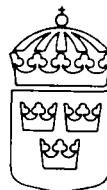


Regeringens proposition 1994/95:76



Förändring av vissa arbetsrättsliga regler

Prop.
1994/95:76

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 20 oktober 1994

Ingvar Carlsson

Leif Blomberg
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås ändringar i lagen (1982:80) om anställningskydd och lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Ändringarna syftar till att upphäva de försämringar i dessa lagar som genomfördes den 1 januari 1994.

Följande ändringar föreslås i anställningsskyddslagen.

Den tillåtna anställningstiden för visstidsanställning vid arbetsanhopning förkortas från sammanlagt högst tolv månader till sammanlagt högst sex månader under en tvåårsperiod.

Den längsta tillåtna provotiden vid provanställning förkortas från tolv till sex månader.

Den regel som innebär att arbetsgivaren vid uppsägning på grund av arbetsbrist har rätt att inom en turordningskrets undanta två arbetstagare innan turordningen fastställs upphävs.

Den övergångsregel till ändringarna den 1 januari 1994 som undanröjde vissa kollektivavtal upphävs.

Följande ändringar föreslås i medbestämmandelagen.

De tidigare gällande bestämmelserna om facklig vetorätt återinförs.

Regeln om förbud mot stridsåtgärder mot enmans- eller familjeföretag upphävs.

Förändringarna föreslås träda i kraft den 1 januari 1995.

1	Förslag till riksdagsbeslut	3
2	Lagtext	4
2.1	Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd	4
2.2	Förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet	7
2.3	Förslag till lag om ändring i arbetsrättslig bered- skapslag (1987:1262)	11
3	Ärendet och dess beredning	15
4	Förändring av arbetsrätten	16
5	Författningskommentar	20
5.1	Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd	20
5.2	Förslaget till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet	21
5.3	Förslaget till lag om ändring i arbetsrättslig bered- skapslag (1987:1262)	22
	Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 20 oktober 1994	23

1 Förslag till riksdagsbeslut

Prop. 1994/95:76

Regeringen föreslår att riksdagen
antar regeringens förslag till

1. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
2. lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.
3. lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262).

Regeringen har följande förslag till lagtext.

2.1 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd

dels att 5, 6 och 22 §§ skall ha följande lydelse,

dels att punkten 2 i övergångsbestämmelserna till lagen (1993:1496) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd skall upphöra att gälla.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §¹

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, 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 *tolv* månader under två år, om det föranleds av arbetsanhopning.

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 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 67 år.

6 §²

Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prövotiden är högst *tolv* månader.

Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prövotiden är högst *sex* månader.

¹ Senaste lydelse 1993:1496

² Senaste lydelse 1993:1496

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen skall fortsätta efter det att provotiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid provotidens utgång. Görs inte detta, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före provotidens utgång.

22 §³

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

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs en turordning 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 arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Innan turordningen fastställs får arbetsgivaren inom den turordningskrets där arbetsbristen finns undanta två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta driften. Den eller de arbetstagare som har undantagits har företräde till fortsatt arbete. Detta företräde gäller även i förhållande till den eller de arbetstagare som kan få företräde enligt 23 § denna lag och 8 § lagen (1974:358) om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen.

De övriga arbetstagarernas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagarers sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställ-

Arbetstagarernas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagarers sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid

³ Senaste lydelse 1993:1496

ningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Prop. 1994/95:76

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 1995.
 2. Äldre föreskrifter om turordning enligt 22 § skall tillämpas i samband med förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet i fråga om uppsägning på grund av arbetsbrist, om förhandlingen har begärts före lagens ikraftträdande.

2.2 Förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

dels att 41 b § skall upphöra att gälla,

dels att 4, 5, 57 och 69 §§ skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall föras in en rubrik och tre nya paragrafer, 38–40 §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

4 §¹

Ett avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag upphävs eller inskränks.

Trots bestämmelsen i första stycket är det tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelse från föreskrifterna i 11, 12, 14, 19–22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33–37 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§.

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

Trots bestämmelsen i första stycket är det tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelse från föreskrifterna i 11, 12, 14, 19–22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33–40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§.

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

5 §²

Vad i denna lag föreskrivs innebär inte rätt till insyn för en part i sådana förhållanden hos motparten, som har betydelse för en förestående eller redan utbruten arbetskonflikt, eller rätt till inflytande över motpartens beslut rörande sådan konflikt.

Föreskrifterna i 11, 12, 19, 34 och 35 §§ skall tillämpas även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller.

Föreskrifterna i 11, 12, 19, 34, 35, 38 och 39 §§ skall tillämpas även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller.

¹ Senaste lydelse 1993:1498

² Senaste lydelse 1993:1498

*Facklig vetorätt i vissa fall*38 §³

Innan en arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid skall vara arbetstagare hos honom, skall arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete. Arbetsgivaren är vid förhandlingen skyldig att lämna den information om det tilltänkta arbetet som arbetstagarorganisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan.

Första stycket gäller inte, om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap och det inte är fråga om att anlita uthyrd arbetskraft enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Första stycket gäller inte heller om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar en åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen. Om organisationen i ett särskilt fall begär det, är arbetsgivaren dock skyldig att förhandla innan han fattar eller verkställer ett beslut.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa ett beslut innan förhandlingsskyldigheten enligt första stycket har fullgjorts. Begärs förhandling enligt andra stycket, är arbetsgivaren inte skyldig att

³ Förutvarande 38 § upphävd genom 1993:1498

skjuta upp beslutet eller verkställigheten till dess förhandlingskyldigheten har fullgjorts, om det finns särskilda skäl mot uppskov. I fråga om förhandling enligt första och andra styckena skall 14 § tillämpas.

Har förhandling begärts enligt första eller andra stycket är arbetsgivaren skyldig att på begäran av arbetstagarorganisationen lämna sådan information om det tilltänkta arbetet som organisationen behöver för att kunna ta ställning i frågan.

39 §⁴

Har förhandling enligt 38 § ägt rum och förklarar den centrala arbetstagarorganisationen eller, om sådan inte finns, den arbetstagarorganisation som har slutit kollektivavtalet, att den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde, får åtgärden inte beslutas eller verkställas av arbetsgivaren.

40 §⁵

Förbud enligt 39 § inträder inte, om arbetstagarorganisationen saknar fog för sin ståndpunkt. Har arbetsgivaren med stöd av 38 § tredje stycket verkställt beslut i

⁴ Förutvarande 39 § upphävd genom 1993:1498

⁵ Förutvarande 40 § upphävd genom 1993:1498

57 §⁶

Arbetstagarorganisation skall ersätta uppkommen skada, om den i tvist som avses i 33 eller 34 § har föranlett eller godkänt felaktig tillämpning av avtal eller av denna lag och organisationen har saknat fog för sin ståndpunkt i tvisten.

Arbetstagarorganisation skall ersätta uppkommen skada, om den i tvist som avses i 33 eller 34 § har föranlett eller godkänt felaktig tillämpning av avtal eller av denna lag och organisationen har saknat fog för sin ståndpunkt i tvisten.

Detsamma gäller om organisationen har saknat fog för förklaring enligt 39 §.

Arbetstagarorganisation svarar vidare för skada, som tillfogas arbetsgivaren genom att företrädare för organisationen i förhållande till honom missbrukar sin ställning som ledamot i särskilt genom avtal inrättat beslutsorgan eller i sådan ställning förfar grovt vårdslöst.

69 §⁷

Föreskrifterna i 33–35 §§ utgör inte hinder mot beslut enligt 15 kap. rättegångsbalken.

Föreskrifterna i 33–35 och 39 §§ utgör inte hinder mot beslut enligt 15 kap. rättegångsbalken.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1995.

⁶ Senaste lydelse 1993:1498

⁷ Senaste lydelse 1993:1498

Härigenom föreskrivs att p. 1 och 3 i bilagan till arbetsrättslig bered-
skapslag (1987:1262) skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1.¹ 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, 56 och 69 §§ ha följande
lydelse,
dels nya föreskrifter, betecknade
53 §, införas av följande lydelse.

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 §

Ett avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet
enligt denna lag upphävs eller inskränks.

Trots bestämmelsen i första
stycket är det tillåtet att genom
kollektivavtal göra avvikelser från
föreskrifterna i 11, 12, 14, 19–22
och 28 §§, 29 § tredje meningen,
33, 34 och 36 §§, 43 § andra
stycket samt 64 och 65 §§.

I kollektivavtal får också före-
skrivas längre gående fredsplikt än
41, 41 a, 41 b och 44 §§ anger
samt längre gående skadeståndsans-
var än som följer av denna lag.

Trots bestämmelsen i första
stycket är det tillåtet att genom
kollektivavtal göra 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 före-
skrivas längre gående fredsplikt än
41, 41 a och 44 §§ anger samt
längre gående skadeståndsansvar
än som följer av denna lag.

5 §

Vad i denna lag föreskrivs innebär inte rätt till insyn för en part i såda-
na förhållanden hos motparten, som har betydelse för en förestående

¹ Senaste lydelse 1993:1500

eller redan utbruten arbetskonflikt, eller rätt till inflytande över motpartens beslut rörande sådan konflikt. Prop. 1994/95:76

Föreskrifterna i 11, 12, 19 och 34 §§ skall tillämpas även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Föreskrifterna i 11, 12, 19, 34, 38 och 39 §§ skall tillämpas även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller.

11 §

69 §

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

3.² 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.

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 *tolv* månader under två år, om det föranleds av arbetsanhopning. 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.

² Senaste lydelse 1993:1500

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 §

22 §

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

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs en turordning 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 arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Innan turordningen fastställs får arbetsgivaren inom den turordningskrets där arbetsbristen finns undanta två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta driften. Den eller de arbetstagare som har undantagits har företräde till fortsatt arbete. Detta företräde gäller även i förhållande till den eller de arbetstagare som kan få företräde enligt 23 § denna lag och 8 § lagen (1974:358) om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen.

De övriga arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter

Arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplace-

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.

ring 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.

Prop. 1994/95:76

33 §

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1995.

Den 1 januari 1994 genomfördes ett antal ändringar i anställningsskyddslagen (SFS 1993:1496) och medbestämmandelagen (SFS 1993:1498). De grundade sig på förslag som 1992 års arbetsrättskommitté lagt fram i sitt delbetänkande Ny anställningsskyddslag (SOU 1993:32).

Ändringarna i anställningsskyddslagen innebar bl.a. följande. Den längsta tillåtna tiden för visstidsanställning, som föranleddes av arbetsanhopning, förlängdes från sammanlagt högst sex månader till sammanlagt högst tolv månader under en tvåårsperiod. Den längsta tillåtna tiden för provanställning förlängdes från sex till tolv månader. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist gavs arbetsgivaren rätt att undanta två arbetstagare för att ge dem företräde till fortsatt arbete innan turordningen fastställdes. Enligt en särskild övergångsregel blev kollektivavtal, som hade ingåtts före den 1 januari 1994, utan verkan i de delar som avtalet innehöll bestämmelser om kortare avtalstider för tidsbegränsad anställning vid arbetsanhopning och provanställning än lagens regler i deras nya lydelse. Detta gällde dock inte avtal som hade tillkommit just för att göra avsteg från de nya reglerna.

Ändringarna i medbestämmandelagen innebar att de tidigare gällande bestämmelserna om facklig vetorätt upphävdes. Vidare infördes det ett förbud mot stridsåtgärder mot enmans- eller familjeföretag.

Lagrådet

Lagförslagen innebär i sak endast att anställningsskyddslagen, medbestämmandelagen och den arbetsrättsliga beredskapslagen i de berörda delarna återställs till det innehåll de hade före den 1 januari 1994. Bestämmelserna har tidigare varit föremål för Lagrådets granskning (se prop. 1975/76: 105 Bilaga 1, 1981/82:71, 1986/87:165 och 1990/91:124). Regeringen anser därför att det inte är nödvändigt att inhämta Lagrådets yttrande över de nu föreliggande lagförslagen.

Regeringens förslag: De längsta tillåtna tiderna för visstidsanställning vid arbetsanhopning och tidsbegränsad provanställning återställs till vad som gällde före den 1 januari 1994. Arbetsgivarens rätt att vid uppsägning på grund av arbetsbrist undanta två arbetstagare innan turordningen fastställs upphävs. Den övergångsregel upphävs som innebär att de kollektivavtal saknar verkan som innehåller kortare tider för provanställning och visstidsanställning vid arbetsanhopning än lagen anger.

Den fackliga vetorätten vid entreprenader och inhyrning av arbetskraft återinförs. Regeln om förbud mot stridsåtgärder mot emmans- eller familjeföretag upphävs.

Skälen för regeringens förslag: Den svenska arbetsrättsliga modellen bygger på rikstäckande kollektivavtal och välorganiserade fackliga parter, som i förhandlingar löser de flesta tvister. Kollektivavtalen är bindande under avtalsperioden och under tiden råder fredsplikt. Under 1970-talet infördes en omfattande arbetsrättslig lagstiftning som syftade till att demokratisera arbetslivet. Kollektivavtalen har en viktig uppgift att fylla när det gäller att komplettera lagarna och anpassa dem till de olika branschernas och företagens behov.

I tider med hög arbetslöshet och bristande framtidstro är det viktigt att ta till vara den samförståndsanda som ligger i den svenska modellen. Detta är av särskild betydelse med hänsyn till den ökade internationaliseringen. Det är därför regeringens strävan att bygga vidare på den svenska modellen. Det innebär att det i första hand är arbetsmarknadens parter som genom kollektivavtal skall ge de arbetsrättsliga reglerna en sådan utformning att de fungerar väl i praktiken, blir så enkla och effektiva som möjligt och lägger inflytande, ansvar och befogenheter så nära de berörda som möjligt. Regeringen avser att tillsätta en utredning som skall få till uppgift att pröva hur avtalslösningar på bästa sätt kan underlättas. Arbetsmarknadens parter skall inbjudas att konstruktivt medverka i detta förändringsarbete.

Den höga arbetslöshet som vi nu har i Sverige pressar tillbaka löntagarna på en rad olika sätt. De arbetslösa känner vanmakt inför möjligheterna att på nytt få ett arbete och ser sin familjeekonomi raseras. De som har ett arbete är rädda för att mista det. Trycket ute på arbetsplatserna på de anställda har hårdnat. Allt färre vågar utnyttja sina rättigheter av rädsla för att hamna i onåd. Vid en minskning av personalstyrkan är trycket att lämna företaget hårt mot de äldre, kvinnorna och de som inte betraktas som tillräckligt produktiva.

De arbetsrättsliga reglerna bör inte ytterligare spä på den utveckling som nu har skisserats. För att löntagarna skall kunna förväntas lojalt

medverka vid de förändringar i företagen som är nödvändiga måste de känna att de har en rimlig trygghet i sin anställning. De försämringar i anställningstryggheten som genomfördes den 1 januari 1994 bör därför nu upphävas.

Konkurrens mellan företag bör ske på lika villkor. Det är en viktig uppgift att slå vakt om de seriösa företagen. Ett sätt att göra detta är att se till att det finns ett fackligt inflytande vid anlitan av entreprenör och inhyrning av arbetskraft. Ett återinförande av den fackliga vetorätten i sådana situationer är ägnat att motverka osund konkurrens från företag som inte tar sitt ansvar i förhållande till samhället och sina anställda.

Arbetstoppar

Den längsta tillåtna tiden för visstidsanställningar vid arbetsanhopning är tolv månader under en period av två år. Tidigare var tiden sex månader. Det finns inget rimligt skäl varför tiden skall vara så lång som tolv månader. Är det fråga om att en arbetsgivare har behov av arbetskraft under en längre tid, även om behovet kan förutses upphöra längre fram, bör det normala vara en tillsvidareanställning i enlighet med lagens huvudregel. Upstår sedan en arbetsbristsituation får denna hanteras på vanligt sätt med tillämpning av de uppsägningstider som gäller enligt lagen. Uppsägningstiden är en månad för den som är under 25 år eller den som har varit anställd kortare tid än sex månader. Om det i något fall finns ett särskilt behov av regler om visstidsanställning som avviker från lagen finns alltid möjligheten att genom kollektivavtal åstadkomma den nödvändiga anpassningen.

Provanställningar

Avtal om provanställning får träffas, om prøvotiden är högst tolv månader. Tiden, som tidigare var sex månader, är omotiverat lång. Den innebär att en arbetstagare kan få finna sig i att vara anställd under så lång tid som ett år utan något som helst anställningsskydd. I normalfallet kan en provanställning avbrytas från ena dagen till den andra genom ett formlöst besked från arbetsgivaren, låt vara att arbetstagaren skall underrättas om detta minst två veckor i förväg. Sett ur den anställdes synvinkel är det inte rimligt att den osäkerhet som följer med provanställningen skall bestå under ett helt år. Arbetsgivaren har på sin sida ett berättigat behov av att få pröva arbetstagaren under en viss tid. Det måste dock normalt anses fullt tillräckligt med en prøvotid på sex månader. Också på detta område finns det möjlighet att vid behov träffa kollektivavtal med ett annat innehåll än lagens regel.

Undantag från turordningen

Anställningsskyddslagen innehåller regler om saklig grund för uppsägning. Vid uppsägning av en arbetstagare av skäl som är hänförliga till arbetstagaren personligen innebär reglerna ett skydd mot obefogade

uppsägningar. Arbetsgivarens skäl för uppsägningen kan prövas i domstol, och det är arbetsgivarens sak att visa att det finns tillräckliga skäl för åtgärden. Vid en situation då arbetsgivaren vill säga upp arbetstagarare på grund av arbetsbrist är förhållandet däremot ett annat. Arbetsgivaren bestämmer ensam om det föreligger arbetsbrist i företaget. Det ställningstagandet kan normalt inte överprövas av domstol. Lagens regler om turordning vid sådana uppsägningar innebär i det läget ett visst skydd mot godtycke för den enskilde arbetstagararen. Arbetsgivaren får inte fritt välja vilka som skall sägas upp. Enligt lagen skall man följa en turordning som följer principen sist in – först ut. Den som är sist anställd får gå först, och den som har längst anställningstid har företräde till fortsatt arbete, under förutsättning att de som blir kvar har tillräckliga kvalifikationer för de arbetsuppgifter som finns kvar. Den som fått sluta har under en viss tid företrädesrätt till återanställning för det fall att arbetsgivaren vill nyanställa personal. Arbetsgivaren och den fackliga organisationen har frihet att avtala om avsteg från turordningen om det behövs.

Anställningsskyddslagens regler kan på det sättet sägas innebära en viss balans mellan arbetsgivarens och arbetstagararnas intressen. Genom den regel som ger arbetsgivaren rätt att undanta två arbetstagarare innan turordningen görs upp har emellertid denna balans rubbats, särskilt när det gäller de mindre företagen. Anställningsskyddet i de mindre företagen har drastiskt minskat. Den arbetsgivare som vill göra sig av med en arbetstagarare utan att öppet redovisa sina skäl kan utnyttja turordningsregeln i det syftet. Det har i debatten anförts exempel på att ett sådant missbruk av reglerna har förekommit.

Regeringen ser det därför som en angelägen uppgift att återställa den balans som rådde tidigare i detta hänseende. Om turordningsreglerna någon gång skulle leda till verkliga svårigheter för ett företag är det både möjligt och önskvärt att arbetsgivaren och den fackliga organisationen träffar avtal om avsteg från turordningen.

Ingrepp i tidigare gällande kollektivavtal

I övergångsbestämmelserna till de nya regler som infördes den 1 januari 1994 föreskrevs det att kollektivavtal, som hade ingåtts före lagens ikraftträdande, var utan verkan i de delar avtalet innehöll bestämmelser om kortare avtalstider för tidsbegränsad anställning vid arbetsanhopning och provanställning än lagen i sin nya lydelse. Detta gällde dock inte om avtalet tillkommit för att göra avsteg från lagen i sin nya lydelse.

Övergångsregeln har utsatts för stark kritik från de fackliga organisationerna. LO, TCO och FFI (Fria fackföreningsinternationalen) har anmält den svenska regeringen till den internationella arbetsorganisationen ILO:s styrelse och därvid påstått att bestämmelsen stått i strid mot 1949 års konvention om tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten och 1981 års konvention om främjande av kollektiva förhandlingar. ILO:s styrelse har enhälligt i ett beslut i juni 1994 funnit att bestämmelsen utgjorde ett intrång i förhand-

lingsfriheten. Styrelsen har rekommenderat regeringen att i fortsättning-
en avstå från lagstiftningsåtgärder som röjer undan tidigare ingångna
kollektivavtal. Dessutom har regeringen anmodats att ändra övergångs-
bestämmelsen.

Mot denna bakgrund bör övergångsregeln nu upphävas. Ett sådant
upphävande får bara verkan för framtiden, och bara för de områden där
nya kollektivavtal inte har träffats.

Facklig vetorätt

Det är en viktig uppgift att bekämpa den osunda konkurrensen från
oseriösa företag. Ett sätt att komma åt de oseriösa företagens verksam-
het har tidigare varit den fackliga vetorätten vid entreprenader och
inhyrning av arbetskraft. Det är olyckligt att vetorätten har avskaffats.
De skäl som har anförts för detta är enligt regeringens mening inte
hållbara. Konkurrensen mellan företag på lika villkor bör i möjligaste
mån underlättas. Den fackliga vetorätten bör därför återinföras. Det-
samma gäller de regler om förhandling och information som syftar till
att göra vetorätten verkningsfull.

Blockader mot enmans- eller familjeföretag

Förbudet mot blockader mot enmans- eller familjeföretag innebär en
inskränkning i den grundlagsfästa rätten att vidta fackliga stridsåtgärder.
För att ett sådant förbud skall vara försvarligt krävs att det är ägnat att
råda bot på allvarliga problem eller brott mot viktiga principer. Några
sådana problem eller principer finns dock inte. För den allra största
delen av arbetsmarknaden förekommer inte stridsåtgärder av angivet
slag. De är otillåtna enligt huvudavtalet mellan LO och SAF. Det är
inom det området bara Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska
Målareförbundet och Svenska Transportarbetareförbundet som inte har
undertecknat huvudavtalet. I de fall som förekommer i praktiken vidtar
fackföreningarna stridsåtgärder för att förmå företag som brukar ha
anställda att teckna kollektivavtal. Det ligger i sådana fall i regel i de
anställdas intresse att skyddas av kollektivavtalets bestämmelser.

Eftersom det inte har påvisats några allvarliga olägenheter bör kon-
flikträtten inte inskränkas på detta område. Stridsåtgärdsförbudet bör
således upphävas.

Ikraftträdanden m.m.

Det är viktigt att snabbt återupprätta anställningstryggheten för att lönta-
garna förtroendefullt skall kunna medverka i de strukturförändringar
som omdaning av det svenska näringslivet nödvändiggör. Återställ-
ningen av arbetsrätten bör därför träda i kraft den 1 januari 1995.

5.1 Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

5 §

Ändringarna i 5 § innebär att paragrafen får den lydelse den hade före den 1 januari 1994. I fråga om paragrafens innehåll hänvisas till tidigare kommentarer (se prop. 1981/82:71, bet. 1981/82:AU 11 och prop. 1990/91:25 Bilaga 6, bet. 1990/91:AU 15).

6 §

Paragrafen återställs till den lydelse den hade före den 1 januari 1994, bortsett från en mindre språklig ändring i andra stycket. Innehållet finns kommenterat i tidigare lagförarbeten (prop. 1981/82:71, bet. 1981/82:AU 11).

22 §

Liksom beträffande de övriga paragraferna i anställningsskyddslagen innebär ändringarna i 22 § i huvudsak att paragrafen återfår sin tidigare lydelse. Den omredigering som gjordes genom lagändringen den 1 januari 1994 behålls dock. Beträffande innehållet hänvisas också här till tidigare lagförarbeten (prop. 1981/82:71, bet. 1981/82:AU 11 och prop. 1984/85:62, bet. 1984/85:AU 4).

Övergångsbestämmelser

punkt 1

Vissa frågor i samband med upphävandet av den övergångsregel som gjorde ingrepp i gällande kollektivavtal har behandlats under avsnitt 4.

punkt 2

De äldre reglerna får tillämpas på uppsägningsärenden som pågår när lagen träder i kraft. Har det inletts förhandlingar om driftsinskränkning får dessa slutföras, utan att de nya reglerna blir tillämpliga.

4 §

Ändringen innebär endast att de återinförda vetorätsreglerna i 38–40 §§ åter har tagits med i uppräkningsstycket i andra stycket av de lagregler som det är tillåtet att avvika från genom kollektivavtal. Hänvisningen i tredje stycket till 41 b § har tagits bort.

5 §

Vetorätsreglerna i 38 och 39 §§ har åter tagits med i uppräkningsstycket i andra stycket av de regler som skall tillämpas även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller.

38 §

Paragrafen återinförs i den lydelse den hade före den 1 januari 1994, med några justeringar av språklig natur. Innehållet behandlas i tidigare förarbeten (prop. 1975/76:105 Bilaga 1, bet. 1975/76:InU 45, prop. 1990/91:124, bet. 1990/91:AU 20 och prop. 1992/93:218, bet. 1992/93:AU 16).

39 §

Paragrafen återställs i sin tidigare lydelse med en viss språklig justering. Beträffande innehållet hänvisas till tidigare lagförarbeten (prop. 1975/76:105 Bilaga 1, bet. 1975/76:InU 45).

40 §

Även denna paragraf återinförs i sin helhet, och dess innehåll har tidigare kommenterats (prop. 1975/76:105 Bilaga 1, bet. 1975/76:InU 45).

57 §

Ändringen innebär att den tidigare gällande bestämmelsen i första stycket om arbetstagarorganisationens ansvar vid en vetoförklaring enligt 39 § utan fog åter införs. Innehållet finns kommenterat i tidigare lagförarbeten (prop. 1975/76:105 Bilaga 1, bet. 1975/76:InU 45).

69 §

Ändringen innebär att 39 § åter har lagts till uppräkningsstycket av de föreskrifter som enligt paragrafen inte utgör något hinder mot beslut enligt 15 kap. rättegångsbalken.

5.3 Förslaget till lag om ändring i arbetsrättslig bered- skapslag (1987:1262)

Prop. 1994/95:76

Till följd av ändringarna i anställningsskyddslagen och medbestämmandelagen har även ändringar gjorts i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262).

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 20 oktober 1994

Närvarande: statsministern Carlsson, ordförande, och statsråden Sahlin, Hjelm-Wallén, Peterson, Hellström, Thalén, Freivalds, Wallström, Tham, Schori, Blomberg, Heckscher, Hedborg, Andersson, Winberg, Uusmann, Nygren, Ulvskog, Sundström, Lindh, Johansson

Föredragande: statsrådet Blomberg

Regeringen beslutar proposition 1994/95:76 Förändring av vissa arbetsrättsliga regler.

