

Nr 15.

Utlåtande i anledning av väckt motion om viss ändring i lagen om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring.

I en inom andra kammaren väckt, till lagutskott hänvisad motion, nr 207, vilken behandlats av andra lagutskottet, har herr *Holmberg* hemställt att riksdagen måtte besluta att i skrivelse till Kungl. Maj:t hemställa om sådan ändring i lagen om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m., »att de inkallade ges bättre garantier än vad de nu ha att återfå sitt arbete efter avslutad värnpliktsutbildning».

Beträffande de skäl, som åberopats till stöd för denna hemställan, får utskottet hänvisa till motionen.

Enligt 1 § *lagen den 14 oktober 1939 om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av militärtjänstgöring m. m.* må icke någon på grund av tjänstgöring, som åligger honom enligt värnpliktslagen eller som han eljest jämlikt stadgande i lag är skyldig att utföra åt det allmänna, skiljas från anställning som han innehar. Lagen är av tvingande natur. Undantag däriifrån kan sålunda icke ske genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Jämlikt 2 § i lagen gäller detta emellertid icke om arbetstagaren skall fullgöra värnpliktstjänstgöring, som är till tiden i lag bestämd, och skall pågå mer än tre månader. När det gäller sådan tjänstgöring är arbetsgivaren utan hinder av vad i 1 § stadgas berättigad att på grund av tjänstgöringen skilja arbetstagaren från hans anställning, därest *vid arbetsavtalets ingående* överenskommits att anställningen skall upphöra vid värnpliktstjänstgöringens början.

Vid 1939 års urtima riksdag framlade Kungl. Maj:t genom proposition nr 20 förslag till lag om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. Till grund för propositionen låg en inom justitiedepartementet upprättad promemoria med utkast till lag om förbud mot värnpliktigs skiljande från anställning m. m. I promemorian anfördes beträffande den i 2 § intagna undantagsbestämmelsen bland annat följande.

Särskilt beträffande frågan i vad mån förbud att avskeda en anställd skall gälla vid den första, längre värnpliktstjänstgöringen möta svårigheter att meddela sådana bestämmelser som i tillbörlig grad beakta olika synpunkter. Såsom förut framhållits är denna tjänstgöring ofta en naturlig avslutning av en period i den värnpliktiges liv, då han endast fullgjort mindre krävande sysslor. Det innebär i sådant fall icke för honom någon större olägenhet, därest anställningen kommer att upphöra genom värnpliktstjänstgöringen. Härjämte måste man beakta, att det för kontrahenterna själva lärer vara naturligt att giltighetstiden för ett anställningsavtal — lika väl som det kan begränsas till t. ex. ett år — skall kunna med laga verkan begränsas till den tidpunkt, då den första värnpliktstjänstgöringen börjar. Att tvångsvis utsträcka den avtalade anställningstiden att gälla en så lång tid som denna tjänstgöring omfattar torde sålunda framstå såsom ett alltför betydande ingripande. Över huvud synes den riktiga utgångspunkten vid utformningen av bestämmelserna i ämnet vara, att i princip den avtalade anställningstiden skall respekteras. Därest ej tillräcklig hänsyn tages härtill, kan befaras, att ökade svårigheter skulle beredas de värnpliktiga att erhålla anställning före den första värnpliktstjänstgöringen.

Ehuru sålunda flera skäl tala för försiktighet vid avgörandet av frågan, huruvida förbudet att skilja värnpliktig från anställning bör utsträckas till att omfatta den första värnpliktstjänstgöringen, torde dock dessa betänkligheter icke äga den styrka, att sagda tjänstgöring på grund av sin tidslängd bör lämnas helt utanför lagstiftningen.

Över promemorian jämte ett därvid fogat lagutkast avgavs efter remiss utlåtanden av bl. a. socialstyrelsen, arbetsdomstolens ordförande och länsstyrelsen i Uppsala län. Därjämte avgavs yttrande av bl. a. Svenska arbetsgivareföreningen.

I nämnda yttranden framställdes erinringar mot förslagets ståndpunkt att under lagstiftningen inbegripa den första längre värnpliktstjänstgöringen.

Socialstyrelsen, som avstyrkte förslaget i denna del, anförde därom följande.

Styrelsen finner själva syftet med en lagstiftning av ifrågavarande art behjärtansvärt. Principiellt sett ter det sig mycket naturligt och rättvist, att en enskild arbetstagare, som fullgör honom åliggande militärtjänstgöring eller annat i lag föreskrivet arbete åt det allmänna, beredes skydd mot risken att enbart på den grund skiljas från sin anställning. En lagstiftning på området synes närmast såsom opinionsbildande faktor kunna bliva av betydelse. Principiella och psykologiska skäl synas sålunda tala för en dylik skyddslagstiftning. Något annorlunda och i verkligheten ganska komplicerat ter sig problemet, om man anlägger en mera praktisk synpunkt.

Enligt styrelsens uppfattning äro vid bedömandet av frågan om lagligt skydd för de värnpliktiga i förevarande avseende förutsättningarna helt olika beträffande å ena sidan den första, längre tjänstgöringen och å den andra all senare militärtjänstgöring, vare sig den är till tiden i lag fastställd (repetitionsövning, landstormsövning) eller icke (förstärkt försvars-

beredskap, mobilisering etc.). I sistnämnda fall, synas de ovannämnda principiella och psykologiska motiven för en sådan lagstiftning av naturliga skäl tyngre vägande än de praktiska olägenheter, som även vid dylikt slags tjänstgöring kunna tänkas vara förbundna därmed.

I fråga om de yngre värnpliktiga, som fullgöra sin första tjänstgöring, ligger saken i mycket annorlunda till.

Styrelsen framhöll i anslutning därtill, att värnpliktens fullgörande ofta betecknade ett naturligt avsnitt i den unge mannens levnadsbana, som i vissa fall utan olägenhet kunde eller till och med borde förenas med ombyte av anställning. I angivna hänseenden fyllde den första exercistiden en naturlig arbetsmarknadsfunktion och det förefölle mindre ändamålsenligt att genom tvångsföreskrifter i en eller annan form bereda möjligheter till olämpliga rubbningar därutinnan.

Arbetsdomstolens ordförande ifrågasatte, huruvida icke förslaget i fråga om den första värnpliktstjänstgöringen lade alltför stort band på arbetsgivarens rörelsefrihet, samt uttalade härvid att det mesta man kunde begära vore, att arbetsgivaren skäligen, t. ex. sex månader, före den första värnpliktstjänstgöringens början förberedde arbetstagaren på att denne icke kunde få komma tillbaka efter dess slut.

Jämväl länsstyrelsen i Uppsala län och svenska arbetsgivareföreningen ansågo, att lagstiftningen icke borde göras tillämplig å den första längre värnpliktstjänstgöringen.

Föredragande departementschefen, statsrådet Westman, anförde i förevarande avseende bland annat följande.

Den i promemorian förebragta utredningen synes giva vid handen att frågan om den första värnpliktstjänstgöringens inbegripande under lagstiftningen icke har så stor praktisk betydelse för de värnpliktiga som man kunde vara böjd för att antaga. Att med hänsyn till de betänkligheter som anförts helt utesluta nämnda tjänstgöring i detta sammanhang synes dock icke vara lämpligt. Den i utkastet intagna principiellt följdriktiga ståndpunkten är enligt min mening av icke ringa psykologisk betydelse. Med hänsyn härtill och då i allt fall arbetsgivaren beretts möjlighet att tillvarata sina intressen genom förbehåll vid arbetsavtalets ingående vill jag ansluta mig till den ståndpunkt som intagits i det remitterade utkastet.

Propositionen behandlades av andra särskilda utskottet, som i sitt av riksdagen godkända utlåtande nr 12 hemställde, att riksdagen med vissa ändringar måtte antaga lagförslaget.

I skrivelse den 21 maj 1950 hemställde Svenska gruvindustriarbetareförbundets avdelning 12, Kiruna, hos Kungl. Maj:t, att Kungl. Maj:t måtte vidtaga »sådan lagändring eller förtydligande i redan nu befintlig lagstiftning att arbetsgivare förhindras vidtaga avskedande av arbetare som skall fullgöra värnpliktstjänstgöring».

I skrivelsen anfördes som stöd härför bland annat följande.

Luossavaara-Kiirunavaara AB i Kiruna har under en följd av år, helt eller delvis, avskedat unga arbetare som kommit upp i värnpliktsåldern. Under maj månad i år presenterade bolagets lokala ledning för den avtalslutande organisationen, Sv. Gruvindustriarbetareförbundets avdelning 12, en lista upptagande 93 arbetare som voro 20 år och därunder. Det förut-sattes att dessa arbetare skulle få arbeta på kontrakt fram till fullgörandet av värnplikten. Därmed skulle avskedandet få en delvis maskerad karaktär och ej komma i konflikt med huvudavtalet mellan Landsorganisationen och Sv. Arbetsgivareföreningen och vad däri stadgas om antagande och avskedande av arbetare.

Avdelning 12 behandlade bolagets åtgärd vid ett möte den 21 maj och beslutade fästa regeringens och riksdagens uppmärksamhet på bolagets åtgärd, som avdelningen icke kan godkänna. Detta bl. a. på grund av att bolagets ledning vid diskussion om ovan refererade förteckning framhållit att det icke i »Lag om förbud mot arbetstagares avskedande vid militärtjänstgöring» stadgades något förbud för arbetsgivare att avskeda arbetare vid fullgörande av sådan värnplikt.

En sådan lucka i lagstiftningen anser avdelningen vara ytterst otillfredsställande. Det kan inte anses vare sig befrämja den förståelse, som måste finnas, för nödvändigheten att fullgöra värnplikt eller för skapandet av en god försvarsanda bland de värnpliktiga, när de veta att de efter tjänstens fullgörande icke äro tillförsäkrade arbete.

Över skrivelsen avgavs yttranden av Luossavaara-Kiirunavaara Aktiebolag, Svenska arbetsgivareföreningen samt Landsorganisationen i Sverige.

Luossavaara-Kiirunavaara Aktiebolag erinrade till en början om innehållet i 2 § lagen om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring samt anförde vidare.

Vad därefter angår den vid förvaltningen tillämpade praxis i förevarande hänseende, har sedan lång tid — 20 å 30 år — tillbaka yngre arbetare anställt med det muntligen meddelade förbehållet, att anställningen skulle upphöra, när arbetstagaren uppnått 20 års ålder. För tiden därefter fram till värnpliktstjänstgöringens början har vanligen särskilt avtal träffats. I samband med att åldersgränsen för fullgörande av den första värnplikts-tjänstgöringen sänkts, och för att förebygga missförstånd om förbehållets innebörd, har denna praxis nyligen ändrats på så sätt, att med arbetstagare, som anställs innan han uppnått värnpliktsåldern, träffas ett skriftligt avtal, av vars lydelse framgår att anställningen skall upphöra, när arbetstagaren uppnått 20 års ålder eller han dessförinnan börjar sin värnplikts-tjänstgöring.

Förvaltningen har sålunda icke, såsom i fackföreningens skrivelse upp-ges, avskedat ifrågavarande arbetare eller sökt åstadkomma någon form av »maskerat» avskedande. Vad som förekommit och förekommer är endast, att arbetsavtalen från början slutas på bestämd tid.

Det framhölls vid lagens genomförande, att den första värnpliktstjänstgöringen ofta är »en naturlig avslutning av en period av den värnpliktiges liv, då han endast fullgjort mindre krävande sysslor. Det innebär i sådant fall icke för honom någon större olägenhet, därest anställningen kommer att upphöra genom värnpliktstjänstgöringen». Denna synpunkt torde väga tyngre i fråga om gruvarbete än beträffande de flesta andra yrkesområden. Före 20 års ålder användas de vid förvaltningen anställda arbetarna icke som gruvarbetare i egentlig bemärkelse utan huvudsakligen endast i lättare arbeten vid sidan av själva gruvsdriften. Den som är över 20 år skall där- emot kunna användas till vilket gruvarbete som helst. Särskilda krav måste därför ställas på hans kroppskrafter och hälsotillstånd. För den utgallring, som därför är påkallad, icke minst av hänsyn till den enskilde arbets- tagarens eget bästa, av sådana som icke lämpa sig för gruvarbetet, fram- står värnpliktstiden som den i flera hänseenden lämpligaste tidpunkten. Att förvaltningen vanligen söker anknyta denna utgallring till den första värnpliktstjänstgöringens början torde för flertalet arbetstagare snarast vara en fördel, eftersom ingenting i och för sig skulle hindra, att den för- lades till någon annan, mera godtyckligt vald tidpunkt. I den mån behov av att intaga gruvarbetare sedermera föreligger, bruka de som före värn- pliktstjänstgöringen varit i tjänst hos förvaltningen, i första hand erbjudas tillfälle till återanställning, givetvis under förutsättning att de därtill be- finnas lämpliga.

Slutligen framhöll bolaget, att för andra kategorier anställda än gruv- arbetare, beträffande vilka nödvändigheten av en lämplighetsprövning vid viss ålder icke vore lika framträdande, delvis andra regler tillämpades.

Svenska arbetsgivareföreningen hemställde, att avdelningens framställ- ning icke måtte föranleda någon lagstiftningsåtgärd, samt anförde vidare.

Grängesbergskoncernens Gruvförbund har för sin del instämt i bolagets här ovan anförda synpunkter. Förbundet har därvid särskilt framhållit, att begagnandet av termen avskeda i detta fall synes missvisande, eftersom de ifrågavarande arbetarna fått sluta sin anställning först sedan med dem träffade tidsbegränsade arbetsavtal utlöpt. Att anställningen från början varit bestämd att upphöra, då arbetaren uppnått 20 års ålder, beror på den omständigheten, att enligt kollektivavtalet denna åldersgräns fixerats för uppnående av fullgod vuxen arbetares lön. De yngre arbetarna kunna näm- ligen icke utnyttjas i gruvsdriften för andra än vissa mindre kvalificerade arbeten, för vilka de erhålla den lägre lön, som gäller för minderåriga arbetare. Även med ändring eller avskaffande av nuvarande värnplikts- system skulle bolaget, enligt förbundets uppfattning, otvivelaktigt nödgas tillämpa samma principer. En utvidgning av den ifrågavarande lagens till- lämningsområde till att gälla även första tjänstgöring enligt värnplikts- lagen skulle sålunda icke ha någon inverkan på de berörda fallen. För- bundet understryker också särskilt, att upphörandet av de yngre arbetar- nas anställning tidigare icke sammanföll med tidpunkten för inryckningen till första tjänstgöringen. Efter framställning från avdelningens sida fingo arbetarna emellertid vara kvar i arbetet ända fram till den sistnämnda tidpunkten, vilken numera genom de senaste ändringarna i värnpliktslagen kommit att infalla samma år som full lön enligt kollektivavtalet uppnås.

Landsorganisationen erinrade till en början om innebörden av den i 2 § givna undantagsbestämmelsen samt om den till grund för 1939 års lagstiftning liggande departementspromemorian. Härutöver anförde landsorganisationen.

I sitt yttrande över promemorian anförde landsorganisationen att organisationen delade den i promemorian uttalade meningen att anställningstidens tvångsvisa utsträckande till att omfatta den jämförelsevis långa tiden för första tjänstgöringen kunde befaras medföra ökade svårigheter för de värnpliktiga att erhålla anställning under tiden före denna tjänstgöring. Denna synpunkt skulle under en vikande arbetsmarknadskonjunktur tydligen förtjäna större beaktande än i nuläget. Härutöver är att märka att lagen icke utgör hinder för den värnpliktiges uppsägning efter värnpliktstjänstgöringen, därest arbete då ej kan beredas honom; i förevarande fall har upplysts att den av bolaget tillämpade ordningen betingats av att bolaget har användning för flera arbetare under 20 år än som senare kunna beredas fortsatt anställning.

Med hänsyn till vad nu sagts synes det knappast påkallat att genomföra en lagändring av här diskuterat innehåll.

Avdelningens framställning föranledde icke någon Kungl. Maj:ts åtgärd.

Utskottet. I lagen om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. har den skillnad, som föreligger mellan den första längre värnpliktstjänstgöringen och annan i lagen avsedd tjänstgöring beaktats genom ett stadgande i 2 §, som tillerkänner bindande verkan åt en mellan arbetsgivare och arbetstagare vid *arbetsavtalets ingående* träffad överenskommelse av det innehåll, att avtalet skall upphöra att gälla vid den första värnpliktstjänstgöringens början. Denna undantagsbestämmelse motiverades vid lagens tillkomst med att ett ovillkorligt förbud mot uppsägning på grund av sådan tjänstgöring skulle kunna medföra nackdelar såväl för arbetsgivaren som för de anställda själva. Det ansågs vara naturligt för kontrahenterna att giltighetstiden för ett anställningsavtal — lika väl som den kunde begränsas till t. ex. ett år — skulle kunna med laga verkan begränsas till den tidpunkt, då den första värnpliktstjänstgöringen började. Utgångspunkten vid utformningen av bestämmelserna borde vara att i princip den avtalade anställningstiden skulle respekteras.

I förevarande motion göres gällande, att undantagsbestämmelsen av arbetsgivare utnyttjas på sådant sätt, att lagen icke ger de inkallade något skydd. Under åberopande härav hemställes om sådan ändring av lagen, att de inkallade ges bättre garantier än vad de nu ha att återfå sitt arbete efter avslutad värnpliktsutbildning. Motionären synes härmed närmast åsyfta sådan ändring av lagen, att det ovillkorliga förbudet att avskeda arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. utsträcker att gälla jämväl i fråga om den första värnpliktstjänstgöringen.

Frågan om en sådan lagändring har, såsom av den ovan lämnade redogörelsen framgår, nyligen varit föremål för Kungl. Maj:ts prövning.

Utskottet vill i anslutning till vad därvid förekommit anmärka, att det i 1 § stadgade ovillkorliga förbudet att avskeda arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring icke medför en tvångsvis förlängning av ett för viss bestämd tid slutet anställningsavtal och — såsom av Landsorganisationen här ovan framhållits — icke heller utgör hinder för den värnpliktiges uppsägning efter värnpliktstjänstgöringen, därest arbete då ej kan beredas honom. En utsträckning av nämnda förbud att gälla även i fråga om den första värnpliktstjänstgöringen torde därför, enligt utskottets mening, icke i nämnvärd mån öka arbetstagarens möjligheter att efter nämnda tjänstgöring återfå sin anställning.

Med hänsyn härtill och då de skäl, som vid lagens tillkomst anfördes för den i 2 § givna undantagsbestämmelsen, alltjämt måste anses bärande, finner utskottet den av motionären åsyftade lagändringen icke påkallad.

Utskottet får därför hemställa,

att förevarande motion, II: 207, icke måtte föranleda någon riksdagens åtgärd.

Stockholm den 20 februari 1951.

På andra lagutskottets vägnar:

DAVID NORMAN.

Vid detta ärendes behandling ha närvarit

från första kammaren: herrar Norman, Forslund, Sten*, Wistrand, Sunne, Nils Elowsson, Wahlund* och Bengtson;

från andra kammaren: herrar Jacobsson i Igelsbo, fru Nordgren*, herr Ryberg*, fruarna Johansson i Norrköping, Sandström, herrar Nilsson i Göteborg, Hagård och Lundberg*.

* Ej närvarande vid utlåtandets justering.