

Nr 14.

Av herrar **Jacobsson** och **Meyerhöffer**, *angående lag om arbetsavtal för privatanställda.*

Kommitténs angående privatanställda förslag till lag om arbetsavtal är som framgår av såväl utredning som över densamma inkomna yttranden en fråga av allra största betydelse. Yttrandena giva emellertid vid handen, att utredningen, ehuru den innehåller värdefulla uppslag, icke i oförändrad form lämpligen kan läggas till grund för en lagstiftning.

Vi vilja särskilt påtala följande brister. Den statistiska undersökning, som är själva stommen i utredningen, omfattar endast de privatanställda i mera inskränkt bemärkelse, men trots detta avser lagen att gälla arbetstagare av alla kategorier. Man saknar alltså möjlighet att noggrant bedöma konsekvenserna av lagens tillämpning för den tredje kategorien arbetstagare, d. v. s. arbetarna. En statistisk undersökning av arbetarnas anställningsförhållanden är m. a. o. lika nödvändig som den redan företagna beträffande de privatanställda, om lagen skall gälla alla arbetsavtal. Då en sådan undersökning tager en avsevärd tid och då framför allt de privatanställda äro i starkt behov av det skydd, som lagen om arbetsavtal skänker, anse vi det nödvändigt att för närvarande under väntan på ovan nämnd utredning begränsa lagen till att endast omfatta arbetsavtal för de privatanställda i mera inskränkt bemärkelse.

Enligt § 1 skulle lagen bl. a. icke gälla för av statliga och kommunala myndigheter anställda personer, även om deras anställningsförhållanden icke bestämmas av någon författning eller förordning. Denna begränsning är mycket olämplig, då dessa arbetstagare härigenom skulle få en sämre ställning än alla andra. Sedvänja gäller enligt § 2 framför lagens dispositiva bestämmelser. Vi kunna icke underlåta att i detta sammanhang betona vikten av att de anställda genom förenings- och förhandlingsrätt beredas bättre möjligheter att påverka sedvänja. Kollektivavtal gäller enligt samma § före avtalslagens dispositiva och tvingande bestämmelser. Arbetsgivare, vars arbetstagare äro särskilt ofria och beroende, få så en möjlighet att till egen fördel framtvinga upprättandet av kollektivavtal, som till sin karaktär närmast äro att betrakta såsom rena skenavtal, och således vinna befrielse från lagens bestämmelser. Lagen om kollektivavtal måste därför kompletteras för förhindrandet av att skenavtal kunna upprättas.

Kommittén har i § 6 verkställt den i modern arbetsrätt vanliga kategori-klyvningen i »privatanställda» och »arbetare». Denna indelning motsvarar faktiska förhållanden, ty de båda grupperna arbeta under vitt skilda be-

tingelser. Men då kommittén klyver gruppen privatanställda i två kategorier är detta en konstruktion utan motsvarighet i verkligheten med de bland anställda otaliga kombinationerna av tjänsteställning, utbildning och ansvar. En tydlig gräns mellan de båda föreslagna grupperna privatanställda är därför omöjlig att draga. Detta måste för många anställda resultera i stor osäkerhet om till vilken grupp de äro att hänföra. Följden blir otaliga rättstvister mellan arbetsgivare och anställda. I detta sammanhang vilja vi citera ett uttalande ur Dacos yttrande över lagförslaget: »Till att börja med har den gjorda undersökningen givit vid handen, att oöverstigliga svårigheter möta vid ett försök att lösa denna fråga på ett tillfredsställande sätt.» Ytterligare kategoriklyvning av de privatanställda utöver kommitténs förslag, såsom Daco anser det önskvärt, är ännu olämpligare; en sådan skulle endast medföra en ytterligare ökning av antalet rättstvister rörande till vilken grupp arbetstagare vore att hänföra. Kategoriklyvningen kommer därtill att medföra uppenbara orättvisor. Mellan de högsta arbetstagarna i en lägre kategori och de lägsta i närmast högre finnes i allmänhet reellt ingen större skillnad i deras ställning på arbetsplatsen. Trots denna jämlighet skulle arbetstagaren i den högre gruppen tillerkännas större förmåner.

Differentieringen av de privatanställdas anställningsvillkor måste därför ske efter en annan metod än kategoriklyvningen. Såsom lämplig grund för en gradering önska vi framhålla den i Industritjänstemannaförbundets yttrande över lagförslaget angivna formel för uppsägningstidens bestämmande. Uppsägningstiden är enligt denna formel beroende av anställningstiden och lönesumman, vilken senare anses giva ett samlat uttryck för den anställdes tjänsteställning, ansvar, utbildning, erfarenheter och kvalifikationer samt yrkesgren. Båda faktorerna äga den oskattbara fördelen att vara fullt exakta till sin storlek och lämna således icke såsom kategoriklyvning mellan de privatanställda rum åt mer eller mindre subjektiv tolkning. Den föreslagna formeln synes dock i sitt nuvarande skick medföra en alltför stark stegring av uppsägningstiden. En undersökning måste därför ske i vad mån en förändring av formeln är nödvändig för att stegring bättre skall svara mot gällande praxis. Bl. a. Daco har gjort den invändningen mot den här föreslagna metoden att den nuvarande godtyckligheten i lönesättningen gör det mindre lämpligt att låta lörens storlek inverka på anställningsförhållandena. Denna invändning, som otvivelaktigt är berättigad, mister betydelse, om formeln för uppsägningstiden kombineras med fasta minimibestämmelser gällande för alla privatanställda, som på grund av en liten lön och kort anställningstid icke skulle nå denna minimigräns. Likaledes bör en maximigräns fastställas utöver vilken den av formeln erhållna uppsägningstiden icke behöver ökas. Vi tillstyrka kommitténs förslag om en minimigräns på en månad, successivt stegrad, och en maximering av denna till sex månader.

Arbetsgivarens möjlighet att snabbt och utan större svårighet erhålla daglig ersättare för anställd, som verkställt uppsägning, är av kommittén starkt

övervärderad. Det måste anses vara ett mycket rimligt krav att viss motsvarighet finnes mellan den tid som arbetsgivaren resp. den anställde är skyldig att iakttaga. Förslagsvis kan den anställdes uppsägningstid vara hälften av arbetsgivarens.

Samma princip som ovan kan med fördel användas vid fastställandet av semestertidens längd. Semestern är nämligen icke endast en social institution utan även en successivt intjänad förmån. Den anställdes ålder påverkar dock semestertiden därigenom, att vid semesterns fastställande är ju lönen en medverkande faktor, och av två anställda, som utföra samma arbete och varit anställda i företaget ungefär samma tid, brukar den äldre erhålla en något större lön. Möjligen skulle de tvingande rättsreglerna för fastställandet av semestertidens längd kunna kompletteras med en dispositiv höjning bestämd av arbetstagarens ålder. Den dispositiva karaktären av dessa tilläggsbestämmelser är nödvändig för att icke försätta äldre platssökande i en betydligt sämre ställning än yngre.

Liksom för uppsägningstiden tillstyrka vi kommitténs förslag om minimisemester om två veckor och en maximering av denna till fyra veckor.

I lagförslaget 22 §, första stycket, stadgas, att semestern skall utgå i ett sammanhang. I åtskilliga företag har man emellertid den erfarenheten, att de anställda ofta själva hemställa att få dela upp semestern i två perioder. Sålunda förekommer ofta, att en del av semestern uttages under sommaren och en del under vintern. För mindre företag torde det även ställa sig lättare att bevilja längre semester, om uppdelning i olika perioder medgives. Vi anse att frågan angående hel eller delad semester lämpligast avgöres genom frivilligt avtal mellan parterna utan någon rekommendation i ena eller andra riktningen, och för den skull hemställa vi, att första stycket i § 23 i stället för en dispositiv bestämmelse om odelad semester får den utformningen, att semestern icke får delas i mindre partier än hel vecka. Härigenom vinnes trygghet mot en delning av semestern i så små partier, att syftet med semestern, d. v. s. en längre rekreation för arbetstagaren, äventyras.

Då semestern bestämmes efter samma grunder som uppsägningstiden, bör i lagförslaget den ändringen vidtagas, att dessa båda frågor behandlas i följd.

Vid bestämmande av uppsägnings- och semestertid enligt den här förordade principen måste hänsyn tagas till dyrortsgrupperingen. Socialstyrelsen bör för varje dyrortsgrupp utarbeta en klar och översiktlig tabell, med vars hjälp varje anställd omedelbart kan utläsa sina förmåner beträffande uppsägningstid och semester.

§ 10 om rätt för arbetstagare att under uppsägningstiden åtnjuta viss ledighet för sökande av ny anställning bör erhålla en mera tydlig utformning för att i möjligaste mån undvika rättstvister. Vidare bör hänsyn tagas till vilkendera part, som sagt upp avtalet. Av arbetsgivare uppsagd arbetstagare bör åtnjuta en ledighet av exempelvis högst en dag per vecka uppsägningstid för sökande av ny anställning. För dylik kortare ledighet bör löneavdrag

icke få göras. Vid uppsägning från arbetstagarens sida måste vid lagstiftning större hänsyn tagas till arbetsgivarens möjlighet att avvara sin arbetstagarare. Lagens definition på lön i § 11 bör göras bindande, vilket blir särskilt betydelsefullt, om lönen, såsom här föreslagits, blir en medverkande faktor vid uppsägningstidens och semestertidens bestämmande.

Enligt § 15 är arbetsgivare skyldig att till arbetstagaren utgiva särskild ersättning (en 20-del av lönebeloppet), om han är vållande till dröjsmål med utbetalning av förfallen kontantlön. Denna bestämmelse är i sin nuvarande form ej skäligen och skärper onödigt motsatsförhållandet mellan parterna. Å andra sidan är det nödvändigt att effektivt skydda de anställda. Vi föreslå därför den ändringen, att den föreslagna särskilda ersättningen skall utgå, om arbetsgivaren dröjer en vecka eller längre tid efter anfordran med utbetalningen av lönen.

Både arbetstagarare och arbetsgivare taga vid arbetsavtalets uppgörande hänsyn till den provision, som arbetstagararen under normala förhållanden kan uppnå, och betrakta den vid lönesättningen såsom en del av lönen. Det är därför icke lämpligt att göra åtskillnad mellan provision och annan lön vid fråga om sjuklön. Blir för övrigt, såsom här föreslagits, definitionen på lönen bindande, är det oegentligt att göra denna åtskillnad. Arbetsgivaren bör vid sjukdom ha rättighet att av arbetstagararen kräva läkarintyg, som styrker dennes oförmåga till arbete. Kostnaderna för intyget böra betalas av arbetsgivaren, för så vitt läkarintyget styrker arbetsoförmåga.

Med stöd av vad sålunda anförts få vi anhålla,

att riksdagen hos Kungl. Maj:t hemställer om framläggande redan till innevarande års riksdag av förslag till lag om arbetsavtal för privatanställda med hänsyn tagen till vad ovan anförts.

Stockholm den 13 januari 1936.

C. Gösta Jacobsson.

Alf Meyerhöffer.