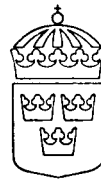


Regeringens proposition

1986/87:165

om arbetsrättslig beredskapslag



Prop.
1986/87:165

Regeringen föreslår riksdagen att anta det förslag som har tagits upp i bifogade utdrag av regeringsprotokollet den 14 maj 1987.

På regeringens vägnar

Ingvar Carlsson

Anna-Greta Leijon

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås en beredskapslagstiftning på det arbetsrättsliga området. Förslaget tar sikte på vad som bör gälla under krig- eller beredskapstillstånd, d. v. s. sådana utomordentliga förhållanden som anges i 13 kap. 6 § regeringsformen.

I en arbetsrättslig beredskapslag föreskrivs till en början vissa ändringar i den arbetsrättsliga lagstiftningen jämfört med vad som gäller under freds-förhållanden. Vidare bemyndigas regeringen att föreskriva de ytterligare ändringar i lagstiftningen som bedöms nödvändiga för att tillgodose total-försvarets behov.

Förslag till Arbetsrättslig beredskapslag

Härigenom föreskrivs följande.

1 § Kommer riket i krig, skall bestämmelserna i 5–9 §§ tillämpas.

2 § Regeringen får föreskriva att 5–9 §§ helt eller delvis skall tillämpas från den tidpunkt som regeringen bestämmer

1. om riket är i krigsfara,
2. om det råder sådana utomordentliga förhållanden som är föranledda av krig eller av krigsfara som riket har befunnit sig i.

Föreskrift enligt första stycket måste inom en månad underställas riksdagen. Pågår inte riksmöte, räknas tiden från det nästa möte börjar. Föreskriften upphör att gälla, om den inte underställs riksdagen i rätt tid eller om riksdagen inte godkänner den inom två månader från underställningen.

3 § Under den tid 5–9 §§ tillämpas gäller inte sådana föreskrifter som har meddelats i annan lag eller författning, om de strider mot dessa bestämmelser eller mot vad som har förordnats med stöd av dem.

Förekommer i lag eller annan författning en hänvisning till en föreskrift som har ersatts av en föreskrift som tillämpas på grund av denna lag, skall hänvisningen avse den nya föreskriften.

4 § Föreligger inte längre sådana förhållanden som anges i 1 § eller 2 § första stycket, skall regeringen föreskriva att bestämmelserna i 5–9 §§ inte skall tillämpas.

5 § Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, lagen (1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen, lagen (1982:80) om anställningsskydd, semesterlagen (1977:480) och lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m., tillämpas med de ändringar och tillägg som anges i en till denna lag fogad förteckning (bilaga).

6 § När denna lag skall tillämpas, gäller inte lagen (1974:981) om arbetstagarens rätt till ledighet för utbildning, lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa foreningsuppdrag i skolan och lagen (1986:163) om rätt till ledighet för grundläggande svenskundervisning för invandrare.

7 § Regeringen får föreskriva förbud mot fackliga stridsåtgärder och förordna om fortsatt giltighet av kollektivavtal och om tvångsskiljedom eller vidta andra liknande åtgärder, om en arbetstvist hotar att medföra eller har medfört en öppen arbetskonflikt som kan skada totalförsvaret.

8 § Utöver vad som anges i 5 § får regeringen i de där angivna lagarna, i annan lag som gäller förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister föreskriva sådana ändringar och tillägg som behövs för att tillgodose totalförsvarets behov.

9 § Har det i ett kollektivavtal tagits in bestämmelse som strider mot en föreskrift som har meddelats i eller med stöd av denna lag, får regeringen förklara att bestämmelsen är utan verkan, om den kan medföra skada för totalförsvaret.

Prop. 1986/87:165

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1988.

Förteckning enligt 5 §**1. Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet**

I fråga om lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet skall

dels 35 och 37 §§ inte tillämpas,

dels 4, 5, 11, 12, 14, 16, 21, 34, 36, 38, 56 och 69 §§ ha följande lydelse,

dels nya föreskrifter, betecknade 53 §, införas av följande lydelse.

4 § Avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag upphäves eller inskränkes.

Utän hinder av första stycket får genom kollektivavtal goras avvikelser från föreskrifterna i 11, 12, 14, 19–22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33, 34, 36, 38–40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§.

I kollektivavtal får också föreskrivas längre gående fredsplikt än 41 och 44 §§ anger samt längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag.

5 § Vad i denna lag föreskrives innebär icke rätt för part till insyn i sådana förhållanden hos motpart, som har betydelse för förestående eller redan utbruten arbetskonflikt, eller rätt till inflytande över motpartens beslut rörande sådan konflikt.

Foreskrifterna i 11, 12, 19, 34, 38 och 39 §§ äger tillämpning även när kollektivavtal tillfälligt icke galler.

11 § Innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal. Detsamma skall iakttagas innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen.

Om det behövs för att undvika störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret eller om andra synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlingskyldighet enligt första stycket.

12 § När arbetstagarorganisation som avses i 11 § påkallar det, skall arbetsgivare även i annat fall än där anges förhandla med organisationen innan han fattar eller verkställer beslut, som rör medlem i organisationen. Om det behövs för att undvika störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret eller om andra särskilda skäl föranleder det, får arbetsgivaren dock fatta och verkställa beslutet innan han har fullgjort sin förhandlingskyldighet.

14 § Finns lokal arbetstagarorganisation, skall förhandlingskyldigheten enligt 11–13 §§ fullgöras i första hand genom förhandling med denna.

Uppnås icke enighet vid förhandling enligt första stycket, skall arbetsgivaren på begäran förhandla även med central arbetstagarorganisation, om hinder inte moter på grund av beredskapsförhållandena.

16 § Part som vill förhandla skall göra framställning hos motparten om förhandling. Om motparten begär det, skall framställningen vara skriftlig och ange den fråga om vilken förhandling påkallas.

Förhandling skall hållas snarast möjligt efter det att framställning om förhandling har gjorts. Det ankommer i övrigt på parterna att bestämma tid och plats för förhandlingsammansatt.

Förhandling skall bedrivas skyndsamt. Om part begär det, skall föras protokoll som justeras av båda parter. Enas parterna ej om annat, skall förhandling anses avslutad, när part som har fullgjort sin förhandlingsskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.

21 § Part som skall lämna information har rätt till förhandling med motparten om tystnadsplikt rörande den information som skall lämnas. Om förhandlingen avser information enligt 19 §, äger 14 § motsvarande tillämpning.

Uppnås icke enighet vid förhandling enligt första stycket, kan parten väcka talan vid domstol om tystnadsplikt. Domstolen skall förordna om tystnadsplikt i den mån det kan antas att det annars skulle föreligga risk för skada för totalförsvaret eller väsentlig skada för part eller annan.

Har part påkallat förhandling om tystnadsplikt gäller till dess frågan har blivit slutligt avgjord den tystnadsplikt som han kräver.

34 § Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, som är bundna av samma kollektivavtal, tvist om medlems arbetskyldighet enligt avtal, gäller organisationens mening till dess tvisten har slutligt prövats.

Om det behövs för att undvika störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret eller föreligger enligt arbetsgivarens uppfattning andra synnerliga skäl mot att omtvistat arbete uppskjuts, får arbetsgivaren utan hinder av första stycket kräva att arbetet utförs enligt hans mening i tvisten. Arbetstagaren är då skyldig att utföra arbetet. Sådan skyldighet föreligger dock ej, om arbetsgivarens mening i tvisten är oriktig och arbetsgivaren har insett eller bort inse detta eller om arbetet innebär fara för liv eller halsa eller därmed jämförligt hinder moter.

36 § Arbetstagarpartens rätt enligt 33 och 34 §§ tillkommer den avtalslutande arbetstagarorganisationen och utövas av lokal arbetstagarorganisation, om sådan finns. Har central förhandling påkallats, utövas rätten av den centrala arbetstagarorganisationen.

38 § Innan arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans rakning eller i hans verksamhet utan att denne därvid skall vara arbetstagarare hos honom, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete.

Forsta stycket gäller ej, om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap och ej heller om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen. Om organisationen i särskilt fall påkallar det, är arbetsgivaren dock skyldig att förhandla innan han fattar eller verkställer beslut.

Om det behövs för att undvika störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret eller om andra synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket. Påkallas förhandling enligt andra stycket, är arbetsgivaren på villkor som nu sagts icke skyldig att uppskjuta beslutet eller verkställigheten till dess förhandlingsskyldigheten har fullgjorts, ej heller om andra särskilda skäl föreligger mot uppskov. I fråga om förhandling enligt första och andra styckena äger 14 § motsvarande tillämpning.

53 § En förlikningsman eller förlikningskommission får förbjuda part att vidta stridsåtgärd medan förlikningsförhandling pågår och under en tid av högst tio dagar efter det att en sådan förhandling har förklarats avslutad. Stridsåtgärd som vidtas i strid mot ett sådant förbud betraktas som olovlig enligt reglerna i denna lag.

56 § Bryter arbetsgivare eller arbetstagarare mot tystnadsplikt som avses i denna lag eller utnyttjar han obehörigen vad han under sådan tystnadsplikt har fått kännedom om, skall han ersätta uppkommen skada. Detsamma gäller om någon åberopar tystnadsplikt i fall som avses i 21 §, om kravet är obefogat och parten insett eller bort inse det.

Om någon som företräder arbetsgivare eller organisation gör sig skyldig till handling som avses i första stycket, svarar arbetsgivaren eller organisationen för skadan.

I fall som avses i denna paragraf skall ej följa ansvar enligt 20 kap. 3 § brottsbalken.

69 § Föreskrifterna i 33, 34 och 39 §§ utgör icke hinder mot beslut enligt 15 kap. rättegångsbalken.

2. Lagen (1974:358) om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen

I fråga om lagen (1974:358) om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen skall 5 och 9 §§ ha följande lydelse.

5 § Uppkommer fråga om ändring av facklig förtroendemens arbetsförhållanden eller anställningsvillkor, skall arbetsgivaren minst två veckor i förväg varsla den lokala arbetstagarorganisationen och underrätta förtroendemannen. Föreligger hinder härför, skall varsel och underrättelse i stället lämnas så snart det kan ske. Skyldighet att lämna varsel och underrättelse föreligger ej vid sådan ändring som utgör ett normalt led i förtroendemannens arbete och icke försämrar hans möjligheter att fullgöra det fackliga uppdraget.

Den lokala arbetstagarorganisationen och förtroendemannen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om åtgärd som avses i första stycket. Sådan överläggning skall påkallas senast en vecka efter det att varsel eller underrättelse lämnades. Har överläggning påkallats, får arbetsgivaren icke vidta den tilltänkta åtgärden förrän tillfälle till överläggning har lämnats. Detta gäller dock inte, om ett uppskov med beslutet skulle föranleda störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret.

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

Utän hinder av första stycket kan arbetsgivaren vägra sådan ledighet som medför risk för störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret, säkerheten på arbetsplatsen, viktiga samhällsfunktioner i övrigt eller därmed jämförliga intressen.

3. I fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd skall

dels 25–27 och 32 §§ inte tillämpas.

dels 2, 3, 5, 7, 8, 16, 22, 33 och 34 §§ ha följande lydelse.

2 § Finns det i annan lag eller i förordning som har meddelats med stöd av lag särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, gäller de föreskrifterna.

Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 28, 33, 40 och 41 §§. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 § samt avvikelser från bestämmelserna i 30 §, såvitt gäller besked enligt 15 §, liksom bestämmelserna i 30 och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, får också bestämmas på det sättet.

Avtal om avvikelser från reglerna i 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av andra stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

När efter bemyndigande av en central arbetstagarorganisation ett lokalt kollektivavtal har träffats om avvikelser från 22 § får avtalet tillämpas i fråga om uppsägning av arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 och ett halvt år bara om arbetsgivaren får den centrala arbetstagarorganisationens medgivande till varje enskild uppsägning.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt andra stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

3 § Vid tillämpning av 11, 15, 22 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den forra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.

2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag eller en del av ett företag övergår från en arbetsgivare till en annan, får tillgodoräkna sig tiden hos den förre arbetsgivaren när anställningstid skall beräknas hos den senare.

3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1–2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Vid tillämpning av 22 och 39 §§ får arbetstagaren tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren har påbörjat efter fyllda 45 år. Sammanlagt får arbetstagaren dock tillgodoräkna sig högst 60 sådana extra anställningsmånader.

5 § Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov av arbetskraft eller om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.

2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.

3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under två år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.

4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnpliktstjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som skall pågå mer än tre månader.

5. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagararen har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagararen har fyllt 65 år.

7 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

Saklig grund föreligger ej om det är skäligen att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagararen annat arbete hos sig. Vid bedömning av vad som skäligen kan krävas av arbetsgivaren skall beaktas intresset av att tillgodose totalförsvarets produktionsbehov.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagararen personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än en månad innan underrättelse lämnades enligt 30 §. Har arbetsgivaren underlåtit att underrätta, räknas tiden i stället från tidpunkten för uppsägningen.

8 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara skriftlig.

I uppsägningsbeskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagararen skall iaktta för det fall att arbetstagararen vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig eller yrka skadestånd med anledning av uppsägningen.

16 § Besked enligt 15 § skall vara skriftligt.

I beskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagararen skall iaktta för det fall att arbetstagararen vill föra talan om att anställningsavtalet skall förklaras gälla tills vidare eller yrka skadestånd för brott mot 4 § första stycket.

Beskedet skall lämnas till arbetstagararen personligen. Är det inte skäligen att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagararens senast kända adress.

22 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Arbetstagararnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagararens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagarare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagarare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagarare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagararen har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Vid den bedömningen skall beaktas även intresset att tillgodose totalförsvarets produktionsbehov.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs turordningen för varje enhet för sig. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisationens avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

33 § En arbetsgivare, som vill att en arbetstagarare skall lämna sin anställning när arbetstagararen uppnår den ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, vid fyllda 65 år, skall skriftligen ge arbetstagararen besked om detta minst en månad i förväg.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagarare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagararen får rätt till hel förtidspension enligt lagen

(1962:381) om allmän försäkring, skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om pensionsbeslutet.

En arbetstagare som är anställd tills vidare och har uppnått den ålder som anges i första stycket har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22 och 23 §§.

34 § Om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund, skall uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock ej, om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.

Om ett yrkande om ogiltigförklaring framställs, kan domstol besluta att anställningen trots uppsägningen skall bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Har domstol meddelat ett sådant beslut, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

4. Semesterlagen (1977:480)

I fråga om semesterlagen (1977:480) skall 4, 11 och 12 §§ ha följande lydelse.

4 § Arbetstagare har rätt till tjugofem semesterdagar varje semesterår utom i fall som avses i 5 och 27 §§.

Om det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov av arbetskraft, får arbetsgivaren besluta att arbetstagaren skall få ut semesterledighet till ett mindre antal dagar, lägst tio. Den rätt till semester som därigenom inte kan utnyttjas skall anses sparad till dess förhållandena medger att ledigheten utnyttjas. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare får sparad semesterrätt tas ut i form av semesterersättning.

Under semesterledighet skall arbetstagare ha semesterlön i den mån han har tjänat in sådan under intjänandeåret.

Arbetstagare får avstå från rätt till semesterledighet som ej är förenad med semesterlön.

11 § Har beslut om förläggning av semesterledighet träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagare eller företrädare för honom, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelsen skall lämnas senast två veckor före ledighetens början. När särskilda skäl föreligger får den lämnas senare.

12 § Om ej annat har avtalats, skall semesterledigheten förläggas så att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst två veckor i följd.

5. Lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.

I fråga om lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m. skall 1 § ha följande lydelse.

1 § Arbetsgare har som förälder rätt till ledighet från sin anställning enligt bestämmelserna i denna lag. Sådan rätt har även arbetstagare som

a. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,

- b. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,
- c. stadigvarande sammanbor med förälder och som är eller har varit gift med eller har eller haft barn med föräldern.

Regeringen får genom föreskrifter inskränka rätten till ledighet enligt denna lag, om det krävs för att tillgodose totalförsvarets behov.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 23 april 1987

Närvarande: statsrådet Feldt, ordförande, och statsråden Sigurdson, Gustafsson, Leijon, Hjelm-Wallén, Bodström, Göransson, Gradin, Dahl, Holmberg, Hellström, Wickbom, Johansson, Lindqvist, G. Andersson, Lönnqvist

Föredragande: statsrådet Leijon

Lagrådsremiss med förslag till arbetsrättslig beredskapslag

1 Inledning

Den arbetsrättsliga lagstiftningen tar sikte på fredsförhållanden och innehåller endast undantagsvis bestämmelser som avser beredskap och krig. Bl. a. därför förutsattes i 1982 års totalförsvarsbeslut (prop. 1981/82:102, FöU 18, rskr. 374) att den administrativa beredskapen på arbetsrättens område skulle behandlas särskilt.

Inom arbetsmarknadsdepartementets rättssekretariat utarbetades mot denna bakgrund promemorian (Ds A 1982:3) Administrativ beredskap på arbetsrättens område. I promemorian togs skilda frågor upp, bl. a. frågan om ämnesområdena för en tänkt arbetsrättslig lagstiftning med avseende på krigsutbrott. Promemorian innehöll emellertid inte några preciserade lagförslag i den delen, utan mynnade ut i ett förslag om lagstiftning i fråga om bl. a. arbetsmarknadsorganisationernas medverkan i totalförsvarsplaneringen. Efter sedvanligt remissförfarande behandlades promemorian och dess lagförslag i propositionen (1981/82:179) om administrativ beredskap på arbetsrättens område, m. m. Departementspromemorian och en sammanställning av remissyttrandena har fogats till den propositionen som bilagor.

I propositionen lades fram en lag om skyldighet för näringsidkare, arbetsmarknadsorganisationer m. fl. att delta i totalförsvarsplaneringen. Vidare behandlades den fortsatta inriktningen av arbetet med den administrativa beredskapen på arbetsrättens område. Till de frågor som borde tas upp i ett planeringsarbete hänförs i propositionen arbetsmarknadsparternas uppgifter i krislägen samt i vilken utsträckning de regeländringar som blir aktuella skall göras i beredskapsavtal eller genom kollektivavtal.

Vid riksdagsbehandlingen godtogs propositionens lagförslag (AU 1982/83:1, rskr. 16, SFS 1982:1004). I fråga om inriktningen av den administrativa beredskapen på arbetsrättens område uttalades att regeringen borde tillsätta en delegation med företrädare för totalförsvarsmyndigheter och arbetsmarknadsorganisationer för att leda den fortsatta planeringen av arbetet (AU 1982/83:1). I enlighet därmed tillsatte regeringen den 25 no-

vember 1982 en sådan delegation (A 1983:02). I delegationen, som arbetar under benämningen beredskapsdelegationen, ingår företrädare för bl. a. överbefälhavaren, överstyrelsen för civil beredskap, arbetsmarknadsstyrelsen, arbetarskyddsstyrelsen, statens arbetsgivarverk, Svenska arbetsgivareföreningen, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Landsorganisationen i Sverige, Tjänstemännens centralorganisation och Centralorganisationen SACO/SR.

Det förslag som nu läggs fram har beretts inom delegationen.

2 Allmän motivering

2.1 Allmänt om den administrativa beredskapen på arbetsrättens område

Det torde inte råda någon tvekan om att den administrativa beredskapen på det arbetsrättsliga området har varit eftersatt. Problemet har också uppmärksamrats särskilt i det nu gällande totalförsvarsbeslutet (prop. 1981/82:102 om säkerhets- och försvarspolitikerna samt totalförsvarets fortsatta utveckling, bil. 1, s. 41). Vad som i första hand åsyftas är att det i stort saknas beredskapslagstiftning och beredskapsavtal på det arbetsrättsliga fältet.

Jag har för avsikt att här uppehålla mig främst vid det sakområde som gäller att anpassa *de arbetsrättsliga reglerna i lag och kollektivavtal* till de förhållanden som kan tänkas uppstå i samband med krig eller krigsfara eller andra sådana utomordentliga förhållanden som beskrivs i 13 kap. 6 § regeringsformen (RF), den s. k. författningsberedskapen. Men jag vill också framhålla att det finns en annan väl så väsentlig del av den administrativa beredskapen på detta område och som brukar sammanfattas under termen *organisatoriska frågor*. Inom detta sakområde återfinns sådana frågor som vilka uppgifter arbetsmarknadens organisationer bör ha, hur förhandlingar och samarbete mellan organisationerna bör fungera och samspelet på olika nivåer mellan totalförsvarsmyndigheterna och organisationerna. Härtill kommer åtskilliga frågor av praktisk natur.

De båda sakområdena för den administrativa beredskapen på arbetsrättens område står ingalunda självständiga från varandra. Det är snarare så att ett ställningstagande på det ena området kan bli avgörande för valet av tillvägagångssätt på det andra. Ett exempel, som jag återkommer till, är frågan hur tvister på det arbetsrättsliga fältet bör lösas när samhället är omställt för krig. Kan man upprätthålla det centraliserade systemet som finns under fredstid med centrala förhandlingar mellan parterna och arbetsdomstolen som i princip enda domstol, eller bör man inrätta lokala eller regionala beslutsinstanser? Det senare alternativet förutsätter att tvisteförhandlingarna på lokal nivå bibehålls och möjligen förstärks. Det ger i sin tur upphov till åtskilliga organisatoriska frågor.

Att jag nu har stannat för att här begränsa mig till författningsberedskapen beror inte till någon del på att jag underskattar betydelsen av de

organisatoriska frågorna. Det förhåller sig i stället så att det även på det mera rättsligt betonade sakområdet kommer att krävas ett kompletterande arbete. Detta arbete kommer att inriktas på att få fram beredskapsavtal men kan även – beroende på vad som kommer ut vid förhandlingarna om sådana avtal – komma att omfatta ytterligare lagstiftningsåtgärder. Avsikten med det förslag som jag nu lägger fram är att ge vissa utgångspunkter för detta fortsatta arbete, bl. a. genom att ange vilka materiella ändringar i det arbetsrättsliga regelsystemet som bör komma till uttryck genom lagstiftning. Det är min förhoppning att arbetsmarknadens parter, liksom för fredstida förhållanden, träffar ändamålsenliga kompletterande kollektivavtal för de förhållanden som avses här.

För de åtgärder som nu föreslås och för det framtida arbetet – såväl på det rättsliga som på det organisatoriska planet – bör gälla vissa allmänna utgångspunkter. En utgångspunkt är att parterna under fredstid har ett betydande ansvar för förhållandena på arbetsmarknaden och att detta ansvar inte är mindre betydelsefullt i ofärdstider. Behovet av parternas medansvar är snarare större när sådana förhållanden råder. En annan utgångspunkt är att det inte kan vara eftersträvanvärt att för krissituationer skapa ett regelsystem som mer än oundgängligt avviker från den ordning som gäller under fred. Detta skall inte förstås på det sättet att ingrepp i det fredstida regelsystemet skulle till varje pris undvikas. Men man bör om möjligt undvika ingrepp som i grunden rubbar det fredstida mönstret för samverkan mellan parterna och mellan dessa och statsmakterna.

2.2 Beredskapslagstiftningens utformning

2.2.1 Förutsättningar i grundlag för beredskapslagstiftning, m. m.

Som jag tidigare har nämnt tar den lagstiftning som jag nu föreslår sikte på sådana ofärdstider som berörs i 13 kap. 6 § RF, nämligen då riket är i krig eller i krigsfara eller om det råder sådana utomordentliga förhållanden som är föranledda av krig eller av krigsfara vari riket har befunnit sig. För sådana situationer, som i den fortsatta framställningen kommer att sammanfattas under benämningen *beredskap*, föreskrivs i 13 kap. 6 § RF att regeringen med stöd av bemyndigande i lag kan genom förordning meddela sådana föreskrifter i ett visst ämne som enligt grundlag annars skall meddelas genom lag. Hit hör, enligt bestämmelsen i 8 kap. 2 § första stycket RF, civilrätten och därmed arbetsrätten.

Författningsberedskapen syftar till att man redan i fredstid i görligaste mån anger vad som skall gälla under beredskap. Detta är av särskild betydelse på det arbetsrättsliga fältet där normerna förutom genom lagstiftning i stor utsträckning ges genom kollektivavtal och där det sålunda skapade regelsystemet tillämpas i vardagslivet på enskilda arbetsplatser. Det är därför enligt min mening angeläget att man i beredskapslagstiftningen uttryckligen inte bara bemyndigar regeringen att vid beredskap företa de lagändringar som behövs utan också så långt som möjligt anger på vilket sätt det arbetsrättsliga regelsystemet skall förändras under beredskap.

Dessa ändringar kan då utgöra utgångspunkter för de särskilda beredskapsavtal som behövs.

Självklart är det emellertid inte möjligt att under fredstid helt förutse utvecklingen under beredskap. Regeringen bör därför även bemyndigas att meddela sådana ändringar i de berörda arbetsrättsliga lagarna som krävs för att tillgodose totalförsvarets behov när beredskap råder.

2.2.2 Närmare om beredskapslagstiftningens innehåll

Jag skall nu närmare gå in på frågan om den arbetsrättsliga lagstiftningen under beredskap. De huvudsakliga områdena är medbestämmandelagstiftningen, anställningsskyddet, semester och annan ledighet samt arbetstids- och arbetsmiljöfrågor.

Medbestämmandelagstiftningen

Inom den kollektiva arbetsrättens område är det främst lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) och lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) som kommer i blickpunkten.

Den ena av MBL:s två huvudgrupper av regler utgörs av *de grundläggande kollektivavtalsrättsliga reglerna*. Hit hör reglerna om förenings- och förhandlingsrätt, om kollektivavtalet och om fredsplikt i kollektivavtalsförhållanden. Dessa regler har ett direkt samband med *den fria rätten att tillgripa fackliga stridsåtgärder*.

Det står tämligen klart att utrymmet för sådana stridsåtgärder i praktiken är i det närmaste obefintligt, om det skulle bli krig eller när beredskapstillstånd har inträtt. Ett rättsligt förbud mot fackliga stridsåtgärder skulle emellertid rubba en grundsats som länge har tillämpats och som innebär att det ligger i de förhandlande parternas eget ansvar att beakta även tredjemas och samhällets intressen när stridsåtgärder övervägs. Håri ligger en väsentlig förutsättning för det samspel mellan förhandlingar och avtal mellan parterna, på den ena sidan, och samhällets beslut och riktlinjer, på den andra sidan, som i synnerhet under kristider torde utgöra en väsentlig tillgång för vårt samhällsskick.

Det bästa skyddet för arbetsfreden får antas även under kristider vara att parterna – genom kollektivavtal eller på annat sätt – själva tar ansvaret för att undvika öppna arbetskonflikter.

Något generellt rättsligt förbud mot fackliga stridsåtgärder under beredskap bör därför inte införas. Däremot bör samhällets möjligheter förbättras att snabbt ingripa när det i ett enskilt fall trots allt uppkommer en allvarlig fara för en öppen arbetskonflikt. Detta bör ske genom att *förlikningsmän och förlikningskommissioner ges möjlighet att föreskriva uppskov med fackliga stridsåtgärder* under det att förlikningsförhandlingar pågår och under viss tid efter det att förhandlingarna har strandat. Det bör även öppnas möjlighet för *regeringen* att i det enskilda fallet förhindra öppna konflikter genom att *föreskriva fortsatt giltighet av träffade avtal eller tvångsskiljeförfarande* samt att *fredsplikt skall råda*. En förutsättning

för sådana åtgärder bör vara att en konflikt skulle medföra skada för totalförsvaret.

Kärnpunkten i det andra väsentliga inslaget i MBL, *det egentliga medbestämmandeområdet*, är den primära förhandlingsskyldigheten (11–14 §§). Hit hör även reglerna om rätt till information (19–22 §§), tolkningsföreträde i vissa rättstvister (33–37 §§) och facklig vetorätt i vissa fall (38–40 §§).

Det ligger i linje med de tidigare angivna utgångspunkterna att behålla primärförhandlingsskyldigheten med vissa förändringar eller snarare förtydliganden som tar sikte på reglernas tillämpning i krissituationer. Till förmån för att behålla den primära förhandlingsskyldigheten talar också att, när arbetet måste bedrivas under pressande förhållanden, det kan vara särskilt motiverat med en facklig medverkan. En sådan kan bidra till att säkerställa att inte orimliga krav ställs på arbetstagarna och samtidigt understryka en gemensam strävan att möta de särskilda krav på bl. a. produktionen som krisläget kan ställa.

I de fall där MBL föreskriver förhandlingsskyldighet före beslut (11, 12 och 38 §§) kan undantag göras, om det föreligger särskilda eller synnerliga skäl. Enligt min mening är det ställt utom varje tvivel att hänsynen till totalförsvarets behov under beredskap är att hänföra till sådana skäl. Med hänsyn till de speciella förhållanden som kan tänkas råda vid beredskap bör det emellertid klart anges att en arbetsgivares *förhandlingsskyldighet före beslut inte gäller, om uppskov med beslutet skulle medföra störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret*. Det är nämligen enligt min mening angeläget att lagtexten inte föranleder några tolkningsvårigheter i en situation där de lokala parterna kan vara hänvisade att själva – utan central medverkan – lösa uppkommande avtalsproblem. Ett *motsvarande* förtydligande bör göras i 34 § andra stycket MBL där *undantag görs från regeln om arbetstagsidans tolkningsföreträde vid tvister om arbetskyldighet*.

Även MBL:s regler om informationsskyldighet bör anpassas till de särskilda krav som beredskapssituationen ställer. Det bör sålunda klart framgå att *tystnadsplikt (21 §) som part kräver skall gälla, om det behövs för att tillgodose totalförsvarets intressen*.

I situationer av det slag som det här är fråga om blir det många gånger problem med kommunikationerna. Detta ställer stora krav på de lokala parternas förmåga att lösa uppkommande tvister. Även i övrigt bör verksamheten inom ramen för det egentliga medbestämmandet än mer än under fredstida förhållanden läggas på de lokala parterna. Åtskilliga av de regler som styr den fackliga verksamheten i vardagliga frågor återfinns i medbestämmandeavtal och i förhandlingsordningar. Det blir därför en första handuppgift för parterna själva att finna de lösningar som är lämpligast för den bransch eller det företag som avses. Lagstiftaren bör emellertid bidra till att skapa förutsättningar att komma fram till lämpliga lösningar.

Till en början bör *förlikningsmannaväsendet förstärkas* i syfte att tillhandahålla hjälp för praktisk tvistelösning när det trots allt inte går att undvika tvister eller nå samförståndslösningar i tvister kring lag- eller avtalstillämpning. *Huvudansvaret för tvistelösningen på arbetsrättens om-*

råde kommer således att få tas av parterna själva, medan de kvarstående tvisterna i allt väsentligt får avgöras under medverkan av förlikningsmän i den mån detta är möjligt. Det är nämligen inte sannolikt att man under beredskap bör ha kvar ett system med en och samma domstol för hela landet i arbetsrättsliga tvister. I ett sådant läge är det inte rimligt att kräva av arbetsgivaren att vända sig till domstol i *tvister om tolkningsföretråde* (34 § tredje stycket och 35 § MBL). *De berörda bestämmelserna i MBL bör därför suspenderas.*

Den *centrala primärförhandlingsskyldigheten* (14 § MBL) bör slopas för det fall beredskapsläget, t. ex. på grund av kommunikationssvårigheter, hindrar att förhandlingarna kommer till stånd. Detta bör ske genom ett tillägg av den innebörden till bestämmelsen i fråga. Med tanke på att beredskapslagstiftningen skall kunna tillämpas under sinsemellan mycket skiftande förhållanden – också sådana då samhället kan fungera i stort sett som vanligt – bör skyldigheten till central förhandling dock inte generell upphävas. Jag vill här emellertid återigen framhålla intresset av att medbestämmandeförhandlingarna klaras av på lokal nivå och förutsätter att parterna beaktar detta i beredskapsavtalen.

Även *FML:s förhandlings- och tolkningsföreträdesrättsregler* bör på sätt som ovan har beskrivits anpassas till beredskapssituationen.

Anställningsskyddslagen

De ändringar som bör göras i lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) under beredskap motiveras huvudsakligen av intresset att öka rörligheten på arbetsmarknaden. Till en början bör *möjligheterna vidgas att träffa anställningsavtal för begränsad tid.*

Det kan i och för sig tänkas att det finns en motsättning mellan anställningsskyddslagens regler om *turordning vid uppsägning* på grund av arbetsbrist och reglerna om *företrädesrätt till återanställning*, på ena sidan, och beredskapslagets ökande krav på effektivitet i produktionen på andra sidan. Krav på att slopa eller jämka turordningsreglerna har också framställts från arbetsgivarhåll i beredskapsdelegationen. Dessa krav skiljer sig emellertid inte väsentligen från dem som har framställts på arbetsgivar sidan med sikte på den fredstida lagstiftningen. Den lösning som har valts har varit att låta parterna vidta de ändringar som kan behövas i turordningsreglerna genom kollektivavtal. Denna väg bör även vara tillfyllest i kristider. Det finns däremot skäl att *slopa återanställningsrätten*. Vidare bör det i samband med *omplacering* vid ifrågasatt uppsägning eller i turordningssammanhang finnas ett utrymme för att ta särskild hänsyn till de krav på forcerad produktion som totalförsvaret kan ha.

Det har också satts i fråga om inte anställningsskyddslagens *uppsägningstider* borde förkortas för att öka rörligheten på arbetsmarknaden. Det bör emellertid observeras att en uppsagd arbetstagare är skyldig att ta annat arbete under uppsägningstiden – i annat fall mister arbetstagaren rätten till uppsägningslön. Det finns därför inte anledning att av rörlighets skäl jämka lagens regler om uppsägningstid. Det bör dock, med hänsyn till de begränsade resurser som finns för tvistelösning vid domstol eller i

skiljenämnd, inte vara möjligt för en arbetstagarare att förlänga anställningen genom att enbart anmäla hos arbetsgivaren att uppsägningen inte godtas (34 §).

Semester och annan ledighet

Till lagstiftningen om rättigheter i det enskilda anställningsavtalet räknas ledighetslagarna. Hit hör *semesterlagen* (1977:480), *lagen* (1974:981) om arbetstagarars rätt till ledighet för utbildning (*studieledighetslagen*), *lagen* (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m. (*föräldraledighetslagen*), *lagen* (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag i skolan (*sialeidighetslagen*) och *lagen* (1986:163) om rätt till *ledighet för grundläggande svenskundervisning för invandrare*. Kännetecknande för dessa lagar är att de grundläggande bestämmelserna om rätten till ledighet är tvingande rätt. Det går med andra ord inte att ens genom överenskommelser i kollektivavtal inskränka dessa rättigheter.

Allt eftersom en krissituation fördjupas, med ökande produktionskrav på vissa företag och en knapphet på arbetskraft på grund av inkallelser, ökar behovet att utnyttja den arbetskraft som finns kvar i företagen. Redan beviljade ledigheter måste ibland kunna avbrytas och återhållsamhet måste kunna iaktas med nya ledigheter. Vissa lagar bör helt kunna sättas ur tillämpning under svårare krislägen. Detta torde gälla studieledighetslagen, sialeidighetslagen och *lagen* om rätt till ledighet för grundläggande svenskundervisning. I andra fall kan det finnas ett behov att avsevärt minska ledigheternas omfattning.

Rätten till föräldraledighet är svårare att generellt dra in. Det kan dock bli nödvändigt att dra in eller begränsa föräldraledigheten för vissa grupper. Den grupp som jag närmast har i åtanke är yrkesofficerarna. Här må inskjutas att de värnpliktiga redan enligt andra regler blir tvungna att avbryta sina föräldraledigheter. Men också för andra grupper, såsom läkare och nyckelpersoner i krigsviktiga industrier, kan föräldraledigheten behöva stå tillbaka för arbetet. Frågan har också ett omedelbart samband med hur samhällets barnomsorg skall vara anordnad under beredskap. Mot denna bakgrund blir det enligt min mening inte meningsfullt att nu ange riktlinjerna för vilka ändringar som skall göras i föräldraledighetslagen under beredskap. Jag förordar i stället att regeringen bemyndigas att göra de inskränkningar i rätten till föräldraledighet som vid beredskap påkallas av den uppkomna situationen.

Semesterledigheten bör kunna inskränkas till två veckor, om det krävs för att tillgodose totalförsvarets behov. Överskjutande semesterrätt bör då anses som sparad semester.

Arbetstid och arbetsmiljö

Redan nu har regeringen enligt 4 § arbetstidslagen (1982:637) och 1 kap. 4 § arbetsmiljölagen (1977:1160) möjlighet att meddela från dessa lagar avvikande föreskrifter för att tillgodose totalförsvarets intressen. När det gäller partsförhållandena på arbetsmarknaden vid krig eller beredskap,

närmare bestämt förutsättningarna för kollektivavtal för sådana situationer, kan det vara av särskild vikt att klarlägga vilken den *normala arbetstiden* bör vara. Den nuvarande beredskapsplaneringen bygger ofta på *60 timmars arbetsvecka* (prop. 1981/82:179 s. 32). Detta bör tas till utgångspunkt för vad som generellt bör gälla i krislägen. Vidare bör *veckovilan* kunna begränsas till 24 timmar mot nuvarande 36 timmar. Bestämmelserna om *mertid vid deltidsanställning bör kunna slopas*. Det är emellertid inte nödvändigt att förordna om dessa ändringar i lag utan de kan lämpligen med tillämpning av 4 § arbetstidslagen föras in i arbetstidsförordningen (1982:901). Vilka ytterligare åtgärder som behövs på dessa områden är en fråga som kan besvaras först i belysning av de beredskapsavtal som jag förutsätter kommer att träffas.

Det är också angeläget att anpassa arbetsmiljölagstiftningen till beredskapssituationen. Flera tillvägagångssätt kan tänkas. Lagstiftningen kan tillföras en särskild regel om inriktningen av arbetsmiljöarbetet, vidgade dispenser kan ges, gällande författningar kan åsidosättas för att tillgodose totalförsvarsintressen (med möjlighet till överprövning hos yrkesinspektionen) etc. Dessa frågor är emellertid inte ett förstahandsområde för kollektivavtalsreglering och lämnas därför i detta sammanhang åt sidan. De kommer i stället att bli föremål för överväganden under det fortsatta arbetet med den administrativa beredskapen på arbetsrättens område. De lagändringar som krävs torde lämpligen, på motsvarande sätt som föreslagits med avseende på arbetstidslagsstiftningen, kunna med tillämpning av 1 kap. 4 § arbetsmiljölagen införas i arbetsmiljöförordningen (1977:1166).

Kollektivavtalsreglering

Åtskilliga av de bestämmelser som jag föreslår ändringar i för krigs- och beredskapstillstånd är sådana att parterna genom kollektivavtal för fredstida förhållanden kan och i stor utsträckning har överenskommit om annat.

Som jag tidigare har framhållit är avsikten att parterna, mot bakgrund bl. a. av det förslag som jag nu lägger fram, skall kunna träffa särskilda beredskapsavtal. För det fall att sådana avtal inte kommer till stånd för en viss bransch, ett visst företag eller i något annat fall är det enligt min mening lämpligt att regeringen bemyndigas att under beredskap förklara avtalen ogiltiga i den mån de strider mot bestämmelser som meddelas i eller med stöd av beredskapslagen och medför skada för totalförsvaret. Visserligen torde de avtal det här rör sig om endast ta sikte på normala fredsförhållanden, men därav kan man inte utan vidare dra någon bestämd slutsats om deras giltighet under beredskap. Hur det förhåller sig med giltigheten av avtalen i de hänseenden som här är av intresse är en tolkningsfråga som får avgöras från fall till fall. Det av mig föreslagna bemyndigandet är avsett att användas även i fall då osäkerhet råder om rättsläget i det enskilda fallet. Det skall också kunna utnyttjas för att justera ingångna beredskapsavtal bl. a. mot bakgrund av det bemyndigande som föreslås gälla på det lagreglerade området.

I enlighet med det anförda har inom arbetsmarknadsdepartementet upprättats ett förslag till arbetsrättslig beredskapslag. Förslaget bör fogas till protokollet i detta ärende som *bilaga*.

Jag har förut framhållit att de frågor som berörs i lagförslaget tidigare har beretts i samband med propositionen (1981/82:179) om administrativ beredskap på arbetsrättens område. Det förslag jag nu lägger fram har beretts inom beredskapsdelegationen i vilken ingår företrädare för myndigheter och organisationer som berörs av förslaget. Delegationen har därvid förordnat en lagstiftning som i stora drag överensstämmer med det föreliggande förslaget. Jag har därför bedömt att ytterligare beredning genom remissförfarande inte erfordras.

4 Specialmotivering

1 §

Av denna paragraf följer att 5–9 §§ skall träda i tillämpning i krig. Konstruktionen motsvarar den som används i förfogandelagen (1978:262). Liksom i annan beredskapslagstiftning ges varken i lagen eller i dessa förarbeten någon definition av begreppet krig (jfr prop. 1973:90 s. 447). Att det ankommer på regeringen att avge förklaring om krigstillstånd följer av 10 kap. 9 § RF, jfr lagen (1960:513) om beredskapstillstånd och beredskapskungörelsen (1960:515).

2 §

Paragrafen innehåller förutsättningarna för lagens tillämpning i andra situationer än krig. Dessa situationer ansluter till 13 kap. 6 § RF. I andra stycket ges, efter mönster i förfogandelagen, bestämmelser om underställning.

3 §

I första stycket har efter mönster av annan beredskapslagstiftning tagits in en bestämmelse av innebörd att vad som förordnas i eller med stöd av lagen gäller i stället för avvikande författningsbestämmelser. I andra stycket har införts en bestämmelse för att säkerställa att beredskapslagstiftningen slår igenom även i fall där hänvisning har skett till den fredstida lydelsen.

4 §

Föreligger inte längre de i lagen angivna förutsättningarna för lagens tillämpning av de föreskrifter på det arbetsrättsliga fältet, som har meddelats i eller med stöd av lagen, skall dessa naturligtvis upphöra att gälla.

Liksom vid annan beredskapslagstiftning talar här praktiska skäl för att inte låta detta ske automatiskt. Jag vill också framhålla att frågan om vilka särskilda åtgärder som kan behövas vid en övergång från beredskap till fredsförhållanden inte behandlas i förslaget. I paragrafen anges därför att regeringen skall föreskriva att de i eller med stöd av 5–9 §§ meddelade föreskrifterna skall upphöra att gälla.

5–6 §§

I dessa paragrafer anges, såvitt avser 5 § med en hänvisning till en förteckning, vilka ändringar i den arbetsrättsliga lagstiftningen som i första hand avses att gälla under beredskap. De väsentliga sakliga ändringarna har berörts i den allmänna motiveringen. Därutöver har det gjorts en del följdändringar.

7 §

I denna paragraf bemyndigas regeringen att i enskilda fall gripa in med åtgärder inför eller i samband med öppna arbetsmarknadskonflikter. En förutsättning för ett sådant ingrepp är att konflikten kan medföra skada för totalförsvaret. Beträffande den närmare innebörden av begreppet totalförsvaret se 1 § förordningen (1986:294) om ledning och samordning inom totalförsvarets civila del.

8 §

I denna paragraf bemyndigas regeringen att göra de ytterligare ändringar i den arbetsrättsliga lagstiftningen som kan krävas för att tillgodose totalförsvarets behov. Bestämmelsen har berörts i den allmänna motiveringen.

Bemyndigandet såvitt avser lagen (1974:317) om rättegången i arbetstvister går längre än den reglering som finns med avseende på domstolarna i lagen (1957:132) med särskilda bestämmelser angående domstolarna och rättegången vid krig eller krigsfara m. m. Motsvarande gäller i förhållande till det förslag till ny lagstiftning om de offentliga organens verksamhet vid krig eller krigsfara som överlämnades av regeringen för lagrådets granskning den 26 februari i år. Jag ser inga väsentliga olägenheter i att bestämmelserna i detta avseende lappar över varandra.

9 §

Som framgår av den allmänna motiveringen är en viktig förutsättning för den administrativa beredskapens effektivitet att det träffas särskilda beredskapsavtal mot bakgrund av den här föreslagna arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen. I denna paragraf föreslås ett bemyndigande för regeringen att gripa in i de fall där sådana avtal inte träffas och där en tillämpning av de fredstida avtalen i de delar de strider mot beredskapslagstiftning skulle medföra skada för totalförsvaret. Av skäl som har anförts i den allmänna

motiveringen blir det möjligt att i angivna situationer gripa in även i Prop. 1986/87:165 beredskapsavtalen.

5 Hemställan

Jag hemställer att lagrådets yttrande inhämtas över lagförslaget.

6 Beslut

Regeringen beslutar i enlighet med föredragandens hemställan.

Utdrag ur protokoll vid sammanträde den 7 maj 1987

Närvarande: f. d. regeringsrådet Wieslander, justitierådet Sterzel, regeringsrådet Tottie.

Enligt protokoll vid regeringssammanträde den 23 april 1987 har regeringen på hemställan av statsrådet Anna-Greta Leijon beslutat inhämta lagrådets yttrande över förslag till arbetsrättslig beredskapslag, m. m.

Förslagen har inför lagrådet föredragits av hovrättsassessorn Erik Lempert.

Lagrådet lämnar förslagen utan erinran.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 14 maj 1987

Närvarande: statsministern Carlsson, ordförande, och statsråden Sigurdsen, Gustafsson, Leijon, Hjelm-Wallén, Peterson, S. Andersson, Bodström, Göransson, Gradin, Dahl, R. Carlsson, Holmberg, Hellström, Wickbom, Hulterström, Lindqvist, Lönnqvist

Föredragande: statsrådet Leijon

Proposition om arbetsrättslig beredskapslag

Föredraganden anmäler lagrådets yttrande (beslut om lagrådsremiss fattat vid regeringssammanträde den 23 april 1987) över förslag till arbetsrättslig beredskapslag.

Föredraganden upplyser att lagrådet har lämnat lagförslaget utan erinran och hemställer att regeringen föreslår riksdagen att anta det av lagrådet granskade förslaget med några ändringar av redaktionell natur.

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och beslutar att genom proposition föreslå riksdagen att anta det förslag som föredraganden har lagt fram.

Lagrådsremissens lagförslag

Förslag till

Arbetsrättslig beredskapslag

Häri genom föreskrivs följande.

1 § Bestämmelserna i 5–9 §§ skall tillämpas, om riket är i krig.

2 § Regeringen får föreskriva att 5–9 §§ helt eller delvis skall tillämpas från den tidpunkt som regeringen bestämmer

1. om riket är i krigsfara,

2. om det råder sådana utomordentliga förhållanden som är föranledda av krig eller av krigsfara som riket har befunnit sig i.

En föreskrift enligt första stycket måste inom en månad underställas riksdagen. Pågår inte riksmöte, räknas tiden från det nästa möte börjar. Föreskriften upphör att gälla, om den inte underställs riksdagen i rätt tid eller om riksdagen inte godkänner den inom två månader från underställningen.

3 § Under den tid 5–9 §§ tillämpas gäller inte sådana föreskrifter som har meddelats i annan lag eller författning, om de strider mot dessa bestämmelser eller mot vad som har förordnats med stöd av dem.

Förekommer i lag eller annan författning en hänvisning till en föreskrift som har ersatts av en föreskrift som tillämpas på grund av denna lag, skall hänvisningen avse den nya föreskriften.

4 § Regeringen skall föreskriva att bestämmelserna i 5–9 §§ inte skall tillämpas, när det inte längre råder sådana förhållanden som anges i 1 § eller 2 § första stycket.

5 § Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, lagen (1982:80) om anställningsskydd, semesterlagen (1977:480) och lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m., tillämpas med de ändringar och tillägg som anges i en till denna lag fogad förteckning (bilaga).

6 § När denna lag är i tillämpning, gäller inte lagen (1974:981) om arbetstagarens rätt till ledighet för utbildning, lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag i skolan och lagen (1986:163) om rätt till ledighet för grundläggande svenskundervisning för invandrare.

7 § Regeringen får föreskriva förbud mot fackliga stridsåtgärder och förordna om fortsatt giltighet av kollektivavtal och om tvångsskiljedom eller vidta andra liknande åtgärder, om en arbetstvist hotar att medföra eller har medfört en öppen arbetskonflikt som kan skada totalförsvaret.

8 § Utöver vad som anges i 5 § får regeringen i de där angivna lagarna, i annan lag som gäller förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister föreskriva sådana ändringar och tillägg som behövs för att tillgodose totalförsvarets behov.

9 § Har det i ett kollektivavtal tagits in en bestämmelse som strider mot en föreskrift som har meddelats i eller med stöd av denna lag, får regeringen förklara att bestämmelsen är utan verkan, om den kan medföra skada för totalförsvaret.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1988.

Förteckning enligt 5 §

1. Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

I fråga om lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet skall
dels 35 och 37 §§ inte tillämpas.

dels 4, 5, 11, 12, 14, 16, 21, 34, 36, 38, 56 och 69 §§ ha följande lydelse,
dels nya föreskrifter, betecknade 53 §, införs av följande lydelse.

4 § Avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag upphäves eller inskränkes.

Utän hinder av första stycket får genom kollektivavtal göras avvikelser från föreskrifterna i 11, 12, 14, 19–22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33, 34, 36, 38–40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§.

I kollektivavtal får också föreskrivas längre gående fredsplikt än 41 och 44 §§ anger samt längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag.

5 § Vad i denna lag föreskrives innebär icke rätt för part till insyn i sådana förhållanden hos motpart, som har betydelse för förestående eller redan utbruten arbetskonflikt, eller rätt till inflytande över motpartens beslut rörande sådan konflikt.

Föreskrifterna i 11, 12, 19, 34, 38 och 39 §§ äger tillämpning även när kollektivavtal tillfälligt icke gäller.

11 § Innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal. Detsamma skall iakttagas innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen.

Om det behövs för att undvika störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret eller om andra synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket.

12 § När arbetstagarorganisation som avses i 11 § påkallar det, skall arbetsgivare även i annat fall än där anges förhandla med organisationen innan han fattar eller verkställer beslut, som rör medlem i organisationen. Om det behövs för att undvika störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret eller om andra särskilda skäl föranleder det, får arbetsgivaren dock fatta och verkställa beslutet innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet.

14 § Finns lokal arbetstagarorganisation, skall förhandlingsskyldigheten enligt 11–13 §§ fullgöras i första hand genom förhandling med denna.

Uppnås icke enighet vid förhandling enligt första stycket, skall arbetsgivaren på begäran förhandla även med central arbetstagarorganisation, om hinder inte möter på grund av beredskapsförhållandena.

16 § Part som vill förhandla skall göra framställning hos motparten om förhandling. Om motparten begär det, skall framställningen vara skriftlig och ange den fråga om vilken förhandling påkallas.

Förhandling skall hållas snarast möjligt efter det att framställning om förhandlingen har gjorts. Det ankommer i övrigt på parterna att bestämma tid och plats för förhandlingssammanträde.

Förhandling skall bedrivas skyndsamt. Om part begär det, skall föras protokoll som justeras av båda parter. Enas parterna ej om annat, skall förhandling anses avslutad, när part som har fullgjort sin förhandlingsskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.

21 § Part som skall lämna information har rätt till förhandling med motparten om tystnadsplikt rörande den information som skall lämnas. Om förhandlingen avser information enligt 19 §, äger 14 § motsvarande tillämpning.

Uppnås icke enighet vid förhandling enligt första stycket, kan parten väcka talan vid domstol om tystnadsplikt. Domstolen skall förordna om tystnadsplikt i den mån det kan antas att det annars skulle föreligga risk för skada för totalförsvaret eller väsentlig skada för part eller annan.

Har part påkallat förhandling om tystnadsplikt gäller till dess frågan har blivit slutligt avgjord den tystnadsplikt som han kräver.

34 § Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, som är bundna av samma kollektivavtal, tvist om medlems arbetskyldighet enligt avtal, gäller organisationens mening till dess tvisten har slutligt prövats.

Om det behövs för att undvika störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret eller föreligger enligt arbetsgivarens uppfattning andra synnerliga skäl mot att omtvistat arbete uppskjuts, får arbetsgivaren utan hinder av första stycket kräva att arbetet utförs enligt hans mening i tvisten. Arbetstagaren är då skyldig att utföra arbetet. Sådan skyldighet föreligger dock ej, om arbetsgivarens mening i tvisten är oriktig och arbetsgivaren har insett eller bort inse detta eller om arbetet innebär fara för liv eller hälsa eller därmed jämförligt hinder möter.

36 § Arbetstagarpartens rätt enligt 33 och 34 §§ tillkommer den avtalslutande arbetstagarorganisationen och utövas av lokal arbetstagarorganisation, om sådan finns. Har central förhandling påkallats, utövas rätten av den centrala arbetstagarorganisationen.

38 § Innan arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid skall vara arbetstagarare hos honom, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete.

Första stycket gäller ej, om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap och ej heller om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen. Om organisationen i särskilt fall påkallar det, är arbetsgivaren dock skyldig att förhandla innan han fattar eller verkställer beslut.

Om det behövs för att undvika störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret eller om andra synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket. Påkallas förhandling enligt andra stycket, är arbetsgivaren på motsvarande villkor icke skyldig att uppskjuta beslutet eller verkställigheten till dess förhandlingsskyldigheten har fullgjorts, ej heller om andra särskilda skäl föreligger

mot uppskov. I fråga om förhandling enligt första och andra styckena äger 14 § motsvarande tillämpning.

Prop. 1986/87:165

53 § En förlikningsman eller förlikningskommission får förbjuda part att vidta stridsåtgärd medan förlikningsförhandling pågår och under en tid av högst tio dagar efter det att en sådan förhandling har förklarats avslutad. Stridsåtgärd som vidtas i strid mot ett sådant förbud betraktas som olovlig enligt reglerna i denna lag.

56 § Bryter arbetsgivare eller arbetstagare mot tystnadsplikt som avses i denna lag eller utnyttjar han obehörigen vad han under sådan tystnadsplikt har fått kännedom om, skall han ersätta uppkommen skada. Detsamma gäller den som åberopar tystnadsplikt i fall som avses i 21 § tredje stycket, om kravet är obefogat och parten insett eller bort inse det.

Om någon som företräder arbetsgivare eller organisation gör sig skyldig till handling som avses i första stycket, svarar arbetsgivaren eller organisationen för skadan

I fall som avses i denna paragraf skall ej följa ansvar enligt 20 kap. 3 § brottsbalken.

69 § Föreskrifterna i 33, 34 och 39 §§ utgör icke hinder mot beslut enligt 15 kap. rättegångsbalken.

2. Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

I fråga om lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen skall 5 och 9 §§ ha följande lydelse.

5 § Uppkommer fråga om ändring av facklig förtroendemans arbetsförhållanden eller anställningsvillkor, skall arbetsgivaren minst två veckor i förväg varsla den lokala arbetstagarorganisationen och underrätta förtroendemannen. Föreligger hinder härför, skall varsel och underrättelse i stället lämnas så snart det kan ske. Skyldighet att lämna varsel och underrättelse föreligger ej vid sådan ändring som utgör ett normalt led i förtroendemannens arbete och icke försämrar hans möjligheter att fullgöra det fackliga uppdraget.

Den lokala arbetstagarorganisationen och förtroendemannen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om åtgärd som avses i första stycket. Sådan överläggning skall påkallas senast en vecka efter det att varsel eller underrättelse lämnades. Har överläggning påkallats, får arbetsgivaren icke vidta den tilltänkta åtgärden förrän tillfälle till överläggning har lämnats. Detta gäller dock inte, om ett uppskov med beslutet skulle föranleda störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret.

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

arbetstagarpartens bestämmanderätt i stället skall tillkomma huvudorganisationen.

Utan hinder av första stycket kan arbetsgivaren vägra sådan ledighet som medför risk för störningar i produktionen eller andra liknande påfrestringar till skada för totalförsvaret, säkerheten på arbetsplatsen, viktiga samhällsfunktioner i övrigt eller därmed jämförliga intressen.

3. I fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd skall

dels 25–27 och 32 §§ inte tillämpas,

dels 2, 3, 5, 7, 8, 16, 22, 33 och 34 §§ ha följande lydelse.

2 § Finns det i annan lag eller i förordning som har meddelats med stöd av lag särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, gäller de föreskrifterna.

Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 28, 33, 40 och 41 §§. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 § samt avvikelser från bestämmelserna i 30 §, såvitt gäller besked enligt 15 §, liksom bestämmelserna i 30 och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, får också bestämmas på det sättet.

Avtal om avvikelser från reglerna i 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av andra stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

När efter bemyndigande av en central arbetstagarorganisation ett lokalt kollektivavtal har träffats om avvikelser från 22 § får avtalet tillämpas i fråga om uppsägning av arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 och ett halvt år bara om arbetsgivaren får den centrala arbetstagarorganisationens medgivande till varje enskild uppsägning.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt andra stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

3 § Vid tillämpning av 11, 15, 22 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.

2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag eller en del av ett företag övergår från en arbetsgivare till en annan, får tillgodoräkna sig tiden hos den förra arbetsgivaren när anställningstid skall beräknas hos den senare.

3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1–2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Vid tillämpning av 22 och 39 §§ får arbetstagaren tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren har påbörjat efter fyllda 45 år. Sammanlagt får arbetstagaren dock tillgodoräkna sig högst 60 sådana extra anställningsmånader.

5 § Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov av arbetskraft eller om det föränleds av arbetets särskilda beskaffenhet.

2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.

3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under två år, om det föränleds av tillfällig arbetsanhopning.

4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnplikts-tjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som skall pågå mer än tre månader.

5. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 65 år.

7 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

Saklig grund föreligger ej om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Vid bedömning av vad som skäligen kan krävas av arbetsgivaren skall beaktas intresset av att tillgodose totalförsvarets produktionsbehov.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än en månad innan underrättelse lämnades enligt 30 §. Har arbetsgivaren underlåtit att underrätta, räknas tiden i stället från tidpunkten för uppsägningen.

8 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara skriftlig.

I uppsägningsbeskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig eller yrka skadestånd med anledning av uppsägningen.

16 § Besked enligt 15 § skall vara skriftligt.

I beskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta för det fall att arbetstagaren vill föra talan om att anställningsavtalet skall förklaras gälla tills vidare eller yrka skadestånd för brott mot 4 § första stycket.

Beskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

22 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagarer med längre anställningstid har företräde framför arbetstagarer med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagarer endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Vid den bedömningen skall beaktas även intresset att tillgodose totalförsvarets produktionsbehov.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs turordningen för varje enhet för sig. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisation avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga

33 § En arbetsgivare, som vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning när arbetstagaren uppnår den ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, vid fyllda 65 år, skall skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren får rätt till hel förtidspension enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om pensionsbeslutet.

En arbetstagare som är anställd tills vidare och har uppnått den ålder som anges i första stycket har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22 och 23 §§.

34 § Om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund, skall uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock ej, om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.

Om ett yrkande om ogiltigförklaring framställs, kan domstol besluta att anställningen trots uppsägningen skall bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Har en domstol meddelat ett sådant beslut, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

4. Semesterlagen (1977:480)

I fråga om semesterlagen (1977:480) skall 4, 11 och 12 §§ ha följande lydelse.

4 § Arbetstagare har rätt till tjugofem semesterdagar varje semesterår utom i fall som avses i 5 och 27 §§.

Om det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov av arbetskraft, får arbetsgivaren dock besluta att semesterledigheten skall uppgå till ett mindre antal dagar, lägst tio. Den rätt till semester som därigenom inte kan utnyttjas skall anses sparad till dess förhållandena medger att ledigheten utnyttjas. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare får sparad semester rätt tas ut i form av semesterersättning.

Under semesterledighet skall arbetstagare ha semesterlön i den mån han har tjänat in sådan under intjänandeåret.

Arbetstagare får avstå från rätt till semesterledighet som ej är förenad med semesterlön.

11 § Har beslut om förläggning av semesterledighet träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagare eller företrädare för honom, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelsen skall lämnas senast två veckor före ledighetens början. När särskilda skäl föreligger får den lämnas senare.

12 § Om ej annat har avtalats, skall semesterledigheten förläggas så att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst två veckor i följd.

5. Lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.

Prop. 1986/87: 165

I fråga om lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m. skall 1 § ha följande lydelse.

1 § Arbetstagare har som förälder rätt till ledighet från sin anställning enligt bestämmelserna i denna lag. Sådan rätt har även arbetstagare som

a. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,

b. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,

c. stadigvarande sammanbor med förälder och som är eller har varit gift med eller har eller haft barn med föräldern.

Regeringen får genom föreskrifter inskränka rätten till ledighet enligt denna lag, om det krävs för att tillgodose totalförsvarets behov.

Innehåll

	Sid.
Propositionen	1
Propositionens huvudsakliga innehåll	1
Propositionens lagförslag	2
Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde 1987-04-23	11
1 Inledning	11
2 Allmän motivering	12
2.1 Allmänt om den administrativa beredskapen på arbetsrättens område	12
2.2 Beredskapslagstiftningens utformning	13
2.2.1 Förutsättningar i grundlag för beredskapslagstiftning, m.m.	13
2.2.2 Närmare om beredskapslagstiftningens innehåll	14
3 Upprättat lagförslag	19
4 Specialmotivering	19
5 Hemställan	21
6 Beslut	21
Utdrag ur lagrådets protokoll 1987-05-07	22
Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde 1987-05-14	23
Bilaga Lagrådsremissens lagförslag	24

