

Nr 45.

Av herr **Åman m. fl.**, *angående viss översyn av lagen om förenings- och förhandlingsrätt.*

1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt tillkom på de privatanställdas initiativ och hade till syfte att underlätta särskilt tjänstemännens organisationssträvanden. I lagmotiven framgår detta tydligt, och bland annat framhålles följande: »Att förläna de grupper av anställda, som det nu närmast gäller, en lagstadgad förhandlingsrätt är givetvis att föredraga framför att de för att trygga sina rättigheter skola tillgripa en för samhället uppslitande förenings- och förhandlingsrättskamp.» Lagen hälsades med tillfredsställelse av de privatanställdas organisationer och har fått stor betydelse och i hög grad främjat de fackliga strävandena bland tjänstemännen.

I den ursprungliga lagtexten fastslogs helt allmänt — med en formulering hämtad från då gällande kollektivavtal — att föreningsrätten skulle lämnas okränkta. I förarbetena lämnades ej någon ledtråd till tolkningen av detta uttryck. I propositionen hade visserligen departementschefen lämnat en allmän definition på vad som skulle räknas som föreningsrättskränkning. Denna formulering föll emellertid bort under riksdagsbehandlingen och kvar blev efter en sammanjämkning mellan kamrarnas skiljaktiga beslut endast den nyssnämnda allmänna bestämmelsen, att föreningsrätten skulle lämnas okränkta jämte tillägget, att en uppsägning på grund av föreningsrättskränkning skulle vara ogiltig. Lagrådet uttalade vid granskning av lagtexten följande: »Osäkerhet torde icke vara utesluten i fråga om de rättsverkningar, som skola åtfölja den i lagen åsyftade föreningsrätten i all synnerhet som förslaget jämväl därutinnan avviker från propositionen, att regler icke meddelas till ledning för ett fastställande av vad som är att uppfatta som kränkning av föreningsrätten. Med fog synes kunna ifrågasättas, huruvida icke lagstiftningen härigenom i alltför hög grad överlåter åt arbetsdomstolens lagtillämpning att vara i egentlig mening rättsbildande.»

Den oklarhet, som vidlådde den ursprungliga lagtexten, föranledde en lagändring 1940, som baserades på en av revisionssekreteraren Ove Hesselgren gjord utredning (SOU 1939:49). Genom lagändringen fingo en del dittills oklara frågor sin lösning. Detta gällde t. ex. talerätten för organisation vid föreningsrättskränkning.

Å andra sidan kvarstod i den nya lagen oklarhet på en del punkter. Bland annat hade den sakkunnige ej gått in på någon närmare analys av arbetsdomstolens praxis vid mål om uppsägningar på grund av föreningsrättskränkning utan nöjde sig med att med tydligt gillande referera den av ar-

betsdomstolen alltsedan år 1931 tillämpade uppdelningen av bevisskyldigheten enligt vilken arbetstagarparten hade att visa sannolika skäl för att föreningsrättskränkning förelåg och att arbetsgivarparten om sådana skäl framlagts hade att styrka att *skälig orsak* förelåge oberoende av föreningsrättsfrågan. Den sakkunnige berörde dock ej alls vad som skulle räknas som skälig orsak för en uppsägning av ett tjänsteavtal.

Under remissbehandlingen uppmärksammades denna lucka av såväl det dåvarande Daco (numera TCO) som Svenska Brukstjänstemannaföreningen (numera ansluten till Svenska Industritjänstemannaförbundet). Daco anförde därom: »I samband med den pågående lagrevisionen borde enligt Dacos mening ha upptagits till diskussion frågan om bevisningen vid mål angående föreningsrätt. Enligt arbetsdomstolens hittills tillämpade praxis har kändandepartén att visa sannolika skäl för att en föreningsrättskränkning föreligger. Ha sådana skäl framlagts, anses det åligga svarandepartén att styrka att för åtgärden skälig orsak föreläggat oberoende av föreningsrättsfrågan. Såsom sådan orsak har sistnämnda part — d. v. s. arbetsgivarparten — i ett antal fall åberopat omständigheter beträffande vederbörande arbetstagares anställning, vilka ligga långt tillbaka i tiden eller som ändock icke kunna anses aktuella vid tidpunkten för avskedandet.

Det inträffar också ibland att en arbetstagar vid visst tillfälle eller under viss anställningsperiod sköter sin tjänst på sådant sätt, att arbetsgivarparten kan anses ha fått berättigad anledning att skilja honom från tjänsten, men att han av någon anledning underlåter att tillgripa en så drastisk åtgärd. Däremot vore det orimligt, om den omständigheten, att vederbörande arbetstagar senare ansluter sig till en organisation eller tar verksam del i organisationens arbete, skulle giva arbetsgivarparten rätt att med åberopande av arbetstagarens tidigare försummelser avskeda denna. Avgörande för bedömandet av frågan huruvida föreningsrättskränkning föreligger borde uteslutande vara, huruvida det skäligen kan förutsättas att arbetsgivarparten ändock skulle ha verkställt uppsägning vid samma tidpunkt och i samma sammanhang.

Daco anser att denna synpunkt också borde kunna beaktas vid den nu aktuella lagrevisionen, exempelvis så att det i lagtexten — eller eventuellt i motiveringen — angäves att arbetsgivarparten, till styrkande av att viss åtgärd tillkommit i annat än föreningsrättskränkande syfte, åtminstone icke skulle äga åberopa omständighet rörande vederbörande arbetstagares förhållande i tjänsten, vilken hänför sig till en tidpunkt belägen exempelvis *sex månader* före det att den förmenta föreningsrättskränkande åtgärden vidtagits.»

Daco framhöll även som en brist, att den nya lagen icke gav ett fullt effektivt föreningsrättsskydd, då nämligen arbetsgivarpartens föreningsrätt kunde aktualiseras först i och med att ett anställningsförhållande inträtt. Det skulle sålunda icke anses som föreningsrättskränkning om en arbetsgivarpart systematiskt underlät att anställa organiserad personal.

De gångna tio åren efter lagändringen ha visat, att de påpekanden, som

gjordes under remissbehandlingen från tjänstemannahåll, men som icke beaktades, ingalunda voro obefogade. Under denna period ha flertalet tjänstemannaorganisationer vuxit hastigt, men detta har icke skett utan ideliga friktioner med arbetsgivarsidan, som på många håll haft svårt att acceptera det krav på medinflytande över lönesättning och anställningsvillkor, som tjänstemannaorganisationerna begärt. Ett flertal mål ha förts till arbetsdomstolen med växlande framgång. I många fall ha tjänstemannaorganisationerna emellertid icke kunnat föra en uppsägning eller annan åtgärd från arbetsgivarsidan till arbetsdomstolens prövning på den grund, att lagens föreningsrättsskydd icke varit tillräckligt utbyggt. Ett aktuellt exempel på arbetsgivarsidans svårighet att anpassa sig efter de nya förhållandena finner man i en stämningsansökan, som Svenska Journalistförbundet nyligen ingivit till arbetsdomstolen. En mångårig medarbetare i en tidning i Melansverige har blivit uppsagd under omständigheter, som tyda på repressalier för att han genom sin organisation lyckats genomdriva lön enligt Journalistöverenskommelsen.

I det följande kommer att anges några fall, där det enligt tjänstemannaorganisationernas erfarenhet visat sig, att föreningsrättsskyddet i lagen icke är tillräckligt.

1. Som redan Daco påpekat anses ej medveten underlåtenhet att anställa medlemmar i en facklig organisation som föreningsrättskränkning. Detta framgår även av arbetsdomstolens dom 1941/50. Ehuru stora praktiska svårigheter här föreligga, borde dock undersökas, om ej något kan göras åt detta.

2. Vägran att sluta kollektivavtal anses ej som föreningsrättskränkning enligt AD 1937/59.

3. Påtaglig eftersläpning i löneutvecklingen. Dylika fall ha förekommit i viss utsträckning. Frågan synes dock ej ha kommit under domstolens prövning. Dylika trakasserande åtgärder böra förhindras genom ett förtydligande i lagen.

4. Uppsägningar, som ägt rum i repressaliesyfte för facklig verksamhet ha i många fall ej av arbetsdomstolen ansetts som kränkning av föreningsrätten därför att arbetsgivaren visat av arbetsdomstolen godtagen »skälig orsak» till uppsägningen. Sådana domar ha i många fall stått i strid mot rättsuppfattningen på arbetstagarhåll. Det får ej uppfattas som någon kritik mot arbetsdomstolen, att så varit fallet. Felet ligger i lagens utformning på denna punkt. Varken i lagtexten eller i förarbetena finns någon definition på vad som skall anses vara skälig orsak till en uppsägning av ett tjänsteavtal. Som tidigare nämnts, har arbetsdomstolen fått det grannliga värvet att på detta ömtåliga område vara rättsbildande. Bland domstolens ledamöter ha därvid uppfattningarna gått vida isär. Detta framgår av en undersökning av domarna i föreningsrättsmål. (Den följande sammanfattningen bygger på en artikel av L. Geijer i Tjänstemannarörelsen nr 5/1950.) Av 68 dylika föreningsrättsmål ogillades arbetstagarpartens talan i 45 fall och bifölls alltså endast i 23 fall, men i dessa 23 domar kunde enhällig dom en-

dast uppnås i 12 fall. Detta betyder, att arbetsgivarrepresentanterna i domstolen *endast i 17 % av målen* ansåg föreningsrättskränkning föreligga. Arbetstagarrepresentanterna i domstolen hade å andra sidan reserverat sig i 12 av de 45 mål, då talan ogillats och ansåg alltså föreningsrättskränkning föreligga i 35 av de 68 målen d. v. s. i *över 50 %*. Denna differens är anmärkningsvärd, när man vet med vilken objektivitet partsrepresentanterna i denna domstol avgiva sitt votum. Arbetsgivaren, som vill freda sig från ett påstående om föreningsrättskränkning, söker med ljus och lyfta efter den anställdes fel och brister, och dylika äro enligt sakens natur lättare att påvisa än förtjänsterna. Åratal tillbaka i tiden liggande händelser dragas därvid fram i dagsljuset och kunna påverka utgången. Det nu sagda belyses bäst genom hänvisning till följande domar, där antingen arbetsgivar- eller arbetstagarrepresentanterna reserverat sig, AD 1931/131, 1932/12, 1932/18, 1933/19, 1933/94, 1933/99, 1934/78, 1934/179, 1935/14, 1935/102, 1936/117, 1937/45, 1937/57, 1938/129, 1939/72, 1943/116 och 1948/38.

Enligt vår uppfattning är det ovan anförda tillräckliga skäl för att föreningsrättslagen göres till föremål för en översyn. Det nuvarande tillståndet ger anledning till osäkerhet. Inom tjänstemannaorganisationerna möter man ofta det argumentet, att det skulle vara bättre att genom stridsåtgärder trygga föreningsrätten än att föra ett uppsägningsfall till arbetsdomstolen. Den relativt ringa frekvensen av föreningsrättsmål från tjänstemannahåll beror ej på att föreningsrättskränkningar här skulle vara sällsynta utan på de alltför små krav som arbetsdomstolen uppställer på bevisning om »skälig orsak» till en uppsägning. Erfarenheten från många förlorade mål visar, att arbetsgivaren ganska lätt kan gräva fram »minuspoäng» för en anställd, som av bevisningssvårigheter ej kan uppvägas av faktiska »pluspoäng». En förstärkning av föreningsrättskyddet på denna punkt är därför synnerligen behövlig. I lagtexten eller förarbetena borde preciseras vad som är skälig orsak för en uppsägning. Det torde vidare höra undersökas om icke det tidigare framförda kravet, att omständigheter, som ligga mer än sex månader före uppsägningen, ej få åberopas och att det i övrigt skall åligga arbetsgivaren att styrka förekomsten av verklig misskötsel eller arbetsbrist av ej tillfällig art eller därmed jämförlig omständighet.

På grund av vad sålunda anförts få vi hemställa,

att riksdagen måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla om en utredning, åsyftande en sådan översyn över lagen om förenings- och förhandlingsrätt, att innebörden av begreppet kränkning av föreningsrätten närmare preciseras.

Stockholm den 19 januari 1951.

Valter Åman.

Edvin Thun.

Johan Sunne.