uppskovet. Den veckofrist som arbetsgruppen föreslår finns redan antagen i annan arbetsrättslig lagstiftning, t. ex. lagen om anställningsskydd och förtroendemannalagen. Som jag förut har berört bör eftersträvas en samordning i fråga om sådana regler.

6.7 Turordning

Med den valda tekniken att ge parterna på arbetsplatsen en rätt att under olika tidsperioder fatta beslut i frågor om studieledighet, uppkommer frågan i vad mån statsmakterna bör göra uttalanden om hur parterna skall utnyttja sin formellt sett oinskränkta beslutanderätt. Frågan kompliceras av att parternas bedömningar efter en viss frist skall kunna göras till föremål för prövning av domstol. Arbetsgruppen har valt att ge lagreglerna karaktären av rekommendationer. Detta har lett till erinringar från principiell synpunkt. Arbetsdomstolens ordförande framhåller att förslagets riktlinjer inte är tillräckliga för en rättslig prövning. Arbetsrättskommittén anför att det bör övervägas att anförtro den slutliga prövningen åt annat organ än domstol, om de föreslagna reglerna bibehålls endast som rekommendationer.

Jag har förståelse för den anförda kritiken. Det torde till en början inte böra övervägas att föra den slutliga prövningen av förlägningsfrågorna till annat organ än domstol. Vad som bör övervägas är i stället en ordning som medger att alla tillämpningsfrågor kan bli föremål för rättslig prövning med undantag för de beslut i rena förlägningsfrågor som fattas under tid då resp. part har exklusiv bestämmanderätt. För domstolens prövning fordras rättsligt bindande normer. Jag föreslår därför att arbetsgruppens rekommendationer i stället utformas som bindande regler, vilka formellt dock vinner tillämpning först då förlägningsfrågan kan föras till domstol. Det finns då anledning förmoda, att parterna på arbetsplatsen vid sina bedömningar tillbörligt beaktar de normer som kan komma att gälla vid en framtida bedömning av förlägningsfrågan, även om lagstiftningen gör det möjligt för dem att också väga in andra bedömningar då de utövar sin bestämmanderätt. Lagreglerna kommer härigenom också att få den av arbetsgruppen eftersträfvade karaktären av rekommendation till parterna på arbetsplatsen. Det anförda gäller såväl den i det föregående berörda principen om att ledigheten bör förläggas med skälig hänsyn såväl till arbetstagarens önskemål som till intresset av att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan allvarlig störning som de olika turordningsregler, vilka bör

tillämpas om flera ledighetsönskemål inte kan tillgodoses samtidigt. Innan jag går in på den närmare utformningen av turordningsreglerna vill jag tillägga, att något hinder inte bör möta mot att parterna träffar kollektivavtal om att andra principer skall gälla för provningen av förläggningsfrågor eller att även andra omständigheter än de i lagen angivna skall vägas in i bedömningen. Reglerna bör alltså vara dispositiva. Lagförslaget medger också att kollektivavtalen i fråga ges en sådan utformning att de blir avgörande även för domstolens prövning av förläggningsfrågorna.

För det fall att flera arbetstagare inte kan beredas ledighet samtidigt föreslår arbetsgruppen att i första hand facklig utbildning ges företräde. I andra hand lämnas företräde åt arbetstagare som inte har utbildning motsvarande nioårig grundskola. I övrigt är det arbetsgruppens mening att företrädet arbetstagare emellan bör grundas på anställningstidens längd. Särskild turordning bör fastställas för varje avtalsområde för sig, om den fackliga organisationen begär det. Arbetsgruppen förutsätter, att behovet av ytterligare turordningsregler tillgodoses genom kollektivavtal.

Arbetsgruppens förslag till turordningsregler utsätts på vissa punkter för kritik. Några remissinstanser ställer frågan om någon prioritering mellan olika utbildningar över huvud taget bör göras i lagen. Som skäl härför anføres att all organiserad utbildning bör betraktas som likvärdig och att individen själv bör få avgöra vilken typ av utbildning som han vill genomgå. Jag kan inte dela den uppfattningen. Utbyggnaden av vuxenutbildning i olika former har bl. a. motiverats av de utbildningsklyftor som föreligger och behovet av åtgärder som gör utbildning tillgänglig för vissa eftersatta arbetstagargrupper. Ett annat angeläget utbildningsbehov hänger samman med de nya uppgifter som har lagts på de fackliga organisationerna i fråga om arbetslivsreformerna. Skall en studieledighetslag medverka i en styrning mot en mer rättvis eller lämplig fördelning av utbildningen måste den innehålla turordningsregler som i huvudsak överensstämmer med arbetsgruppens förslag. Som jag förut har berört bör turordningsreglerna dock göras dispositiva för att en anpassning skall kunna ske till arbetstagarnas skiftande behov. Härmed tillgodoses ett önskemål, som har framförts av ett flertal remissinstanser. De uttalanden som i samband med remissförfarandet har gjorts av löntagarorganisationerna bör vara en tillräcklig garanti för att de grundläggande värderingar som jag nu har berört inte kommer att eftersättas genom avvikande kollektivavtalsbestämmelser.

Remisskritiken gäller framför allt prioriteringen av den fackliga utbildningen. Remissinstanserna på arbetsgivarsidan menar att det inte är en självklarhet att facklig utbildning i alla lägen har en högsta angelägenhetsgrad för arbetstagarna och att det inte rimmar särskilt väl med önskemålet om en utjämning av olika utbildningsnivåer att sökande till

facklig utbildning får ledighet före sökande som vill skaffa sig grundskolekompetens. Ett ytterligare skäl som anförs är att förtroendemannalagen ger ett tillräckligt stöd för det deltagande i fackliga kurser som arbetsgruppen har velat trygga. För egen del anser jag det angeläget att den fackliga utbildningen ges företräde, eftersom denna är nödvändig för att de fackliga organisationerna skall kunna svara för de uppgifter som har lagts på dem. Det finns inte någon anledning att ambitionerna från förtroendemannalagen nu skall minskas. Det ligger ett allmänt intresse i att organisationerna ges det utbildningsutrymme som skänker styrka och stabilitet åt den fackliga verksamheten. Som jag förut har framhållit finns det många utbildningsbehov som inte täcks av förtroendemannalagen. Det är också min uppfattning att kritiken praktiskt sett är överdriven. Det torde inte föreligga någon risk för att de fackliga organisationerna på ett otillbörligt sätt skulle föra fram överdrivna ledighetskrav.

Att arbetstagare med bristfällig grundutbildning bör prioriteras råder i det närmaste allmän enighet om. I det sammanhanget bör särskilt beaktas det förslag som förs fram av bl. a. LO och FÖVUX. Dessa remissinstanser framhåller att det för stora grupper av arbetstagare med skiftarbete eller annan form av obekväm arbetstid är i det närmaste omöjligt att bedriva normala fritidsstudier, varför deras situation måste särskilt beaktas. Jag delar den uppfattningen. Anställda med kort grundutbildning som därtill har studiehinder genom sina arbetstider bör enligt turordningsreglerna få ledighet före dem som har mer regelbundna arbetstider.

Ytterligare några prioriteringsönskemål förs fram av remissinstanserna. Vissa arbetsgivarorganisationer menar t. ex. att man måste få ta hänsyn till konkurrerande utbildningsalternativs värde för företaget eller tjänsten. Detta sker i viss mån redan genom den interna företagsutbildningen. Behovet av ytterligare sådana prioriteringsregler bör enligt min mening kunna tillgodoses genom kollektivavtalsbestämmelser. Genom kollektivavtal bör det också vara möjligt att bestämma inom vilka arbetstagarkategorier som turordningar bör uppställas och på så sätt komplettera den föreslagna regeln om att turordning bör fastställas särskilt för varje avtalsområde.

Arbetsgruppen har föreslagit, att företrädet i sista hand bör grundas på anställningstidens längd. Om avsikten därmed har varit att finna en hjälpregel för valet mellan två i och för sig prioriterade arbetstagare — t. ex. om två sökande båda saknar utbildning motsvarande nioårig grundskola — torde någon erinran knappast kunna riktas mot förslaget. Innebär förslaget å andra sidan en allmän regel om företrädesrätt kan det, som SAF har påpekat, leda till att äldre anställda blockerar möjligheterna för yngre att över huvud taget få ledighet, eftersom regler sätts om hur ofta och hur länge den anställda får vara ledig för studier.

Som jag förut har berört anser jag det inte lämpligt att lagen tillförs sådana begränsningsregler. Det bör i stället överlämnas åt dem som har att pröva förlägningsfrågorna att göra de inbördes bedömningar som allmänt sett framstår som rättvisa och lämpliga. Regeln om företräde efter anställningstidens längd bör därför utgå. I mån av behov är detta också en fråga som kan få sin närmare reglering genom kollektivavtal.

6.8 Skadestånd

Samtliga remissinstanser lämnar den föreslagna regeln om skadeståndsskyldighet för arbetsgivare som åsidosätter sina förpliktelser utan erinran. Däremot framförs från flera håll betänkligheter mot att en motsvarande skyldighet inte åläggs arbetstagsarsidan. Hovrätten för Västra Sverige finner det 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. Hovrätten pekar på att arbetstagarorganisationerna har tilldelats ett betydande ansvar för lagens tillämpning och att det därför synes vara rimligt att en arbetsgivare får möjlighet att föra skadeståndstalan mot vederbörande arbetstagarorganisation för den händelse organisationen skulle missbruka sina befogenheter. Hovrätten framhåller dessutom att uttalanden saknas i arbetsgruppens förslag om huruvida allmänna skadeståndsrättsliga regler skall gälla för det fallet att en enskild arbetstagare handlar bedrägligt i ledighetsfrågor. Liknande synpunkter anförs av arbetsgivarorganisationerna.

Med det av arbetsgruppen föreslagna systemet om en i princip oinskränkt bestämmanderätt under viss tid i förlägningsfrågor följer att någon skadeståndsskyldighet knappast kan åläggas part för det att parten har begagnat den bestämmanderätt som lagen ger honom. Arbetstagarorganisationens befogenheter enligt arbetsgruppens förslag ligger helt inom ramen för den fria bestämmanderätten i förlägningsfrågor. Förslaget innehåller följdriktigt inte några regler om skadeståndsskyldighet för arbetstagarorganisationen. En annan sak är att organisationen — vid överträdelse av regler som har lagts fast genom kollektivavtal — underkastas skadestandsreglerna i lagen (1928: 253) om kollektivavtal (ändrad senast 1974: 373). Vad gäller ansvaret för en enskild arbetstagare, som t. ex. använder sin ledighet för helt andra ändamål än studier, torde avsaknaden av allmänna regler i lagförslaget leda till att allmänna rättsregler om kontraktsbrott i anställningsförhållanden blir tillämpliga.

Som närmare kommer att utvecklas i avsnitt 6.9 kan det inte vara lämpligt att arbetsgivarpartens mening i olika tillämpningsfrågor — t. ex. om ledigheten är nödvändig eller inte — skall vinna företräde i händelse av tvist. Förlägningsreglerna skulle därigenom komma att ur-

holkas på ett olyckligt sätt. Efter mönster av förtroendemannalagen föreslår jag därför att regler införs om att den kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationen vid sidan av medbestämmanderätt över förlägningsfrågorna får tolkningsföreträde vid tvist om lagens tillämpning. Detsamma bör gälla vid tvist om kollektivavtal som har trätt i lagens ställe. Mot den bakgrunden kan det vara rimligt att det finns en möjlighet att ålägga organisationen ett s. k. ideellt skadestånd om den mot förmodan skulle missbruka sina befogenheter eller grovt oaktsamt överskrida dem. Så är fallet med de motsvarande reglerna i förtroendemannalagen. Skadeståndsreglerna bör också gälla kollektivavtalsbestämmelser som har trätt i studieleighetslagens ställe. Härigenom uppnås en nödvändig avgränsning av skadeståndsreglerna. Kollektivavtalslagens skadeståndsregler skulle nämligen annars kunna leda till en skadeståndsskyldighet även i ringare fall av felaktig tillämpning. Den förordade skadeståndsskyldigheten bör avse såväl den lokala arbetstagarorganisationen som huvudorganisationen, beroende på vem av dem som har ansvaret för det beslut som ger uttryck för arbetstagarpartens tolkningsföreträde. Finns det flera organisationer på en arbetsplats bör var och en av dessa ha ett självständigt skadeståndsansvar. Jag vill dock understryka vad jag förut har uttalat om att den fackliga organisationen lika litet som arbetsgivaren bör vara underkastad skadeståndsskyldighet för de bedömningar i förlägningsfrågor som görs under den period då fri bestämmanderätt föreligger.

Beträffande enskilda arbetstagare uppkommer frågan om införande av ett skadeståndsansvar för det fall att studieleigheten inte används för det avsedda ändamålet. Som jag avser att närmare beröra i avsnitt 6.9 behövs regler för det fall att en arbetstagare av en eller annan anledning inte fullföljer studierna. Den naturliga lösningen bör då vara att arbetstagaren återgår i arbete, dvs. ledigheten upphör. Genom den kontroll som är eller kan förutsättas bli förenad med reglerna om studiestöd samt det inflytande som utövas av arbetskamraterna eller fackföreningen finns det enligt min mening knappast heller något behov av sanktionsmöjligheter mot en arbetstagare som inte utnyttjar ledigheten effektivt, visar dåliga studieresultat osv. Det kan inte vara önskvärt att arbetsgivaren genom en skadeståndstalan skulle för sådana fall kunna få till stånd en rättslig prövning av arbetstagarens studieprestationer. Behovet av sanktionsmedel inskränker sig enligt min mening till de fall då en arbetstagare — t. ex. i konkurrens med andra ledighetssökande eller med betydande besvär för arbetsgivaren och arbetskamraterna — har lurat till sig en ledighet eller efter att ha påbörjat studierna avbryter dem för att på ett bedrägligt sätt ägna sig åt verksamhet som klart strider mot syftet med ledigheten. För dessa fall bör det vara möjligt att ålägga arbetstagaren skadestånd enligt allmänna rättsgrundsatser för avtalsbrott i anställningsförhållanden. De principer som har kom-

mit till uttryck i 4 kap. 1 § skadeståndslagen (1972: 207), dvs. att skadestånd utgår endast i den mån synnerliga skäl föreligger med hänsyn till handlingens beskaffenhet, arbetstagarens ställning, arbetsgivarens intresse och övriga omständigheter, bör enligt min mening gälla också för de fall som nu avses. Någon särskild bestämmelse om skadeståndsskyldighet för arbetstagaren i studieledighetslagen anser jag därför inte vara nödvändig. Vid grova kontraktsbrott utesluter jag inte att även andra påföljder kan drabba arbetstagaren, t. ex. att det kan föreligga saklig grund för uppsägning enligt lagen om anställningsskydd (jfr prop. 1973: 129 s. 124).

Vad gäller ledighet för facklig utbildning enligt lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen vill jag understryka att det vid sådan ledighet blir skadestandsreglerna i den lagen som vinner tillämpning.

I fråga om beräkning av skadestånd, frister m. m. anser jag i likhet med arbetsgruppen samma skadestandsregler böra gälla som har kommit till uttryck i annan motsvarande lagstiftning. Som arbetsdomstolens ordförande har påpekat bör dock hänvisningen till lagen om anställningsskydd ersättas av fullständiga bestämmelser.

6.9 Övriga frågor

Tolkningsföretråde

Vad först gäller tolkningsföreträdet är det som jag förut har berört viktigt att huvudregeln om arbetstagarnas principiella rätt till ledighet för studier inte urholkas genom att arbetsgivaren ges möjlighet att hindra ledigheten genom obefogade invändningar, t. ex. att ledigheten i fråga är alldeles för lång med hänsyn till det uppgivna studieändamålet. Särskilt när det gäller kurser, för vilka arbetsgivarens uppskjutandemöjligheter är begränsade, finns det risk att en arbetsgivare på detta sätt kan få till stånd uppskov som är oförenliga med förlägningsreglerna. Genom att tolkningsföreträdet i stället läggs på den kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationen bör denna få underlag för sådant handlande att intentionerna bakom studieledighetsreformen också kan förverkligas ute på arbetsplatserna.

Som närmare kommer att utvecklas i specialmotiveringen till 11 § 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 lagens ställe. Tolkningsföreträdet aktualiseras i två skilda situationer. Det ena fallet är då arbetsgivaren vägrar den sökta ledigheten därför att han menar att den inte faller inom lagens ram. Det andra fallet då tolkningsföreträdet aktualiseras hänger samman med bestämmanderätten i

förlägningsfrågor. Under den period då arbetsgivaren kan fritt bedöma om han vill skjuta upp ledigheten eller ej, kan den fackliga organisationen visserligen inte genom tolkningsföreträdet påverka arbetsgivarens beslut. Reglerna om tolkningsföreträde vinner dock tillämpning vid tvist om de yttre omständigheter som påverkar bestämmanderätten. Uppkommer t. ex. tvist om en begärd ledighet avser facklig utbildning eller ej, är det organisationens uppfattning i frågan som t. v. bestämmer om uppskjutandeperioden för arbetsgivaren skall vara två veckor eller sex månader. En annan sak är att reglerna om tolkningsföreträde inte hindrar arbetsgivaren från att genast föra tvistefrågan till arbetsdomstolen för att innan den kortare uppskjutandeperioden har gått till ända få fastslaget huruvida han har rätt till sex månaders uppskov eller ej.

För att tolkningsföreträdet skall komma till användning bör till en början krävas att överläggningar har ägt rum. Dessförinnan kan det knappast sägas föreligga en tvist. Tolkningsföreträdet för fackföreningen gäller därefter till dess att domstolen har prövat den omtvistade tillämpningsfrågan eller parterna har kommit överens. Det bör betonas att tolkningsföreträdet avser den rättsliga tillämpningen av studieledighetslagen eller kollektivavtal som har trätt i lagens ställe. Reglerna om tolkningsföreträde medger inte att organisationen tar hänsyn till intressen som inte har kommit till uttryck i den rättsliga regleringen. Sådana hänsyn får endast beaktas inom ramen för förlägningsreglerna. Har organisationen felbedömt den aktuella tillämpningsfrågan bör domstolen med bindande verkan för parterna kunna fastställa vad som i stället skall gälla för framtiden. Som jag har berört i avsnitt 6.8 bör någon påföljd inte drabba den fackliga organisationen annat än om den har insett eller uppenbarligen borde ha insett att den hävdade en felaktig rättstillämpning.

I specialmotiveringen kommer jag att närmare beröra omfattningen och den närmare tillämpningen av reglerna om tolkningsföreträde. Bl. a. kommer att beröras möjligheten av att fackföreningens tolkningsföreträde i vissa fall flyttas över på huvudorganisation. Som exempel på fall, där tolkningsföreträde bör tillerkännas arbetstagarparten, kan nämnas tvist om vad som är behövlig ledighet, huruvida studierna har karaktären av utbildning eller ej eller om ledigheten skall anses avse facklig utbildning. Detsamma gäller tvist om kvalifikationstiden är uppnådd eller inte, vilka uppskjutandefrister som gäller osv. Även vid tvist rörande arbetstagarens ställning vid återkomsten från ledighet bör den fackliga organisationen ha tolkningsföreträde, dock ej vid uppsägnings-tvister då det blir det motsvarande regelsystemet i lagen om anställningsskydd som träder in. Studieledighetslagens regler om tolkningsföreträde gäller självfallet inte heller då tvist uppkommer rörande ledighetsfrågor, som regleras av annan lag, t. ex. lagstiftningen om svenskundervisning för invandrare.

Reglerna om tolkningsföretråde är av så grundläggande betydelse att de inte kan göras dispositiva fränsett det specialfall som hänger samman med att flera arbetstagarorganisationer har samma kollektivavtalsområde (se avsnitt 6.6 och specialmotiveringen till 12 §). Införande av regler om tolkningsföretråde kräver vidare vissa tillägg till rättegångsbestämmelserna angående rätt att få s. k. interimistiskt beslut av domstol. Till den frågan återkommer jag i det följande.

Återgång i arbete

Flera remissinstanser frågar sig vad som skall gälla om arbetstagarens återgång i arbete, då utbildningen avslutas eller inte fullföljs. Frågan rör inte enbart arbetstagarens skyldighet att återgå i arbete. Med hänsyn till att vikarie kan ha anskaffats eller andra dispositioner ha vidtagits gäller det att också finna en lämplig lösning rörande arbetstagarens rätt att återgå i arbete, om utbildningen avslutas i förtid. Regler kan också behövas om någon form av varsel, då den exakta tidpunkten för ledighetens upphörande inte har blivit bestämd i förväg.

Som jag förut har framhållit ligger det i kravet på behövlig ledighet också ett krav på att arbetstagaren antas till och sedan fortlöpande följer den utbildning, för vilken han har sökt ledighet. Gör han inte det förfaller i princip rätten till ledighet. I anslutning till skadeståndsreglerna har jag berört att en arbetstagare som använder ledigheten för annat ändamål kan ådra sig skadeståndsskyldighet och andra rättsliga påföljder i flagranta fall. Genom en skadeståndsregel och de jämningsmöjligheter som den bör innehålla är det också möjligt att få till stånd en nyanserad bedömning av alla de tillämpningsfrågor som kan uppkomma rörande arbetstagarens användande av sin studieledighet. Arbetstagaren vill kanske efter någon tid övergå till annan motsvarande utbildning än den som hans ansökan avsåg. Han kan kanske inte genomföra studierna i den takt som ursprungligen var avsedd eller han behöver avbryta studierna under kortare tid för att skaffa medel till sin och familjens bärning osv. En uttrycklig regel om skyldighet att återgå i arbete vid studieavbrott etc. skulle uppenbarligen behöva förenas med en rad undantagsföreskrifter av den natur som jag nu har antytt. Jag menar därför att det är lämpligare att låta frågorna enbart regleras av skadeståndsreglerna med de jämningsmöjligheter som de erbjuder. Jag erinrar då om min tidigare uttalade uppfattning att skadeståndsreglerna bör användas endast i absoluta undantagsfall.

Vad härefter gäller frågan om arbetstagarens rätt att i förtid återgå i arbete är det tydligt, att studieledighetslagen i betydande mån skulle motverka sitt eget syfte — att intressera arbetstagarna för vuxenutbildning och underlätta deras möjligheter därtill — om arbetstagarna inte hade någon möjlighet att återgå i arbete före ledighetsperiodens utgång. Arbetstagaren bör därför ges en sådan rätt. Hänsyn måste emellertid

också tas till arbetsgivarens behov av varsel om ett sådant återinträde. Under remissförfarandet har föreslagits en varseltid av en månad.

Regler om återgång i tjänst efter ledighet finns i de lagar som reglerar en arbetstagares bortovaro på grund av värnpliktstjänstgöring, havandeskap m. m. Enligt dessa lagar är arbetsgivaren inte skyldig att låta arbetstagaren återinträda i arbete tidigare än två resp. tre veckor från det att arbetsgivaren får meddelande om återinträdet eller det att arbetstagaren utan föregående meddelande inställer sig hos arbetsgivaren. Enligt den första lagen begränsas underrättelseplikten till fall, då arbetstagaren har varit borta mer än tre månader. Såvitt jag kan förstå medför ledigheter för utbildning knappast några andra planeringsproblem m. m. än de som uppkommer vid värnpliktsledigheter eller graviditetsledigheter. Dessa lagar bör därför kunna tjäna som förebild för de motsvarande reglerna i studieledighetslagen. För egen del anser jag att underrättelsefristen bör kunna stanna vid två veckor. I fråga om ledigheter motsvarande högst en arbetsvecka bör arbetstagaren ha rätt att återinträda utan någon föregående underrättelseskyldighet. Det bör utan lagregler ändå ligga i arbetstagarens eget intresse att snarast möjligt underrätta arbetsgivaren i ett sådant fall. Detsamma bör vara fallet om arbetstagaren redan i förväg kommer till klarhet om att han inte kan påbörja den utbildning för vilken han har fått ledighet. Motsvarande regler om underrättelseskyldighet bör också tillämpas för arbetstagare vars studieledighet gäller tills vidare.

Reglerna om rätt att återgå i arbete bör vara tvingande. Däremot kan jag inte se något hinder mot att arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal bör kunna fastställa andra varseltider än lagens, om detta motiveras av förhållandena inom branschen, på arbetsplatsen etc.

Anställningsskydd

En väsentlig fråga är vilket anställningsskydd som bör tillförsäkras en arbetstagare som tar i anspråk sina rättigheter enligt studieledighetslagen. Vad först angår frågan om uppsägningsskydd är det tydligt att en uppsägning eller ett avskedande som föranleds uteslutande av att arbetstagaren vill begagna sin lagfästa rätt till ledighet inte kan anses vara sakligt grundad. I lagen om anställningsskydd ges generella bestämmelser om skydd mot obefogade uppsägningar m. m. Med hänsyn till att den lagens tillämpningsområde är något snävare än studieledighetslagens anser jag i likhet med arbetsgruppen att uttryckliga regler om uppsägningsskydd måste tas in i studieledighetslagen.

En annan fråga som kommer upp i detta sammanhang är om och i vad mån den anställda efter återkomsten bör garanteras rätt till likvärdiga arbetsuppgifter och bibehållen arbetsförtjänst jämfört med vad han hade före ledigheten. Efter mönster av arbetarskyddslagen och de tidigare nämnda lagarna om värnpliktstjänstgöring och havandeskap före-

slår arbetsgruppen att en arbetstagare inte får tillskyndas försämrade arbetsförhållanden eller vidkännas minskning av de med anställningen förenade löneförmånerna av den anledningen att han har utnyttjat sin rätt till ledighet för studier. Det vill synas som om arbetsgruppen därmed tillförsäkrar arbetstagaren inte bara ett skydd mot trakasserier etc. — vilket är fallet med den återopade lagstiftningen — utan också vill ge arbetstagaren en allmän garanti för bibehållen lön och de tidigare arbetsuppgifterna.

Med anledning av detta uttalande påpekar framför allt vissa arbetsgi-varorganisationer att det kan bli svårt att lämna den anställda en så långtgående garanti som arbetsgruppen har föreslagit, särskilt som den kan strida mot andra anställdas intressen. Det kan t. ex. bli nödvändigt att på grund av omorganisation ändra arbetsförhållandena på ett sätt som arbetstagaren, då han återkommer, upplever som en försämring. En sådan förändring bör enligt dessa remissinstanser arbetstagaren få acceptera, eftersom han inte bör komma i ett bättre läge på grund av sin tjänstledighet än om han hade uppehållit tjänsten.

En lag om rätt till ledighet för utbildning måste självfallet förenas med garantier för att den arbetstagare som begagnar sin lagfästa rätt därigenom inte kommer i sämre ställning än sina arbetskamrater. Rätten till ledighet skulle eljest bli illusorisk. Däremot kan det knappast bli aktuellt att ge en studieledig arbetstagare garantier som går längre än vad som gäller för de arbetstagare som står kvar i arbete. Skulle arbetsförtjänsten för dem allmänt sett minska eller skulle de få ändrade arbetsuppgifter på grund av omorganisation inom företaget eller myndigheten, är detta förändringar som även en studieledig arbetstagare bör få tåla.

Reglerna om trygghet i anställningen för en studieledig arbetstagare bör självfallet vara tvingande. Däremot bör det kunna tillåtas att parterna genom kollektivavtal reglerar det närmare innehållet av t. ex. löneskyddet. Det bör också vara möjligt att — inom ramen för den fastlagda principen — kollektivavtalsvägen reglera vilka verkningar som ledigheten kan få i andra sammanhang, t. ex. i befordringshänseende etc. Studiedighetslagen innebär inte någon materiell reglering av de anställningsvillkor som gäller under ledigheten, t. ex. i fråga om lönevillkor, sociala förmåner etc. (jfr redogörelsen i Ds A 1974: 2 s. 62 f.).

Rättegången

I fråga om rättegången har arbetsgruppen föreslagit att mål om tillämpning av studiedighetslagen skall prövas av arbetsdomstolen, dvs. också i fall då tvisten rör en oorganiserad arbetstagare. Detta är ett untantag från lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister.

Även enligt arbetstvistlagen kan mål som rör oorganiserad arbetstagare komma under arbetsdomstolens prövning, men då först efter det att tvisten har prövats av tingsrätt. Tanken bakom arbetsgruppens förslag

har uppenbarligen varit att ge möjlighet till en samordnad prövning av ledighetsfrågor, om talan förs såväl av organiserade som oorganiserade arbetstagare på en arbetsplats. En sådan samordnad prövning torde främst bli aktuell, då flera enskilda arbetstagare påkallar prövning av ledighetens förläggning efter utgången av ettårs- resp. tvåårsfristen. Situationen skiljer sig emellertid inte från andra fall, då domstolarna kan behöva göra en samfällad bedömning av flera arbetstagares förhållanden. Problemet har uppmärksamats vid tillkomsten av lagen om anställningsskydd (prop. 1973: 129 s. 184) och lagen om rättegången i arbetstvister (prop. 1974: 77 s. 109 f.). Då uttalades att det — med hänsyn till bl. a. de olika talefrister som gällde för varje enskild arbetstagares talan — inte var möjligt att åstadkomma processuella regler som garanterade en samlad bedömning. Det kan tilläggas att något undantag, motsvarande det som arbetsgruppen har föreslagit, inte heller gäller enligt de övriga lagar som reglerar arbetstagares rätt till ledighet. Jag finner därför inte anledning att i studieledighetslagen göra någon avvikelse från de allmänna reglerna i arbetstvistlagen. Jag vill dock erinra om att arbetstvistlagen inte på något sätt hindrar samlade bedömningar. Av 2 kap. 1 § tredje stycket arbetstvistlagen följer att gemensam handläggning kan ske om domstolen finner det lämpligt. Jag vill också erinra om bestämmelsen i 5 kap. 1 § arbetstvistlagen, varigenom såväl arbetsdomstolen som tingsrätt är skyldig att i vissa fall inhämta yttrande från de kollektivavtalsslutande parterna inom en bransch eller på en arbetsplats.

I det föregående har jag berört att införandet av regler om tolkningsförtråde leder till att rättegångsbestämmelserna bör kompletteras med regler om möjlighet för domstolen att meddela förhandsbesked i tolkningsfrågor, s. k. interimistiska beslut.

Ikraftträdande

Vad slutligen gäller studieledighetslagens ikraftträdande menar jag liksom arbetsgruppen att lagen bör kunna träda i kraft den 1 januari 1975. Någon erinran häremot har inte förts fram av remissinstanserna.

Några följdändringar i annan lagstiftning med anledning av studieledighetslagen torde inte bli aktuella.

Information

Den nya lagstiftningen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning bör enligt min mening åtföljas av informationsåtgärder. Erfarenheterna visar att t. ex. informationen rörande den nyligen antagna trygghetslagstiftningen har slagit väl ut. Informationens omfattning, inriktning och närmare innehåll samt den lämpliga tidpunkten för informationsverksamheten torde i samråd med nämnden för samhällsinformation få fastställas efter hörande av arbetsmarknadens organisationer.

7 Upprättat lagförslag

I enlighet med det anförda har inom arbetsmarknadsdepartementet upprättats förslag till lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning.

8 Specialmotivering

1 §

Denna paragraf ger uttryck för huvudregeln i lagförslaget om varje arbetstagares i princip oinskränkta rätt till ledighet för utbildning. Den innehåller också regler om lagens tillämpningsområde. I den allmänna motiveringen har paragrafen berörts i avsnittet 6.3.

Bestämmelserna om lagens tillämpningsområde innebär att lagen enligt förslaget skall gälla varje arbetstagare i offentlig eller privat tjänst. I motsats till lagen om anställningsskydd gäller lagförslaget t. ex. även arbetstagare som har anvisats beredskapsarbete eller skyddat arbete. Lagförslaget berör både större och mindre arbetsplatser och gör inte skillnad mellan olika anställningsformer eller yrken. Det omfattar såväl tillsvidareanställda som arbetstagare som har anställts för viss tid, viss säsong eller visst arbete. Det gäller både heltidsanställning och deltidsanställning och omfattar i princip även arbetstagare i provanställning, vikariat etc. En annan sak är att arbetstagare med tillfällig anställning i vissa fall kan uteslutas från ledighet på grund av de föreslagna bestämmelserna om kvalifikationstid i 3 § och förlägningsreglerna i 4—7 §§. Tilläggas kan att lagförslaget gäller både för fackligt anslutna och för oorganiserade arbetstagare, men att i många fall olika lagregler vinner tillämpning beroende på om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal för arbetsplatsen eller ej.

För lagens tillämpning fordras alltså att det föreligger ett anställningsförhållande med arbetsgivare och arbetstagare som parter. Utanför faller t. ex. uppdragstagare eller den som står som part i ett bolags- eller kompanjonskapsförhållande. Ledning för frågan om vem som skall anses som arbetstagare bör hämtas i det s. k. civilrättsliga arbetstagarbegreppet, sådant detta har kommit till uttryck i rättspraxis.

Med den anförda utgångspunkten — att lagen i princip gäller för alla anställningsförhållanden — måste beaktas de undantag som föreslås följa på grund av 1 § andra stycket, nämligen annan avvikande lagstiftning m. m., och 2 §, avseende kollektivavtalsbestämmelser med avvikelse från lagen. Avvikande lagregler om rätt till ledighet för utbildning finns f. n. för vissa arbetstagargrupper i lagen om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrarc, arbetarskyddslagen och lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

Gäller det uppsägning eller avskedande av en arbetstagare enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk ledighet enligt studieledighetslagen, kompletteras reglerna i 8 § av andra regler i lagen om anställningsskydd, t. ex. om varsel och överläggning, för den händelse arbetstagaren omfattas av den lagen. Några fall av lagkonkurrens torde inte uppkomma. Vissa tillämpningsfrågor olika lagar emellan, t. ex. skadestandsreglerna, återkommer jag till.

Som jag närmare har berört i avsnitt 6.3 gäller den särskilda bestämmelsen i 1 § andra stycket rörande administrativ reglering av förläggningsfrågor på det statligt löncreglerade området endast i rena undantagsfall. I den mån studieledighetslagens förläggningsregler behöver anpassas till förhållandena på detta område, bör det normalt ske genom kollektivavtal i likhet med vad som gäller för arbetsmarknaden i övrigt.

Studieledighetslagen torde få gälla på varje arbetsplats med dominerande anknytning till Sverige eller svenska förhållanden. Vägledande för frågan om lagens internationella tillämpningsområde bör vara de principer som har antagits beträffande lagen om anställningsskydd (prop. 1973: 129 s. 229 f.) och lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (prop. 1974: 88 s. 214).

En arbetstagare som vill undergå utbildning har en i princip oinskränkt rätt till ledighet från sin anställning. Rätten till ledighet innebär en garanti för att arbetstagaren på grund av sin bortovaro inte förlorar sin anställning. Genom de föreslagna reglerna i 9 § tillförsäkras arbetstagaren också samma ställning i fråga om arbetsuppgifter och anställningsvillkor som om han inte hade varit ledig för studier.

Någon begränsning av utbildningens art görs inte. Genom att rätten till studieledighet inte är generellt förenad med löften om ekonomiskt stöd får man dock räkna med att studieledigheterna normalt kommer att användas för mera angelägna utbildningsmål. Praktiktjänstgöring, yrkesutbildning hos annan arbetsgivare — för att nämna några fall som har berörts av remissinstanserna — torde normalt omfattas av begreppet utbildning i den mån verksamheten ingår som ett led i utbildningen. Utbildning i tjänsten kan däremot sägas falla utanför studieledighetslagen. Det blir ju i dessa fall aldrig aktuellt med någon ledighet från anställningen.

Den begärda ledigheten får enligt förslaget inte vara längre än som kan anses behövligt för att arbetstagaren skall uppnå det av honom uppsatta studiemålet. Hänsyn får då självfallet tas till den studietakt, uppläggning av studierna etc. som passar den enskilde arbetstagaren. Hinder möter inte mot att en arbetstagare samtidigt begär ledighet för flera studieperioder, t. ex. då fritidsstudier varvas med perioder av återkommande undervisning.

Uppkommer tvist rörande tillämpningen av 1 § — t. ex. om en viss person skall anses som arbetstagare eller ej, om ledigheten avser utbild-

ning eller annat ändamål eller att arbetsgivaren menar att den begärda ledighetsperioden är för lång — har arbetstagarorganisationen tolkningsföreträdare enligt 11 §, förutsatt att arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal beträffande den kategori som arbetstagaren tillhör. Här bör också erinras om den möjlighet som finns att domstol meddelar interimistiskt beslut i tvistefrågan enligt 15 § andra stycket.

Lagen gäller även för anställningar som har ingåtts före lagens ikraftträdande den 1 januari 1975. Däremot gäller den av praktiska skäl inte för ledigheter, varom ansökan har gjorts före ikraftträdandet. Detta framgår av en särskild övergångsbestämmelse.

2 §

I avsnitt 6.2 har jag berört att lagen bör ange endast de allmänna ramar för en rätt till ledighet för utbildning. Lagen bör vidare i princip vara tvingande till arbetstagarnas förmån. Ett enskilt avtal om att vissa förmåner skall inskränkas eller helt falla bort är således utan verkan. Detsamma gäller beträffande enskilda avtal som i vissa situationer kan ge ett oförmånligt resultat för arbetstagaren. Enligt andra och tredje styckena i paragrafen kan dock de fackliga organisationerna med verkan för berörda arbetstagare på vissa punkter träffa kollektivavtal om avvikelse från lagen. På det sättet kan lagreglerna ersättas eller kompletteras med bransch- eller företagsanpassade föreskrifter.

Ett avtal varigenom en enskild arbetstagare för framtiden avstår från sina lagfästa rättigheter är alltså ogiltigt. Lagförslaget utgör däremot inte hinder mot att enskilt avtal träffas om bättre förmåner för arbetstagaren än som följer av lagen, förutsatt givetvis att avtalet inte innebär nackdelar för andra arbetstagare, t. ex. att det strider mot lagens turordningsregler. Av 3 § lagen om kollektivavtal följer att en sådan överenskommelse om andra villkor för en enskild arbetstagare också måste vara tillåten enligt gällande kollektivavtal. Utan hinder av det anförda bör det emellertid vara tillåtet att en enskild arbetstagare i visst fall avstår från en rätt till ledighet som redan har aktualiserats — t. ex. att avtal träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om att en redan beviljad ledighet skall uppskjutas — förutsatt givetvis att överenskommelsen har ingåtts av fri vilja (jfr. prop. 1971: 107 s. 149 och 1973: 129 s. 232). Arbetsgivaren får t. ex. inte ha tvingat fram uppskov eller begagnat sig av arbetstagarens beroende ställning för att få till stånd detta.

Med stöd av kollektivavtal, som på arbetstagar sidan har slutits eller godkänts av organisation som är att anse som huvudorganisation enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt, föreslås enligt 2 § andra stycket att avvikelse skall få göras från vissa av lagens regler. De lagregler som på det sättet görs dispositiva avser kvalifikationstiderna för rätt till ledighet (3 §), underrättelse och överläggning i förhållande till fack-

föreningen (4 § tredje stycket), reglerna om ledighetens förläggning (5 §), principerna för turordning m. m. (7 §) samt varseltiden vid återgång i arbete (10 § andra och tredje styckena). När det gäller möjligheten att med enskild arbetstagare avtala om avvikelse från lagens regler föreslås, som nyss har berörts, den begränsningen att avvikelse till arbetstagarens nackdel blir ogiltiga. En sådan begränsning behöver enligt min mening inte föreskrivas för de fackliga organisationernas avtalsfrihet. Jag förutsätter att organisationerna inte går med på andra jämkningar av arbetstagarnas rätt till ledighet för utbildning än som framstår som naturliga för branschen, arbetsplatsen, anställningsformen osv.

På sätt närmare anges i 9 § andra stycket och 12 § andra stycket är det möjligt att träffa kollektivavtal också om den närmare innebörden av lönegarantireglerna och om fördelningen olika arbetstagarorganisationer emellan av bestämmanderätten i förlägningsfrågor m. m. De särskilda förutsättningar som gäller för dessa kollektivavtal kommer jag att beröra i specialmotiveringen till lagrummen i fråga.

De kollektivavtal som avses i 2 § bör i första hand vara kollektivavtal som träffas på förbunds nivå. I förhållande till arbetsgruppens förslag förordar jag vidare den jämkningen att lokala överenskommelser om avvikelse från lagen skall kunna bli giltiga, inte bara genom att det lokala kollektivavtalet i efterhand godkänns av arbetstagarförbundet utan även genom att parterna i förbundsavtalet överlämnar vissa frågor till reglering på lokal nivå, dvs. det räcker att det lokala kollektivavtalet har stöd i ett förbundsavtal. Att detta kan vara nödvändigt t. ex. beträffande handläggningen av turordningsfrågor visar erfarenheterna från tillämpningen av lagen om anställningsskydd. Det är endast på arbetstagsidan som det fordras att kollektivavtalet skall ha stöd i ett förbundsbeslut. Att arbetsgivaren inte tillhör ett avtalslutande förbund utgör inte hinder mot sådan kollektivavtalsreglering som nu avses. Avvikelse från lagen kan t. ex. ske genom s. k. hängavtal, om det godkänns av huvudorganisation på arbetstagsidan.

En särskild fråga är i vilken omfattning den fackliga organisationen har rätt att genom uppgörelser med arbetsgivaren disponera över en enskild arbetstages rättigheter enligt lagen. För den frågan menar jag bör gälla samma principer som har kommit till uttryck i annan arbetsrättslig lagstiftning (jfr. prop. 1973: 129 s. 266) och i arbetsdomstolens rättspraxis (AD 1958 nr 23 II, 1966 nr 25 m. fl. avgöranden), nämligen att någon sådan dispositionsrätt inte föreligger i fråga om förmåner som redan har tillfallit den enskilde arbetstagaren. Har t. ex. arbetstagaren redan fått en ledighet beviljad bör det alltså inte vara möjligt att den fackliga organisationen träffar kollektivavtal som medför att den beviljade ledigheten förfaller.

Möjligheten att genom kollektivavtal träffa överenskommelse om avvikelse från vissa lagregler bör gälla även om det på samma arbetsplats

finns flera avtalsslutande organisationer. Enligt den föreslagna lydelsen av 7 § tredje stycket skall visserligen olika turordningar uppställas för varje avtalsområde. Detta utesluter inte att kollektivavtalen kan få en sinsemellan oförenlig konstruktion, som gör det omöjligt att tillämpa kollektivavtalsreglerna på t. ex. oorganiserade arbetstagare inom motsvarande avtalsområde. Även beträffande utövandet av bestämmanderätten i förlägningsfrågor och tolkningsföretråde kan det, trots den särskilda regeln härom i 12 §, uppkomma konkurrenssituationer mellan kollektivavtal som gäller samma grupp av arbetstagare. För sådana fall menar jag att det först slutna kollektivavtalet bör vinna företråde, en lösning som också har antagits beträffande lagen om anställningsskydd (prop. 1973: 129 s. 192).

I 2 § tredje stycket av lagförslaget behandlas arbetsgivarens rätt att tillämpa ett kollektivavtal med avvikande regler även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. En förutsättning härför är att arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med kollektivavtalet och att de inte omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

Beträffande såväl andra som tredje stycket av 2 § uppkommer frågan om kollektivavtalens tillämpning vid s. k. avtalslöst tillstånd. Den lagtext som arbetsgruppen har föreslagit för sådana fall kan enligt arbetsdomstolens ordförande i vissa fall leda till olika behandling av organiserade och oorganiserade arbetstagare på arbetsplatsen. Reglerna bör enligt arbetsrättskommittén också utformas så att de binder både arbetsgivar- och arbetstagsidan. För egen del anser jag att frågan om kollektivavtalens fortsatta tillämpning under tillfälligt avtalslöst tillstånd bör kunna överlämnas åt rättstillämpningen. Enligt den sedvänja som gäller på arbetsmarknaden torde även utan formellt lagstöd de avvikande kollektivavtalsreglerna som regel äga fortsatt tillämpning under pågående förhandlingar. Detta förklaras teoretiskt så att de enskilda anställningsavtalen hämtar sitt innehåll från de kollektivavtal som formellt sett inte längre gäller. Visserligen kan då sägas att det skulle vara oförenligt med regeln i 2 § första stycket att avvikande regler inte är tillåtna i enskilda anställningsavtal. Av praktiska skäl bör det likväl tillåtas att kollektivavtal om studieledigheter liksom andra kollektivavtalsföreskrifter får leva vidare under tillfälligt avtalslöst tillstånd, om parterna är överens därom. Vad som nu sagts äger dock giltighet endast om förhållandena inte pekar i annan riktning, t. ex. att någondera parten har sagt upp kollektivavtalet för att lagens regler i stället skall gälla.

Uppkommer tvist om tillämpningen av 2 § har den fackliga organisationen tolkningsföretråde enligt de närmare bestämmelserna i 11 §. Det samma gäller vid tvist om kollektivavtalsbestämmelser som har träffats med stöd av 2 §.

Enligt en särskild övergångsbestämmelse kan kollektivavtal som avses

i 2 § ingås före lagens ikraftträdande. Arbetsmarknadens parter är alltså oförhindrade att redan före den 1 januari 1975 bestämma i vad mån avvikelser bör göras med stöd av 2 §. Bestämmelsen tar däremot inte sikte på äldre kollektivavtal, som inte har tillkommit för att reglera frågan om avvikelse från den nya lagen. Hur konkurrensen mellan sådana äldre kollektivavtal och studieledighetslagens dispositiva regler skall avgöras, får bedömas i rättspraxis med tillämpning av vanliga avtalstolkningsregler (jfr. prop. 1973: 129 s. 288 och 1974: 88 s. 216 samt AD 1973 nr 38). Det bör tilläggas att bestämmelser i kollektivavtal eller enskilda anställningsavtal som står i strid med lagens tvingande regler givetvis förlorar sin giltighet i och med lagens ikraftträdande.

3 §

Lagförslaget innebär, att en viss kvalifikationstid i form av anställningstid som regel skall gälla innan en arbetstagare får rätt till ledighet för utbildning. Bestämmelserna härom har berörts i avsnitt 6.4 av den allmänna motiveringen. Tilläggas bör, att 3 § föreslås bli dispositiv på sätt som framgår av 2 § andra stycket. Med stöd av kollektivavtal på förbunds nivå är det t. ex. möjligt att fastställa andra kvalifikationsregler för korttidsanställda eller arbetstagare som har anställts för viss tid eller visst arbete. Inom byggnadsindustrin kan avtal träffas t. ex. om att den föreskrivna anställningstiden skall få vara förlagd till branschen i stället för att avse endast den arbetsplats, där ledighetsfrågan aktualiseras.

Har arbetstagaren väl uppnått den föreskrivna anställningstiden är han omedelbart berättigad till ledighet för studier. Att arbetstagaren en gång har kommit i åtnjutande av sådan ledighet betyder inte att han därefter måste arbeta in ytterligare anställningstid för att på nytt få ledigt. En annan sak är att arbetstagaren kan få vänta med sin nya ledighet tills andra arbetstagares ledighetsönskemål har blivit tillgodosedda. Detta är möjligt enligt förlägnings- och turordningsreglerna i 5 och 7 §§.

Med den förslagna lydelsen innebär 3 § att arbetstagaren vid ledighetens början skall ha varit anställd hos arbetsgivaren antingen sex månader i följd eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Anställningstiden skall som regel alltså hänföra sig till den arbetsgivare, som har att bevilja ledigheten i fråga. Enligt lagförslaget får arbetstagaren emellertid också medräkna tid under vilken han har varit anställd hos annat företag inom koncern som arbetsgivaren tillhör. Har den aktuella verksamheten eller del av denna övergått till ny ägare, får arbetstagaren hos den nye arbetsgivaren också tillgodoräkna sig tid under vilken arbetstagaren har varit anställd hos den förutvarande arbetsgivaren eller hos företag inom koncern som den förutvarande arbetsgivaren tillhörde.

Anställningens art eller omfattning saknar betydelse för beräkningen

av anställningstid. Arbetstagaren bör få tillgodoräkna sig varje dag då ett anställningsförhållande har förelegat, oberoende av om han har varit frånvarande exempelvis på grund av sjukdom eller haft annan ledighet, — t. ex. om han har varit ledig för facklig utbildning, för vilken utbildning något krav på viss anställningstid inte ställs upp i lagförslaget. Deltidarbete bör i kvalifikationshänseende jämsställas med heltidsarbete osv. Med arbetsgivaren avses vid beräkning av anställningstid den fysiska eller juridiska person som arbetstagaren står i anställningsförhållande till. Härtill kommer att arbetstagaren vid byte av anställning inom en koncern enligt lagförslaget får tillgodoräkna sig den sammanlagda anställningstiden inom koncernen, även om det är han själv som har tagit initiativet till byte eller förflyttning. Med koncern avses i första hand sådan gemenskap mellan aktiebolag som anges i aktiebolagslagen, dvs. att det ena bolaget har ett bestämmande inflytande över det andra och samtidigt ett väsentligt intresse i bolagets ställning och resultat. Koncernförhållande kan på motsvarande sätt föreligga i fråga om handelsbolag, kommanditbolag och ekonomiska föreningar. På det statliga området bör vid beräkning av anställningstid staten anses som en enda arbetsgivare. På det kommunala området bör t. ex. den sammanlagda anställningstiden hos kommunen få räknas.

Som förut har nämnts bör arbetstagaren även få tillgodoräkna sig tidigare anställningstid vid företagsöverlåtelse etc. Lagförslaget innebär också en motsvarande tillgodoräknanderätt om arbetsgivaren arrenderar ut rörelsen, ombildar rörelsen till bolag eller annan juridisk person osv. Bestämmelsen i 3 § omfattar även det fallet att endast en del av rörelsen övergår på annan arbetsgivare. Att äganderättsförhållandena inom ett bolag ändras påverkar inte heller anställningstidens beräkning. Även i fall då ett företag går i konkurs och efter konkursen drivs vidare av konkursförvaltningen bör arbetstagaren få tillgodoräkna sig den sammanlagda anställningstiden. På det offentliga området blir tillgodoräknanderregeln tillämplig då huvudmannskapet för en viss verksamhet övergår från en myndighet till en annan eller då en offentlig förvaltning ombildas till ett offentligägt företag. I specialmotiveringen till 5 och 6 §§ avser jag att beröra vilka verkningar en företagsöverlåtelse etc. bör få i fråga om ledighetens förläggning.

Av lagförslagets utformning framgår att det är tidpunkten då ledigheten skall ta sin början som blir avgörande för frågan om arbetstagaren har uppnått den föreskrivna anställningstiden. Det har alltså inte någon betydelse att arbetstagaren, då ansökningsen om ledighet görs, ännu inte har tillräcklig anställningstid. När det gäller beräkningen av sexmånaderstiden bör lagen utgå från motsvarande datum i kalendermånad. Skall ledigheten ta sin början den 15 september, fordras det alltså att arbetstagaren har varit anställd fr. o. m. den 15 mars. Avser beräkningen i stället sammanlagd anställningstid bör utgångspunkten vara en normal-

månad om 30 dagar. Detta betyder att, om ledigheten skall börja den 1 oktober 1975, arbetstagaren har kvalificerat sig för rätt till ledighet om han har uppnått en sammanlagd anställningstid av 360 dagar, räknat fr. o. m. den 1 oktober 1973 t. o. m. dagen före ledighetens början.

Av skäl som närmare har behandlats i den allmänna motiveringen upptas i 3 § andra stycket undantag från kravet på kvalifikationstid, då arbetstagaren vill delta i facklig utbildning. Undantaget gäller inte bara rent facklig utbildning utan även utbildning som avser med facklig verksamhet sammanhängande frågor. Den utbildning som sålunda omfattas av 3 § andra stycket är inte bara utbildning i frågor som direkt rör arbetstagarens intressen i förhållande till den enskilde arbetsgivaren. Utbildningen får avse även förhållanden som mera allmänt rör de anställdas ställning såsom arbetstagare. Utbildningen kan avse traditionella fackliga uppgifter som förhandlingar, företagsnämndsarbete etc. men också uppgifter som genom de senaste årens lagstiftning har lagts på de fackliga organisationerna, t. ex. i fråga om anställningstrygghet, arbetsmiljö och representation i företagens eller myndigheternas styrelser. Genom studieledighetsreformen ges nya uppgifter åt de s. k. studieorganisationerna, vilket självfallet ställer krav på utbildning av de arbetstagare som anförtros de nya uppgifterna. Ytterligare betydande uppgifter väntar de fackliga företrädarna då det gäller att skapa ett vidgat arbetstagarinflytande i frågor som berör dem nära och dagligen. Detta måste också återspeglas i de ämnen, som tillförs den fackliga utbildningen. Den föreslagna lagtexten innehåller en bestämmelse som innebär att utbildningen endast till väsentlig del behöver avse de ämnesområden som jag nu har antytt. Denna bestämmelse syftar till att skapa en möjlighet för utbildningsarrangörerna att inom rimliga gränser förena den mera specialinriktade utbildningen med avsnitt av mera grundläggande natur, t. ex. i matematik och ekonomi, för att arbetstagaren skall få den bakgrund som fordras för att han på ett mera allsidigt sätt skall kunna tillgodogöra sig utbildningen i övrigt. Jag vill erinra om vad jag i den allmänna motiveringen har anfört om att med facklig utbildning också bör kunna förstås sådan information om arbetsplatsens olika frågor som företrädesvis riktas till nyanställd personal. I övrigt vill jag beträffande begreppet facklig utbildning hänvisa till de uttalanden som gjordes i samband med tillkomsten av lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (prop. 1974: 88 s. 154 f.).

I detta sammanhang kan det också vara lämpligt att erinra om att studieledighetslagen inte äger tillämpning på sådan utbildning av fackliga förtroendemän, skyddsombud m. fl., vars verksamhet regleras av förtroendemannalagen och arbetarskyddslagen. Däremot omfattar t. ex. studieledighetslagens regler om facklig utbildning kurser som syftar till att utbilda arbetstagarna för kommande uppgifter som fackliga förtroendemän.

Enligt arbetsgruppens förslag skall den fackliga utbildningen vara anordnad av arbetstagarorganisation. Normalt torde detta också bli fallet. Jag menar emellertid att studieledighetslagens regler om facklig utbildning bör gälla även sådan utbildning i fackliga eller därmed sammanhängande frågor som anordnas av studieförbunden, andra organ eller statliga institutioner, t. ex. kurser i ergonomi eller arbetsmiljöfrågor. Därför har något krav på viss utbildningsarrangör inte ställts upp.

Uppkommer tvist rörande tillämpningen av 3 § och är arbetsgivaren bunden av kollektivavtal för arbetsplatsen har den fackliga organisationen tolkningsföreträdare enligt 11 §. Detsamma gäller tvist om kollektivavtal som med stöd av 2 § andra stycket har satts i stället för 3 §. Som exempel på frågor som berörs av tolkningsföreträdet kan nämnas tvist om anställningstidens beräkning samt tvist huruvida viss utbildning är av facklig natur eller ej.

I specialmotiveringen till 1 § har jag berört att studieledighetslagen är tillämplig även på anställningsavtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande. Härav följer att en arbetstagar, vid tillämpning av 3 §, även får tillgodoräkna sig anställningstid som ligger i tiden före den 1 januari 1975. Som jag förut har berört bör lagen dock inte gälla ledighetsansökningar som har gjorts före lagens ikraftträdande.

4 §

Paragrafen innehåller vissa regler om ledighetens förläggning, nämligen dels den grundläggande regeln att arbetsgivaren har rätt att på visst sätt skjuta upp en begärd ledighet, dels vissa regler om under rättelseskyldighet m. m. De övriga bestämmelserna om ledighetens förläggning har tagits in i 5—7 §§. Bestämmelserna har ingående berörts i avsnitt 6.6 av den allmänna motiveringen. Av 2 § andra stycket framgår, att reglerna i tredje stycket om underrättelse och överläggning med den berörda fackliga organisationen kan ersättas eller kompletteras av bestämmelser i kollektivavtal.

Av huvudregeln i 1 § framgår att den enskilde arbetstagaren har en i princip oinskränkt rätt till ledighet för studier. Den mest betydande begränsningen av denna arbetstagarens rätt består i förlägningsreglerna, vilkas tillämpning kan leda till att arbetstagaren får ledigheten uppskjuten till en senare tidpunkt än han ursprungligen har tänkt sig. Förlägningsreglerna i 4 och 5 §§ har därför konstruerats närmast som uppskovsregler. I 6 och 7 §§ finns dock regler om rätt för den enskilde arbetstagaren att efter viss väntetid påkalla domstolsprövning av frågan om ledighetens förläggning.

Vägledande för handläggningen av en förlägningsfråga bör alltid vara den enskilde arbetstagarens ansökan om ledighet. Mot arbetstagarens vilja bör t. ex. ledigheten inte kunna förläggas till annan tidpunkt än den som arbetstagaren har valt. Inte heller bör det vara möjligt att

arbetstagaren får en sammanhängande heltidsledighet förlagd till deltid eller uppdelad på flera ledighetsperioder om det strider mot hans önskan. Prövningen inskränks därför i sista hand till frågan huruvida den begärda ledigheten behöver uppskjutas eller ej. Annars skulle förläggningsreglerna kunna verka som avslagsregler och inte som uppskovsregler. Självfallet kan det sätt, varpå arbetstagaren har bestämt sin studieledighet, i många fall bli avgörande för frågan om uppskov skall behöva ske eller inte. I första hand bör därför givetvis undersökas vilka jämkningar som den enskilde arbetstagaren är beredd att medge, om det underlättar möjligheten att utan uppskov bevilja ledighet. Som jag har berört i specialmotiveringen till 2 § hindrar lagförslaget inte att överenskommelse träffas om tidigareläggning av ledigheten, uppdelning av ledigheten på flera perioder osv., förutsatt att uppgörelsen har tillkommit på ett tillbörligt sätt, dvs. utan obehörig påtryckning på arbetstagaren. Hinder möter inte heller mot att överenskommelse på motsvarande sätt träffas om att arbetstagaren senarelägger den ursprungligen begärda ledigheten. Formellt sett blir det då inte aktuellt att tillämpa 4 §. Lagrummet är reserverat för det fall att arbetstagaren vidhåller sin ansökan. De handlingsmöjligheter som då står till buds, inskränker sig alltså till ett uppskjutande av den begärda ledigheten.

I skilda hänseenden har tidpunkten för arbetstagarens ledighetsansökan betydelse för ledighetens förläggning. I systemet att arbetsgivaren kan få skjuta upp ledigheten ligger att arbetstagaren, om ledigheten har uppskjutits förbi den först begärda tidpunkten, då har att ge besked om den tidpunkt till vilken han i stället vill ha ledigheten förlagd. Detta innebär inte att hans ursprungliga ledighetsansökan därmed skall anses ha förfallit. Underlåter arbetstagaren däremot att på anmodan ange ny tidpunkt för ledigheten kan det tolkas som att han inte fullföljer ärendet. Liknande problem uppkommer om den begärda studieledigheten skulle ändra karaktär under handläggningstiden. Endast om väsentliga förändringar har inträtt i fråga om t. ex. ledighetstiden eller utbildningsmålet jämfört med den ursprungliga ansökan får det anses som att en ny ledighetsansökan föreligger.

Om arbetsgivaren finner det nödvändigt att uppskjuta den begärda ledigheten skall han enligt 4 § andra stycket underrätta arbetstagaren härom och ange skälen för uppskovet. Som jag nyss har framhållit bör reglerna i praktiken dock fungera så att arbetsgivaren — om hinder möter mot arbetstagarens begäran — först tar kontakt med arbetstagaren under hand för att se om en uppgörelse kan komma till stånd i stället för ett uppskov. Vill arbetsgivaren emellertid begagna sig av uppskovsmöjligheten skall han genast underrätta arbetstagaren. Det ligger i sakens natur att arbetsgivarens betänketid kan bli något längre om det rör sig om en ledighet som kräver planering, anskaffande av vikarie etc. Eljest skall underrättelse lämnas utan dröjsmål, dvs. arbets-

givaren kan inte lägga saken åt sidan med åberopande av andra göromål. Lagreglerna innebär att arbetsgivaren är skyldig att lämna arbetstagaren ett definitivt besked om ledigheten behöver uppskjutas eller inte. Arbetsgivaren kan t. ex. inte bifalla ledighetsansökningen under förutsättning att han sedermera kan anskaffa vikarie etc. Inte heller bör det vara möjligt att arbetsgivaren, i de fall som regleras av 5 §, anger alternativa tidpunkter för uppskovet, beroende på om han får fackföreningens samtycke till uppskov eller ej. I dessa fall kan det krävas att arbetsgivaren skyndsamt undersöker möjligheten att skaffa vikarie, fackföreningens inställning etc. innan han ger arbetstagaren besked. Som jag nyss har framhållit hindrar lagreglerna inte att överenskommeelse träffas med arbetstagaren om att han senare lägger ledigheten. Detta gäller också en beviljad ledighet, t. ex. om det visar sig att den engagerade vikarien plötsligt får förfall.

Någon särskild form föreslås inte för underrättelsen. Vid tvist om underrättelse har skett är det dock arbetsgivaren som har bevisbördan. Bestämmelserna om underrättelseskyldighet m. m. i andra och tredje styckena har karaktären av ordningsföreskrifter. Ett åsidosättande från arbetsgivarens sida kan medföra skadeståndsskyldighet enligt 13 § första stycket men ej att uppskovsbeslutet förlorar sin verkan.

Underrättelseskyldigheten gentemot den enskilde arbetstagaren gäller oberoende av om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal eller ej. I de fall, då arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, är han enligt tredje stycket emellertid skyldig att samtidigt underrätta också den berörda arbetstagarorganisationen på arbetsplatsen. Samma bevisbörderegler m. m. bör gälla för denna underrättelse. Organisationen kan påkalla överläggning med arbetsgivaren om uppskovet. Någon överläggningsrätt tillkommer däremot inte den enskilde arbetstagaren. Reglerna om underrättelse och rätt till överläggning för de kollektivavtalsbundna organisationerna föreslås gälla oberoende av om arbetstagaren tillhör organisationen eller ej. Arbetsplatsens organisationer har nämligen ett intresse av att kunna följa och påverka arbetsgivarens handläggning av ledighetsfrågorna (jfr. prop. 1973: 129 s. 172 f. samt InU 1973: 36 s. 41 ff. och 1974: 14 s. 9 ff.).

I den allmänna motiveringen har jag berört att de föreslagna förfarandereglerna på kollektivavtalsreglerade arbetsplatser bör leda till en samverkan redan från första stund mellan arbetsgivaren och de anställdas organisationer rörande ledighetsönskemål som anmäls inom resp. avtalsområde. Är arbetsgivaren bunden av kollektivavtal med flera organisationer för samma grupp av arbetstagare gäller underrättelseskyldigheten och överläggningsrätten alla dessa organisationer. Jag har också gett uttryck för förhoppningen att organisationerna vid överläggningarna med arbetsgivaren normalt bör kunna företräda en gemensam ståndpunkt. I detta sammanhang vill jag tillägga att reglerna i lagen om

förenings- och förhandlingsrätt kan leda till längre gående överläggningsskyldighet för arbetsgivaren. Inte minst gäller detta de icke kollektivavtalsbundna arbetsgivare, som enligt studieleddighetslagen har en formellt sett obegränsad uppskovsrätt innan ledighetsfrågan kan föras under domstols prövning. Även om den fackliga organisationen saknar överläggningsrätt enligt 4 §, kan den påkalla förhandling med arbetsgivaren enligt förenings- och förhandlingsrättslagen, om en medlem har fått sin ledighet uppskjuten. Detta gäller f. ö. också organisationer som på kollektivavtalsreglerade arbetsplatser inte står som part i kollektivavtalet.

Här bör även beröras en effekt som det föreslagna regelsystemet kan få för arbetstagare som har anställts för viss tid, viss säsong eller visst arbete. Varken en tillsvidareanställd arbetstagare eller en arbetstagare som har anställts för begränsad tid ges enligt lagförslaget en garanti för att den begärda ledigheten förläggs till den önskade tidpunkten. En tillsvidareanställd arbetstagare har emellertid möjlighet att återkomma vid en senare tidpunkt, en möjlighet som inte alltid står den visstidsanställda till buds, eftersom hans anställning då kan ha upphört. Detta är självfallet en omständighet som bör beaktas bl. a. vid bestämmande av turordning ledighetssökande emellan. Däremot är jag inte beredd att ändra på det föreslagna regelsystemet för att t. ex. ge korttidsanställda favörer som inte tillkommer övriga arbetstagare.

Av en särskild övergångsbestämmelse framgår, att förläggningsreglerna inte gäller ledigheter, varom ansökan har gjorts före lagens ikraftträdande.

5 §

I denna paragraf har tagits in de särskilda regler som gäller om ledighetens förläggning på arbetsplatser som regleras eller brukar regleras av kollektivavtal. Som jag närmare har berört i avsnitt 6.6 av den allmänna motiveringen kännetecknas reglerna av en betydande medbestämmanderätt för de fackliga organisationerna. Reglerna är dispositiva på sätt som framgår av 2 § andra stycket.

Det bör betonas, att reglerna i 5 § endast gäller för arbetsgivare som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal beträffande den kategori som arbetstagaren tillhör och att den medbestämmanderätt som följer av 5 § endast tillkommer den berörda kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationen. Är arbetsgivaren bunden av kollektivavtal med flera organisationer för samma grupp av arbetstagare gäller medbestämmanderätten alla dessa organisationer. De särskilda problem som kan uppkomma om organisationerna inte kan enas om en gemensam hållning gentemot arbetsgivaren behandlas i specialmotiveringen till 12 §.

Som förut har berörts är studieleddighetslagen så konstruerad, att arbetsgivaren i normalfallet kan ensam uppskjuta ledigheten under en förs-

ta period om sex månader medan han för tiden därefter är beroende av samtycke från den berörda fackföreningen. Vägras sådant samtycke har arbetstagaren rätt att ta ut sin ledighet i enlighet med ansökningskravet på samtycke är alltså inte endast en ordningsföreskrift. En vägran från arbetsgivarens sida att medge ledigheten i fråga har inte någon rättslig verkan, om det nödvändiga samtycket saknas. Lämnar däremot fackföreningen sitt samtycke till uppskov får arbetstagaren vänta. Lagstiftningen bygger emellertid på principen att fackföreningen inte lämnar samtycke till uppskov annat än om detta är oundgängligen nödvändigt. Väljer arbetstagaren en tidpunkt som inträffar mer än sex månader efter det att han första gången ingav sin ansökan, gör han det i förvisningen om att fackföreningens samtycke då fordras till ett uppskov. Självfallet bör det även under detta stadium vara lämpligt att berörda parter — arbetsgivaren, fackföreningen och den enskilde arbetstagaren — söker jämka samman sina intressen så att uppgörelse kan träffas om när ledigheten skall läggas ut. I sista hand kan arbetstagaren — om ledigheten gång efter annan uppskjuts av arbetsgivaren med fackföreningens godkännande — påkalla domstolsprövning enligt 6 och 7 §§ i lagförslaget. Att arbetstagaren vägrar godta förläggning av ledigheten till annan tidpunkt än den som han själv har angett, vägrar dela upp ledigheten osv. medför inte att hans rätt till ledighet förfaller. Att en arbetstagarintressevisar skäligt tillmötesgående är dock en omständighet som kan leda till att ledigheten får skjutas upp ytterligare. Detta gäller även sedan förlägningsfrågan kan föras under domstolsprövning.

Jag vill understryka att det beskrivna förfarandet endast gäller själva förläggningen av ledigheten. Andra regler gäller om anledningen till att arbetstagaren inte får ledigheten beviljad beror på t. ex. tvist om de förutsättningar som gäller för ledighet. Arbetsgivaren menar exempelvis att arbetstagaren inte har uppnått den anställningstid som fordras. Sådana tvister får lösas på sedvanligt sätt — genom förhandlingar och i sista hand domstolsprövning — med de fördelar för arbetstagarparten som tolkningsföreträdet medför på de kollektivavtalsreglerade arbetsplatserna. Några tidsfrister innan talan får föras gäller inte i dessa fall. Jag hänvisar till den närmare redogörelsen i avsnitt 6.9 och specialmotiveringen till 11 §.

Av 5 § första stycket i lagförslaget framgår, att den lokala arbetstagarorganisationens bestämmanderätt i förlägningsfrågor kan överföras till vederbörande huvudorganisation, om frågan hänskjutes till centrala överläggningar. Ett sådant hänskjutande bör kunna ske på begäran av såväl arbetsgivaren som fackföreningen.

Som också har berörts i den allmänna motiveringen bör olika tidsfrister gälla beträffande fördelningen parterna emellan av bestämmanderätten i förlägningsfrågor. Gäller det ledigheter, som motsvarar högst

en arbetsvecka eller avser facklig utbildning, fordras fackföreningens samtycke redan om arbetsgivaren vill skjuta upp ledigheten mer än två veckor från arbetstagarens ansökan. I den mån ansökan görs mer än två veckor innan en sådan ledighet skall påbörjas, ligger bestämmanderätten i sista hand hos den fackliga organisationen. I övriga ledighetsfall övergår bestämmanderätten om ledigheten uppskjuts till en tidpunkt sex månader efter ansökningsdatum. Även i dessa fall kan en arbetstagare, genom ansökan i god tid, uppnå den effekten att det blir fackföreningen som i realiteten har att pröva frågan om ett eventuellt uppskov. I stället för ledighet som sammanlagt motsvarar högst en arbetsvecka hade arbetsgruppen föreslagit ledighet under sammanlagt högst 40 timmar. Ändringen i förhållande till arbetsgruppens förslag beror på ett påpekande under remissbehandlingen att veckoarbetstiden i många fall kan uppgå till något högre antal timmar än 40 timmar. Någon annan ändring är inte åsyftad. Det behöver t. ex. inte röra sig om en sammanhängande ledighetsperiod av en vecka.

Uppkommer tvist om de faktorer som påverkar förlägningsreglerna — t. ex. om ledigheten avser facklig utbildning eller ej — har den fackliga organisationen tolkningsföreträdare, förutsatt att arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal med organisationen för den berörda arbetstagargruppen. Reglerna om tolkningsföreträdare gäller liksom reglerna om medbestämmanderätt även under tillfälligt avtalslöst tillstånd. Den fackliga organisationen får tolkningsföreträdare även vid tvist rörande kollektivavtalsbestämmelser som med stöd av 2 § andra stycket har satts i stället för 5 §.

Vid bestämmande av anställningstid enligt 3 § har jag föreslagit att arbetstagaren skall få räkna anställningstid inom koncern, hos staten osv. Vid tillämpningen av förlägningsreglerna är det inte möjligt att utgå från ett så omfattande arbetsgivarbegrepp. Detsamma gäller turordningsreglerna i 7 §. Bedömningarna i de nu berörda fallen torde därför få hänföra sig till den verksamhet där arbetstagaren är sysselsatt, dvs. driftsenheten, myndigheten eller liknande (jfr. prop. 1973: 129 s. 157 ff. och InU 1973: 36 s. 39 f.). Uppkommer behov av att ytterligare begränsa det område, som bör bilda utgångspunkten för handläggningen av förlägningsfrågor, eller att å andra sidan bedöma ledighetsfrågorna samtidigt i flera driftsenheter, får det behovet tillgodoses genom kollektivavtalsbestämmelser. Jag vill tillägga att lagförslagets regler innebär att förlägningsfrågorna på de kollektivavtalsreglerade arbetsplatserna får avgöras för varje avtalsområde och kategori av arbetstagare för sig. Det nu förda resonemanget leder också till att en arbetstagare, som flyttar från en driftsenhet till en annan, inte på den senare driftsenheten kan åberopa en ledighetsansökan som hänför sig till den förra driftsenheten. Vid företagsöverlåtelse, där arbetstagaren står kvar vid samma driftsenhet, bör det däremot inte möta något hinder mot att arbetstagaren mot

den nye ägaren återoppar en inneliggande ledighetsansökan. Lagförslaget innehåller en särskild regel härom i 5 § tredje stycket.

6 §

Paragrafen innehåller regler om rätt för den enskilde arbetstagaren att påkalla domstolsprövning av frågan om ledighetens förläggning. De reglerna föreslås bli tvingande. I den allmänna motiveringen har 6 § berörts i avsnitt 6.6.

Rätten att påkalla domstolsprövning enligt 6 § tillkommer enligt förslaget endast den enskilde arbetstagaren. Reglerna gäller lika för organiserade och oorganiserade arbetstagare, oberoende av om något kollektivavtal gäller för arbetsplatsen eller ej. En annan sak är att arbetstagarens talan, vid kollektivavtalsreglerade förhållanden, i realiteten också kommer att bli en bedömning av fackföreningens ställningstagande, eftersom talan i dessa fall blir aktuell endast om fackföreningen har gett sitt samtycke till att ledigheten har uppskjutits.

Den väntetid som gäller innan arbetstagaren får föra saken till domstol är i normalfallet två år. För ledigheter som sammanlagt motsvarar högst en arbetsvecka räcker det, som jag närmare har utvecklat i den allmänna motiveringen, med en frist av ett år. Fristerna räknas enligt lagförslaget från den dag, då ledighetsansökan gjordes. Beträffande korttidsledigheterna kan tilläggas, att utbildningens art därvid saknar betydelse. Att den fackliga utbildningen inte har särskilt prioriterats i 6 § beror på att behovet av att sådan utbildning inte fördröjs får anses vara tillgodosett genom de föreslagna reglerna i 5 § samt bestämmelserna i lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

Beträffande den väntetid som gäller innan domstolsprövning får påkallas kan tilläggas, att arbetstagaren givetvis inte bör vara skyldig att påkalla prövning just på tvåårsdagen resp. ettårsdagen av sin ansökan. Har den tidpunkten väl inträtt löper enligt lagförslaget inte några frister för arbetstagarens talan.

I tredje stycket har förts in en bestämmelse om att företagsöverlåtelse etc. inte påverkar väntetiden.

7 §

Paragrafen innehåller närmare regler för domstolens prövning enligt 6 §. Bestämmelserna i 7 § är dispositiva på sätt som framgår av 2 § andra stycket. Prövningsreglerna har berörts i avsnitten 6.6 och 6.7 av den allmänna motiveringen.

Även om domstolen enligt 6 § har att pröva det berättigade i arbetsgivarens uppskovsbeslut utgör prövningsreglerna i 7 § inte någon garanti för att ledigheten omedelbart läggs ut. Däremot bör prövningen utmyнна i att domstolen fastställer en tidpunkt, då arbetstagaren skall komma i åtnjutande av den begärda ledigheten. De principer för ut-

läggning av ledighet som jag har berört i specialmotiveringen till 4 § gäller även för domstolens prövning. Domstolen har sålunda att välja en tidpunkt som arbetstagaren i och för sig är beredd att godta. Domstolen kan inte fritt välja tidpunkt, dela upp ledigheten osv. Det bör därför kunna fordras av arbetstagaren att han vid rätttegången anger alternativa tidpunkter, mellan vilka domstolen har att välja.

Innan jag går in på det närmare innehållet i 7 § vill jag erinra om vad jag i den allmänna motiveringen har anfört om att dessa regler också bör tjäna som en rekommendation till arbetsgivaren och fackföreningen om vilka riktlinjer som bör gälla för deras prövning av förlägningsfrågorna. Jag understryker dock, att den föreslagna bestämmanderätten enligt 4 och 5 §§ innebär att också andra omständigheter får vägas in i bedömningen under det stadium som föregår domstolsprövningen.

Det är den aktuella driftsenheten, myndigheten eller liknande som bildar utgångspunkten för bedömningen av förlägningsfrågorna enligt 4 och 5 §§ i lagförslaget. Detsamma bör gälla vid domstolens prövning. Vad turordningsfrågorna beträffar, framgår av 7 § tredje stycket att dessa avgörs inom varje kollektivavtalsområde för sig.

Domstolen skall enligt 7 § första stycket ta skäligen hänsyn såväl till arbetstagarens önskemål som till intresset av att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan allvarlig störning. Vad gäller det senare intresset ligger det i sakens natur att sådana skäl i princip bör anses överspelade med hänsyn till den väntetid som gäller för arbetstagaren. Har arbetsgivaren kunnat skjuta upp ledigheten i två eller — i vissa fall — ett år, har i normalfallet redan tagits den hänsyn till arbetets behöriga gång som får anses skäligen med hänsyn till lagstiftningens syfte. Omständigheter som har varit kända ända sedan arbetstagarens ledighetsansökan gjordes torde knappast kunna åberopas som särskilda skäl. Vad som vid domstolsprövningen närmast kan bli aktuellt är tillfälliga omständigheter utanför arbetsgivarens kontroll, t. ex. att en erforderlig vikarie har fått förfall. I ett sådant fall bör domstolen givetvis kunna lägga ut ledigheten till en något senare tidpunkt, som medger att ersättare anskaffas.

Vad härfter beträffar turordningsreglerna ges i första hand företräde åt facklig utbildning. I fråga om de kollektivavtalsreglerade arbetsplatserna torde denna regel inte ha någon större uppgift att fylla. Intresset av att den fackliga utbildningen prioriteras tillgodoses där i stället av att fackföreningarna får bestämmanderätt enligt 5 § i lagförslaget. Kommer det till domstolsprövning är det främst vid de icke kollektivavtalsreglerade arbetsplatserna som det behövs regler om förut för facklig utbildning. Där har fackföreningarna inte någon bestämmanderätt enligt 5 § och inte heller någon möjlighet att med stöd av lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen reservera ledighet för utbildning av fackligt verksamma arbetstagare.

I andra hand föreslås att företräde lämnas åt arbetstagare som ej har utbildning motsvarande nioårig grundskola. Bland dessa föreslås att arbetstagare med obekväm arbetstid, t. ex. skiftarbete, får förtur. Självfallet kan ytterligare prioriteringar behöva göras, t. ex. mellan kortare och längre kurser, äldre och nyare ansökningar, arbetstagare som tidigare har åtnjutit studieleddighet och andra arbetstagare, olika utbildningsändamål etc. Den frågan menar jag dock bör överlämnas åt parterna. Turordningsreglerna föreslås, som jag förut har berört, bli dispositiva.

Eftersom 7 § formellt sett reglerar endast domstols prövning av förlägningsfrågor, torde reglerna om tolkningsföreträde sakna aktualitet.

Även i fråga om 7 § bör framhållas, att reglerna inte blir tillämpliga på ledighetsansökningar som har tillkommit före lagens ikraftträdande.

8 §

Paragrafen innehåller regler om uppsägningsskydd m. m. Reglerna bör självfallet vara tvingande. De har förut berörts i avsnitt 6.9 av den allmänna motiveringen. Bestämmelserna gäller enbart för det fallet att en arbetstagare sägs upp eller avskedas just på grund av sin studieleddighet. För uppsägningar eller avskedanden av annan anledning gäller reglerna i lagen om anställningsskydd eller annan motsvarande lagstiftning. En studieleddig arbetstagare bör t. ex. i likhet med sina arbetskamrater kunna sägas upp på grund av arbetsbrist. Ett annat fall där uppsägning eller avskedande bör kunna ske är det i den allmänna motiveringen berörda exemplet att en arbetstagare i bedrägligt syfte grovt missbrukar den erhållna studieleddigheten för annat ändamål. I det fallet kan det knappast sägas att arbetstagaren begagnar sin rätt enligt lagen.

Reglerna i 8 § gäller endast om arbetstagaren vill yrka ogiltigförklaring av uppsägningen eller avskedandet, dvs. de fall som behandlas i 34 och 35 §§ lagen om anställningsskydd. Väljer arbetstagaren att låta uppsägningen eller avskedandet stå fast, kan han i stället föra skadeståndstalan enligt 13 och 14 §§ studieleddighetslagen. För sådana fall bör gälla samma riktlinjer för skadeståndsbedömningen som vid tillämpning av 38 § lagen om anställningsskydd (jfr. prop. 1973: 129 s. 186 och 282 f och InU 1973: 36 s. 45).

För ogiltighetstalan enligt 8 § föreslås genom hänvisningen till 37 § lagen om anställningsskydd till en början gälla den förutsättningen att arbetstagaren inom två veckor underrättar arbetsgivaren om att han anser åtgärden ogiltig och att arbetstagaren därefter väcker ogiltighetstalan vid domstol inom ytterligare två veckor efter det att underrättelsefristen gick ut. Har förhandling påkallats skall talan i stället väckas två veckor efter det att förhandlingen avslutades (jfr 4 kap. 7 § arbetstvistlagen).

Fullgör arbetstagaren vad nu har sagts får han genom hänvisningen till lagen om anställningsskydd i uppsägningsfallen rätt att stå kvar i anställningen på samma villkor som tidigare till dess tvisten har slutligt

prövats. Reglerna härom kan sägas ersätta bestämmelserna om tolkningsföreträde (prop. 1973: 129 s. 178 f). I avskedandefallen fordras enligt samma lag att domstolen interimistiskt har beslutat om att arbetstagaren skall ha rätt att stå kvar. Finner sedan domstolen uppsägningen eller avskedandet inte vara sakligt grundad, skall åtgärden förklaras ogiltig. Dessutom är arbetstagaren berättigad till skadestånd. Vägrar det oaktat arbetsgivaren att efterkomma domstolens förklaring, skall anställningsförhållandet anses upplöst. Arbetstagaren är dock berättigad till ett ytterligare skadestånd, vilket till sin storlek är beroende av den anställningstid som arbetstagaren har hos arbetsgivaren. Skadestånd utgår liksom enligt lagen om anställningsskydd med belopp motsvarande 16 månadslöner om anställningstiden är mindre än fem år, 24 månadslöner om anställningstiden är mer än fem men mindre än tio år och 32 månadslöner om arbetstagaren har varit anställd minst tio år hos arbetsgivaren. Vissa gynnsammare regler gäller för äldre arbetstagare såväl i fråga om beloppens storlek som beträffande beräkning av anställningstid. Skadestånd utgår dock inte med högre belopp än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren. I fråga om ytterligare detaljer hänvisar jag till 39 § lagen om anställningsskydd.

Studieledighetslagen föreslås inte få några särskilda regler om varsel och överläggning innan uppsägning eller avskedande får ske. I det alldeles övervägande antalet fall gäller i stället reglerna i 29—32 §§ lagen om anställningsskydd. Beträffande de undantagssituationer där dessa regler inte vinner tillämpning vill jag erinra om att den berörda fackliga organisationen likväl torde kunna påkalla överläggning i frågan för en medlems räkning enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt (jfr. InU 1974: 14 s. 9 ff.).

Som vid flera tidigare tillfällen har berörts gäller studieledighetslagen endast ledighetsansökningar som görs efter lagens ikraftträdande. Härav torde följa att 8 § blir tillämplig endast på uppsägningar eller avskedanden som föranleds av ledighetsansökningar efter denna tidpunkt. För flertalet övriga uppsägnings- eller avskedandefall med anledning av studieledighetsansökningar gäller i stället de allmänna reglerna i lagen om anställningsskydd.

9 §

Regler om löneskydd och skydd för arbetsförhållandena upptas i 9 §. Paragrafen har behandlats i avsnitt 6.9 av den allmänna motiveringen. Skyddsreglerna är tvingande till arbetstagarnas förmån. Även om de kollektivavtalsslutande parterna alltså inte kan avtala bort skyddet, bör de dock kunna genom kollektivavtal bestämma den närmare innebörden av garantin. En föreskrift härom har intagits i 9 § andra stycket.

Skyddsreglerna avser inte endast fall då en arbetsgivare vill trakassera

en arbetstagare för att han har utnyttjat sin rätt till ledighet enligt lagen. De ger också arbetstagaren en allmän garanti för att han inte kommer i sämre ställning för att han ägnar sig åt utbildning än om han går kvar i anställningen. Däremot bör han knappast ges en längre gående garanti. En studieledig arbetstagare bör t. ex. få acceptera samma förändringar i fråga om förtjänst och ändrade arbetsuppgifter som de arbetstagare vilka går kvar i arbete. Att arbetstagaren tillförsäkras bibehållen ställning på sätt som nu har berörts, innebär givetvis inte något hinder mot att han efter återkomsten ges en bättre ställning. En anledning till studierna kan t. ex. ha varit de ökade befordringsmöjligheterna.

Att arbetstagaren enligt 9 § skall vara tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning när han återgår i arbete efter en studieledighet innebär inte någon reglering av t. ex. vilka anställningsförmåner som han skall behålla under själva ledighetstiden. Detta har jag berört i den allmänna motiveringen.

De kollektivavtal som närmare reglerar innehållet av 9 § föreslås gälla även för arbetstagare som inte är formellt bundna av kollektivavtalet enligt de förutsättningar som anges i 2 § tredje stycket i lagförslaget. Av en särskild övergångsbestämmelse framgår att kollektivavtal enligt 9 § andra stycket får ingås före lagens ikraftträdande.

Uppkommer tvist om tillämpningen av 9 § eller kollektivavtal enligt 9 § andra stycket, har den berörda kollektivavtalsbundna fackliga organisationen tolkningsföreträdare. Tolkningsföreträdet gäller även utfallande löneförmåner. Skulle på talan av arbetsgivaren arbetsdomstolen finna att fackföreningen har använt sitt tolkningsföreträdare på ett grovt oaktligt sätt, bör fackföreningen inom ramen för den av mig förordade skadeståndsskyldigheten i 13 § andra stycket kunna åläggas att ersätta även vad som svarar mot anställningsförmåner som arbetsgivaren felaktigt har haft att utge.

10 §

I avsnitt 6.9 av den allmänna motiveringen har jag berört de olika situationer som kan uppstå om en arbetstagare inte påbörjar eller fullföljer den utbildning, som han har fått ledighet för. Påbörjas över huvud taget inte utbildningen följer av 1 § att rätten till ledighet förfaller. Arbetstagaren har då rätt att stå kvar i arbete. Självfallet bör då arbetsgivaren så snart det är möjligt underrättas om arbetstagarens ändrade planer. Någon regel om underrättelseskyldighet i detta fall har jag inte funnit erforderlig. Vid uppenbar nonchalans från arbetstagarens sida, vilken medfört skada för arbetsgivaren, torde skadestånd kunna utgå enligt allmänna principer om kontraktsbrott i anställningsförhållanden. I avsnitt 6.9 har jag berört att skadeståndsskyldighet på motsvarande sätt bör kunna åläggas arbetstagaren om han på ett otillbörligt sätt begagnar sig av ledigheten för annat ändamål. Detta gäller oberoende av om studierna har påbörjats eller ej.

För de fall åter att arbetstagaren har påbörjat ledigheten fordras regler som tillförsäkrar arbetstagaren en rätt att återvända i förtid, om han avbryter studierna. Sådana regler intas i 10 § i lagförslaget. Reglerna blir tillämpliga även i det fallet att studieledigheten gäller tills vidare. Det är arbetstagaren som ensam bestämmer om han vill avbryta studierna. Däremot kan det krävas att arbetstagaren i dessa fall varslar arbetsgivaren om sitt återinträde. Reglerna i 5 § andra stycket lagen om anställningskydd torde visserligen inte utgöra något hinder mot att vikarie anställs för den tid som arbetstagaren är ledig från sin anställning och sålunda har att genast lämna vikariatet då arbetstagaren återkommer (jfr. prop. 1974: 88 s. 174). Det oaktat bör den i 10 § andra stycket föreskrivna underrättelsefristen kunna ge en vikarie skäligt varsel om vikariatsanställningens upphörande. Vid ledigheter motsvarande sammanlagt högst en arbetsvecka torde det vara ovanligt att vikarier engageras eller att arbetsgivaren annars särskilt behöver planera återkomsten. Av den anledningen har undantag från underrättelseskyldigheten föreskrivits för dessa fall. Den annars gällande tvåveckorsfristen är inte absolut. Givetvis kan arbetstagaren återgå tidigare i arbete, om arbetsgivaren inte har någon invändning mot detta.

Regeln i första stycket om rätt att återgå i arbete i förtid är tvingande. Reglerna om underrättelseskyldighet kan däremot med fördel göras dispositiva på sätt som framgår av 2 § andra stycket. Jag vill erinra om att enskilda avtal om rätt till återinträde som är till arbetstagarens förmån, äger giltighet enligt 2 § andra stycket i lagförslaget. Det samma bör gälla om arbetstagaren enligt av arbetsgivaren utfärdade föreskrifter eller vedertagen praxis har rätt att avbryta en pågående tjänstledighet eller att inte begagna en beviljad ledighet utan varsel eller att inhämta arbetsgivarens medgivande.

Uppkommer tvist rörande tillämpningen av 8 § eller kollektivavtal som har trätt i stället för 8 § andra stycket har den berörda kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationen tolkningsföreträde enligt 9 §.

11 §

Paragrafen innehåller den för studieledighetslagen så betydelsefulla regeln om tolkningsföreträde för den berörda kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationen, då det uppkommer tvist om studieledighetslagen eller kollektivavtal, som har trätt i lagens ställe. Tolkningsföreträdet har behandlats i avsnitt 6.9 av den allmänna motiveringen och dessutom berörts i specialmotiveringen till de lagrum, där tolkningsföreträdet kan aktualiseras. Reglerna i 11 § kompletteras av bestämmelser i 12 § med föreskrifter för det fall att flera organisationer har kollektivavtal för samma arbetstagarkategori.

Tolkningsföreträdet aktualiseras först då det har uppkommit tvist om lagens eller kollektivavtalens 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 ges inte några särskilda regler angående omfattningen och formen för dessa överläggningar. Detta måste 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.

Det ligger i tolkningsföreträdets natur att det rör sig om en tillämpning av gällande normer för arbetsplatsen. Den av arbetstagarparten hävdade uppfattningen får alltså inte bli uttryck för dess inställning i en intressefråga utan för organisationens mening om lagens eller kollektivavtalets rätta innebörd i den aktuella situationen. Har organisationen missbrukat tolkningsföreträdet eller grovt oaktsamt hävdat en felaktig tolkning av lagen, kan den ådra sig skadestånd enligt 13 § 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. 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.

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 11 § 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 lagen om förenings- och förhandlingsrätt 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 aktuali-

serar tillämpningsfrågan på nytt och då begagnar sig av sitt tolkningsföretråde 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 överenskommenheten så länge denna gäller.

Bestämmelsen om arbetstagarpartens tolkningsföretråde har en så avgörande betydelse, att den inte har gjorts dispositiv. Det kan emellertid tänkas situationer, då det föreligger ett 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 studieledighetslagens dispositiva regler. Jag föreslår därför att det genom sådant kollektivavtal skall vara möjligt att lägga tolkningsföreträdet på huvudorganisationen på arbetstagarsidan. En sådan bestämmanderätt på ett högre fackligt plan torde knappast bli aktuell annat än i principfrågor eller eljest frågor av större vikt.

Arbetstagarpartens tolkningsföretråde skall i princip gälla intill dess tvisten har slutligt prövats av domstol enligt 15 § 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 till domstol av arbetsgivaren bör uppmärksammas domstolens befogenhet enligt 15 § andra stycket att meddela förordnande i tvistefrågan intill dess tvisten har slutligt prövats. Sådant förordnande bör dock inte meddelas annat än då arbetstagarpartens uppfattning i tillämpningsfrågan framstår som klart ogrundad.

Reglerna om tolkningsföretråde bör gälla även vid tillfälligt avtalslöst tillstånd. I övrigt bör det emellertid vara ett krav att tolkningsföretråde endast tillkommer arbetslagarorganisationer som står i kollektivavtalsförhållande till arbetsgivaren för den berörda arbetstagar-kategorin.

Som jag förut har berört i anslutning till reglerna om ledighetens förläggning gäller inte något tolkningsföretråde rörande förläggningen som sådan. I dessa fall har organisationen i stället medbestämmanderätt på sätt som framgår av 5 §.

12 §

I 12 § första stycket av lagförslaget upptas regler rörande den fackliga organisationens tolkningsföretråde och bestämmanderätt i förläggningsfrågor, i fall då flera organisationer står eller brukar stå i kollektivavtalsförhållande till arbetsgivaren för samma kategori av arbetstagare. Reglerna, som enligt förslaget är dispositiva på sätt som framgår av 2 § andra stycket, har berörts i avsnitt 6.6 av den allmänna motiveringen.

Reglerna skall gälla inte bara i de fall då flera organisationer har tecknat gemensamt kollektivavtal med arbetsgivaren för den berörda arbetstagar-kategorin utan också då formellt skilda kollektivavtal gäller för samma kategori. Därmed avses också s. k. hängavtal. Om det inom ett

område föreligger dels ett övergripande avtal med t. ex. allmänna anställningsvillkor, dels olika specialavtal med bestämmelser som närmare reglerar de olika arbetstagargruppernas anställningsförhållanden, får bedömningen av vad som skall anses utgöra avtalsområde i studieledighetslagens mening avgöras med utgångspunkt i vilket avtalsområde — det generella eller det speciella — som framstår som mest naturligt för arbetsplatsen i fråga då det gäller att pröva studieledigheter. Det vill synas som om specialavtalet i många fall då framstår som den lämpligare avgränsningen. I sådana fall gäller den i 12 § behandlade konkurrensen endast de organisationer som har kollektivavtal inom specialområdet. Den nu föreslagna avgränsningsprincipen bör inte gälla enbart tillämpningen av 12 § utan också äga giltighet vid tillämpningen av 5, 7 och 11 §§.

Det problem som uppkommer då organisationerna inte kan enas om vilka ledighetsansökningar som bör prioriteras eller då organisationerna stannar i olika meningar om hur en tvist i en tillämpningsfråga rättsligt bör bedömas, löses enligt lagförslaget på det sättet att en majoritet på 80 procent ges företräde. Om en organisation redan har den föreskrivna majoriteten gäller den organisationens mening vid tvist organisationerna emellan. Annars förutsätter majoritetsregeln att två eller flera organisationer, vilka tillsammans har den nödvändiga majoriteten, kan enas om en gemensam uppfattning. Uppnås ej den majoriteten förfaller arbetstagarpartens bestämmanderätt eller tolkningsföreträde av skäl som närmare har utvecklats i den allmänna motiveringen.

Majoritetsregeln har utformats så att beräkningen tar sikte endast på de kollektivavtalsbundna organisationernas medlemmar. Annars kan det inträffa att den nödvändiga majoriteten över huvud taget inte uppnås på arbetsplatser med låg organisationstillhörighet. Beräkningen gäller vidare endast antalet medlemmar på den aktuella arbetsplatsen, dvs. driftsenheten eller liknande, samt begränsas till den berörda arbetstagar-kategorin. Beräkningen av om den erforderliga majoriteten är uppnådd hänför sig till varje tillfälle då ocnighet inträffar. Att bestämmanderätten eller tolkningsföreträdet vid något tillfälle har förfallit enligt den föreslagna lagregeln, hindrar inte bestämmelsernas tillämpning vid ett senare tillfälle då samma fråga kommer upp. Förskjutningar kan t. ex. ha inträffat rörande medlemstillhörigheten. Enas organisationerna, då tillämpningsfrågan nästa gång kommer upp, kan de självfallet utöva sina befogenheter enligt 5 och 10 §§ utan hinder att de förföll vid ett tidigare tillfälle.

Av 12 § andra stycket i lagförslaget framgår, att kollektivavtal kan träffas om andra regler för att lösa de konkurrenssituationer som nu har berörts, t. ex. så att organisationerna inbördes delar upp bestämmanderätten för olika grupper av arbetstagare inom den berörda kategorin. En förutsättning härför är dock att uppgörelsen tar formen av ett kollektiv-

avtal med arbetsgivaren och att som parter på arbetstagsidan står samtliga de organisationer som är eller brukar vara bundna av kollektivavtal för den berörda arbetstagarkategorin. Sådana kollektivavtal kan ingås redan före lagens ikraftträdande. Den föreslagna övergångsbestämmelsen härom har berörts i specialmotiveringen till 2 §.

13 §

I den föreslagna 13 § föreskrivs, att en arbetsgivare som åsidosätter sina förpliktelser enligt lagen eller kollektivavtal som har trätt i lagens ställe skall utge, förutom lön och andra anställningsförmåner vartill arbetstagaren kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada. Paragrafen innehåller också regler om skadeståndsansvar för den fackliga organisationen. Reglerna har berörts i avsnitt 6.8 av den allmänna motiveringen.

De fall som avses med arbetsgivarens skadeståndsskyldighet är bl. a. att en arbetstagare efter återkomsten inte tilldelas arbetsuppgifter enligt 9 § eller vägras återinträde i strid med 10 §. Reglerna blir tillämpliga också i fall då en arbetstagare för skadeståndstalan på grund av uppsägning eller avskedande i strid med 8 §. Den motsvarande regeln om lön och andra anställningsformer avser tillämpningen av 9 §. Skadestandsreglerna gäller till förmån för både den enskilde arbetstagaren och berörd organisation. Det skadestånd som närmast kommer i fråga är s. k. ideellt skadestånd. I uppsägnings- eller avskedandefallen bör dock kunna utdömas ersättning för ekonomisk skada enligt de principer som har antagits i 38 § tredje stycket lagen om anställningsskydd. Konkurrenten mellan skadestandsreglerna i den lagen och de motsvarande bestämmelserna i studieleighetslagen löses så att reglerna i lagen om anställningsskydd blir tillämpliga på de fall då ogiltighetstalan förs enligt 8 § studieleighetslagen, medan däremot 13 § gäller då endast skadeståndstalan förs. Någon egentlig lagkonkurrens torde inte uppkomma, eftersom de båda lagarnas skadestandsregler har samma innehåll. Vad däremot gäller konkurrenten mellan skadestandsreglerna i lagen om kollektivavtal och de motsvarande bestämmelserna i studieleighetslagen följer av 13 § att det är studieleighetslagens skadestandsregler som blir gällande beträffande sådana kollektivavtal som avses i 13 § första stycket. I sak innebär det — bortsett från begränsningen av fackföreningens skadeståndsskyldighet — inte någon annan skillnad än att part som vill fordra skadestånd har att iakttä talfristerna i 14 §.

Som jag närmare har utvecklat i den allmänna motiveringen vill jag också föreslå en regel om skadestånd för arbetstagarparten för den händelse en facklig organisation av uppsåt eller grov oaktsamhet genom sitt tolkningsföreträdare har föranlett att lagen har fått en felaktig tillämpning. Detsamma gäller vid en felaktig tillämpning av kollektivavtalsbestämmelser som har trätt i lagens ställe. Den förordade skadestands-

skyldigheten 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 bör i princip avse s. k. idellt skadestånd och skadeståndsbeloppet bestämmas med utgångspunkt endast i det uppsåt eller vållande som ligger organisationen till last. I specialmotiveringen till 9 § har jag berört att fackföreningen i visst fall bör kunna åläggas att ersätta även ekonomisk skada, nämligen avlöningsförmåner som arbetsgivaren felaktigt har haft att utge.

Jag vill understryka, att någon skadeståndsskyldighet givetvis inte kan utkrävas av den som har fri bestämmanderätt över lagens tillämpning i visst fall, dvs. enligt lagförslaget beträffande ledighetens förläggning. Detta gäller såväl arbetsgivaren som den fackliga organisationen.

I avsnitt 6.8 av den allmänna motiveringen har jag berört, att den enskilde arbetstagaren i vissa flagranta fall av missbruk av ledighetsreglerna kan åläggas skadeståndsskyldighet enligt allmänna avtalsrättsliga principer för kontraktsbrott i anställningsförhållanden. De regler, som för andra fall har antagits om arbetstagarens skadeståndsskyldighet i 4 kap. 1 § skadeståndslagen (1972: 207), bör vara vägledande även för de fall som nu avses, dvs. skadestånd bör utgå endast i den mån synnerliga skäl föreligger med hänsyn till handlingens beskaffenhet, arbetstagarens ställning, arbetsgivarens intresse och övriga omständigheter.

I 13 § tredje stycket intas regler om möjlighet att jämka skadeståndsbeloppet. Vad gäller den enskilde arbetstagarens skadeståndsskyldighet finns med hänsyn till de nyss berörda begränsningarna inte något praktiskt behov av en särskild jämningsregel (se SOU 1971: 83 s. 43).

14 §

I denna paragraf återfinns regler om de frister som bör gälla för talan om skadestånd m. m. enligt 13 §. Bestämmelserna har i enlighet med arbetsgruppens förslag fått samma innehåll som de motsvarande reglerna i t. ex. 40 § lagen om anställningsskydd.

Bestämmelserna, som enligt lagförslaget äger tillämpning vare sig talan förs av arbetsgivare, arbetstagare eller arbetstagarorganisation, innebär att motparten skall underrättas om anspråket inom fyra månader efter det att skadan inträffade. Vidare skall, om inom denna tid förhandling påkallas enligt lagen om förenings- eller förhandlingsrätt eller med stöd av kollektivavtal, talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. Har käranden förhandlingsrätt följer av 4 kap. 7 § arbetstvistlagen att förhandling måste ha ägt rum inom den angivna fristen. I annat fall skall talan väckas inom åtta månader efter skadans uppkomst.

Enligt 14 § andra stycket får de angivna talefristerna motsvarande till-

lämpning i fråga om anspråk på lön och andra anställningsförmåner var-till en arbetstagare är berättigad på grund av lagen eller kollektivavtal som har trätt i lagens ställe. Sådana anspråk preskriberas successivt allt-eftersom lönen förfaller till betalning.

Av 8 § framgår att särskilda preskriptionsregler gäller vid talan om ogiltigförklaring av en uppsägning eller avskedande i strid med 8 §. Det blir då bestämmelserna i 37 § lagen om anställningsskydd som vinner motsvarande tillämpning. Däremot blir reglerna i 14 § studieledighetsla-gen tillämpliga om det gäller en skadeståndstalan för brott mot 8 §.

15 §

Som jag har berört i avsnitt 6.9 av den allmänna motiveringen bör la-gen tillföras en regel med erinran om att de allmänna reglerna i lagen om rättegången i arbetstvister skall tillämpas på mål rörande studiele-dighetslagen. Detsamma bör gälla mål om tillämpning av sådana admi-nistrativa författningar som avses i 1 § andra stycket, såvida de inte in-nehåller bestämmelser om besvärsrätt. Arbetstvistlagen blir också till-lämplig på mål om kollektivavtal, som med stöd av 2 § andra stycket har trätt i stället för studieledighetslagen, eller som på annat sätt kompletterar lagstiftningen (jfr. 9 § andra stycket och 12 § andra styc-cket).

Bedräffande domstolarnas befattning med olika tvister på studieledig-hetslagens område finns det anledning att först erinra om de olikheter som hänger samman med den skillnad som lagen gör mellan förlägg-ningsfrågor och övriga tillämpningsfrågor. Som jag närmare har berört i avsnitten 6.6 och 6.7 av den allmänna motiveringen och i specialmotive-ringen till 4—7 §§ och gäller för förlägningsfrågorna den ordningen att den enskilde arbetstagaren kan påkalla prövning av ledighetens förlägg-ning först efter en frist av två, eller i vissa fall, ett år. Dessförinnan är han — om arbetsplatsens förhållanden regleras av kollektivavtal — un-derkastad de bedömningar som görs av arbetsgivaren resp. de fackliga organisationerna. Dessa har å andra sidan en sinsemellan uppdclad, men i övrigt oinskränkt bestämmanderätt i förlägningsfrågorna. Systemet le-der alltså till att ingendera av arbetsgivaren eller den fackliga organisa-tionen kan få till stånd en domstolsprövning av motpartens beslut i en förlägningsfråga. Arbetstagaren ensam kan gå till domstol efter den an-givna väntetiden och då endast under förutsättning att arbetsgivaren och fackföreningen har enats om att ännu inte lägga ut ledigheten. På de ar-betsplatser, som inte regleras av kollektivavtal, är det arbetsgivaren som bestämmer rörande ledighetens förläggning under den första perioden av två resp. ett år. Har arbetsgivaren uppskjutit ledigheten så länge och på-kallar arbetstagaren prövning av ledighetens utläggning, kan arbetstaga-rens talan då visserligen föras av hans organisation men varken organi-

sationen eller den enskilde arbetstagaren kan dessförinnan få till stånd en prövning av arbetsgivarens uppskovsbeslut.

I andra tvistefrågor än förlägningsfrågor föreligger också skillnader i prövningsförfarandet mellan arbetsplatser, som regleras av kollektivavtal, och övriga arbetsplatser. Skillnaderna hänför sig framför allt till reglerna om tolkningsföreträde, vilka bl. a. kommer att påverka partsställningen i rättegången. I övrigt påverkas rättegången av de olika forumregler som gäller, beroende främst på om arbetstagaren är fackligt ansluten eller ej.

Mål om tillämpning av studieleighetslagen eller kollektivavtal som har trätt i lagens ställe skall genom den föreslagna hänvisningen till arbetstvistlagen tas upp direkt i arbetsdomstolen, om tvisten rör en organiserad arbetstagare. Detsamma gäller om den fackliga organisationen är part på arbetstagsidan i ett mål om kollektivavtal som har trätt i stället för studieleighetslagen. Regeln om organiserade arbetstgares talan i arbetsdomstolen gäller även om arbetstagaren tillhör en annan organisation än den som är eller brukar stå i kollektivavtalsförhållande till arbetsgivaren. Att arbetsgivaren inte tillhör någon arbetsgivarorganisation påverkar inte regeln om att organiserade arbetstgares tvister prövas direkt av arbetsdomstolen. Avgörande för frågan om en arbetstagare är organiserad eller ej liksom för frågan vilken organisation som skall företräda arbetstagaren i rättegången är organisationsförhållandena vid tidpunkten för talans väckande.

Gäller målet en oorganiserad arbetstagare tas det upp av tingsrätt. Tingsrättens avgörande kan dock överklagas till arbetsdomstolen som sista instans. Tingsrätten tar även upp mål om tillämpning enligt 2 § tredje stycket på en oorganiserad arbetstagare av kollektivavtalsbestämmelser som har trätt i lagens ställe. För ett sådant fall gäller dock den särskilda regeln i 5 kap. 1 § arbetstvistlagen, att de parter som har slutit kollektivavtal skall beredas tillfälle att yttra sig i målet.

Av 1 kap. 3 § arbetstvistlagen följer att tvist om den föreslagna studieleighetslagen eller kollektivavtalsbestämmelser som har trätt i lagens ställe som regel i stället kan hänskjutas till avgörande av skiljemän, t. ex. till partssammansatta skiljenämnder. Detta gäller även tvist i tolkningsfrågor (jfr. InU 1974: 15 s. 30 f.).

Vid tvist som avser organiserad arbetstagare är det enligt 4 kap. 5 § arbetstvistlagen arbetstgares organisation som i första hand för talan som kärke. En fackligt ansluten arbetstagare har rätt att själv föra talan först om organisationen undandrar sig att tala på hans vägnar. Ett fall då den regeln kan få praktisk betydelse är t. ex. då arbetstagaren enligt den föreslagna 7 § vänder sig till domstol för att få ut en ledighet som arbetsgivaren har uppskjutit med organisationens samtycke. Att organisationen har rätt att föra talan för en medlem torde enligt gällande rätt dock inte innebära att organisationen förfogar över medlemmens

anspråk (prop. 1974: 77 s. 173). I fråga om mål som rör organiserad arbetstagare bör vidare uppmärksammas föreskriften i 4 kap. 7 § arbets-tvistlagen att förhandling skall ha ägt rum i tvistefrågan innan talan får väckas vid arbetsdomstolen. En förutsättning är dock att kåranden har rätt att påkalla förhandling. Kravet gäller t. ex. inte när en enskild arbetstagare väcker talan, ej heller om det rör sig om en inte förhandlings-bar fråga på det offentliga tjänstemannaområdet.

Lagförslaget innehåller inte några särskilda regler om skyndsamt handläggning vid domstol. Däremot bör det vara möjligt för part att begära s. k. interimistiskt beslut i tvistefrågan i avbidan på målets slutliga prövning. Sådant beslut skall enligt arbetsdomstolens instruktion meddelas med särskild förtur. Även tingsrätt bör kunna meddela interimistiskt beslut. Det ligger i sakens natur att också tingsrättens beslut meddelas skyndsamt. Domstolen kan enligt lagförslaget meddela interimistiskt beslut utan hinder av att en fackförening har tolkningsföreträdare i tvistefrågan. Efter det att domstolen har meddelat sitt beslut förfaller verkningarna av tolkningsföreträdet.

Ett yrkande om interimistiskt beslut kan framställas endast i ett anhängiggjort mål. Domstolen kan inte ta upp frågan ex officio. Ett yrkande om interimistiskt beslut 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 tolkningsföreträdare inte bör ske interimistiskt annat än då organisationens ståndpunkt framstår som klart ogrundad.

I övrigt vill jag beträffande domstolsförfarandet, rättegångskostnad m. m. hänvisa till prop. 1974: 77.

Övergångsbestämmelserna

Som jag förut har förordat bör studieledighetslagen träda i kraft den 1 januari 1975. Lagen bör gälla endast ledigheter, varom ansökan har gjorts efter lagens ikraftträdande.

I fråga om reglerna rörande avvikelse från lagen genom kollektivavtal har jag funnit det nödvändigt med en särskild övergångsbestämmelse. Den närmare innebörden av den bestämmelsen har berörts i special-motiveringen till 2 §.

9 Hemställan

Under åberopande av det anförda hemställer jag att Kungl. Maj:t föreslår riksdagen

att antaga förslaget till lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning.

Med bifall till vad föredraganden sålunda med instämmande av statsrådets övriga ledamöter hemställt förordnar Hans Maj:t Konungen att till riksdagen skall avlåtas proposition av den lydelse bilaga till detta protokoll utvisar.

Ur protokollet:

Britta Gyllensten

*Bilaga***Förslag till****Lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning**

Härigenom förordnas som följer.

1 § Arbetstagare i allmän eller enskild tjänst, som vill undergå utbildning, har rätt till erforderlig ledighet från sin anställning enligt denna lag.

Har i lag meddelats bestämmelse som avviker från denna lag, gäller den bestämmelsen. Beträffande förläggningen av ledighet kan avvikande bestämmelse meddelas även genom annan författning än lag, om den rör arbetstagare, vars avlöningsförmåner fastställs under medverkan av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer, eller arbetstagare hos riksdagen eller dess verk.

2 § Avtal som innebär att arbetstagarens rättigheter enligt denna lag inskränkes är ogiltigt i den delen.

Utan hinder av första stycket får avvikelse från 3 och 5 §§ göras genom kollektivavtal som på arbetstagersidan slutits eller godkänts av organisation som är att anse som huvudorganisation enligt lagen (1936: 506) om förenings- och förhandlingsrätt.

Arbetsgivare, som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal som avses i andra stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som ej är medlem av den avtalslutande organisationen på arbetstagersidan, under förutsättning att arbetstagaren sysselsättes i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

3 § Rätt till ledighet tillkommer arbetstagare som vid tiden för ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren.

Arbetstagare som vill delta i kurs, vilken anordnas av arbetstagarorganisation och till väsentlig del avser utbildning i fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor, har rätt till ledighet, även om han ej uppfyller villkoren i första stycket.

Vid bestämmande av anställningstid enligt lagen äger 4 § lagen (1974: 12) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.

4 § Ledighet bör förläggas med skälig hänsyn såväl till arbetstagarens önskemål som till intresset av att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan allvarlig störning.

5 § Om arbetsgivare, som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till den kategori som arbetstagaren tillhör, vill uppskjuta ledigheten till senare tid än arbetstagaren begärt, skall han genast underrätta arbetstagaren om uppskovet och skälen för detta. Sådan underrättelse skall samtidigt lämnas också till lokal arbetstagarorganisation

i förhållande till vilken arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal beträffande den kategori som arbetstagaren tillhör. Arbetstagarorganisationen äger inom en vecka från det att underrättelsen lämnades påkalla överläggning med arbetsgivaren i saken.

Vill arbetsgivaren att ledigheten skall taga sin början senare än sex månader efter arbetstagarens framställning, fordras samtycke till uppskovet av arbetstagarorganisation som sägs i första stycket eller, om frågan av någon av parterna hänskjutes till centrala förhandlingar, av vederbörande huvudorganisation på arbetstagsidan.

I fråga om ledighet under sammanlagt högst 40 timmar fordras samtycke som sägs i andra stycket, så snart den frist arbetsgivaren önskar är längre än två veckor. Detsamma gäller beträffande ledighet för deltagande i kurs som sägs i 3 § andra stycket.

6 § Har ledighet utan arbetstagarens samtycke uppskjutits längre tid än två år, äger arbetstagaren utan hinder av 5 § påkalla prövning av frågan om ledighetens förläggning enligt 12 §.

7 § Uppkommer fråga om turordning mellan flera arbetstagare för erhållande av ledighet, bör arbetstagare som vill delta i kurs som sägs i 3 § andra stycket få företräde framför annan arbetstagare. I andra hand bör företräde lämnas arbetstagare som ej har utbildning motsvarande nioårig grundskola. I övrigt bör företrädet grundas på anställningstidens längd.

Särskild turordning bör fastställas för varje avtalsområde för sig, om arbetstagarorganisation som sägs i 5 § andra stycket begär det.

8 § Arbetstagare får ej sägas upp eller avskedas på grund av att han begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt lagen.

Sker uppsägning eller avskedande i strid mot första stycket, 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 (1974: 12) om anställningsskydd.

9 § Arbetstagare som åtnjuter ledighet enligt denna lag är ej skyldig att vidkännas minskning av de förmåner som är förenade med anställningen i vidare mån än som följer av uppehållet i arbetet. Arbetstagarens arbetsförhållanden får ej försämrats på grund av att han utnyttjar sin rätt till ledighet enligt lagen.

10 § Uppkommer tvist om tillämpning av kollektivavtalsbestämmelse som med stöd av 2 § andra stycket har satts i stället för 5 § andra eller tredje stycket, gäller den lokala arbetstagarorganisationens mening om kollektivavtalets rätta innebörd tills tvisten har prövats av arbetsdomstolen eller skiljemän. Genom kollektivavtal som nu avses kan föreskrivas att arbetstagarpartens bestämmanderätt i stället skall tillkomma huvudorganisationen.

11 § Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt denna lag skall han utge, förutom lön och andra anställningsförmåner vartill arbetstagaren 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.

12 § Mål om tillämpning av denna lag prövas av arbetsdomstolen. Sådant mål handlägges enligt lagen (1974: 000) om rättegången i arbetstvister.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1975.

Innehåll

	Sid.
Propositionen	1
Propositionens huvudsakliga innehåll	1
Förslag till lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning ..	3
Utdrag av statsrådsprotokollet den 11 oktober 1974	7
1 Inledning	7
2 Nuvarande förhållanden	8
2.1 Allmänt	8
2.2 Nuvarande regler om ledighet för utbildning	9
3 Utländska förhållanden	14
4 Arbetsgruppen	18
4.1 Allmänna synpunkter	18
4.1.1 Behovet av lagstiftning	18
4.1.2 Lagstiftningens allmänna inriktning	19
4.2 Den närmare utformningen av en lagstiftning om arbetsta- gares rätt till ledighet för utbildning	21
4.2.1 Lagens karaktär	21
4.2.2 Tillämpningsområde	23
4.2.3 Kvalifikationstid	24
4.2.4 Ledighetens längd	25
4.2.5 Ledighetens förläggning	26
4.2.6 Facklig utbildning m. m.	28
4.2.7 Turordning	28
4.2.8 Anställningsskydd	29
4.2.9 Skadestånd m. m.	30
4.2.10 Ikraftträdande m. m.	30
5 Remissyttranden	30
5.1 Allmänna synpunkter	30
5.2 Lagens karaktär	35
5.3 Tillämpningsområde	35
5.4 Kvalifikationstid	37
5.5 Ledighetens längd	39
5.6 Ledighetens förläggning	40
5.7 Turordning	47
5.8 Skadestånd	50
5.9 Övriga frågor	51
6 Departementschefen	53
6.1 Allmänna synpunkter	53
6.2 Lagens karaktär	56
6.3 Tillämpningsområde	59
6.4 Kvalifikationstid	63
6.5 Ledighetens längd	65
6.6 Ledighetens förläggning	67
6.7 Turordning	78
6.8 Skadestånd	81
6.9 Övriga frågor	83
7 Upprättat lagförslag	89
8 Specialmotivering	89
9 Hemställan	116
Bilaga	118
Arbetsgruppens lagförslag	118

