

Nr 89

Utlåtande i anledning av motioner om förbud mot bestämmelser av typen § 32 i SAF:s stadgar.

Andra lagutskottet har behandlat två till lagutskott hänvisade motioner, I: 35 av herr *Werner* samt II: 35 av herr *Hermansson m. fl.*

I motionerna, vilka är likalydande, har hemställts,

»att riksdagen i skrivelse till regeringen anhåller om utredning och förslag om lag, som enligt i motionen anförda synpunkter förhindrar giltigheten av bestämmelser av typen paragraf 32 i Svenska arbetsgivareföreningens stadgar».

Nuvarande ordning

På den privata arbetsmarknaden råder i princip avtalsfrihet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Anställningsförhållanden har inte lagreglerats utom för vissa kategorier såsom sjömän och hembiträden eller i särskilda hänseenden såsom beträffande arbetstid, semester, socialförsäkringsförmåner. Parterna kan alltså, bortsett från de nämnda undantagen, reglera sina förhållanden helt genom avtal. För att undvika öppna konflikter har arbetstagarförening eller arbetsgivare eller förening av arbetsgivare tillerkänts förhandlingsrätt enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt. Part äger enligt denna lagstiftning påkalla förhandling rörande reglering av anställningsvillkoren ävensom rörande förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Ur arbetsgivarnas synpunkt har det varit viktigt att bestämmanderätten i väsentliga avseenden inom företagen varit tillförsäkrade arbetsgivare. I SAF:s stadgar finns en bestämmelse, § 32, som ålägger medlemmarna att — om inte dispens givits — i varje kollektivavtal med facklig organisation införa en bestämmelse att arbetsgivaren har rätt att fritt antaga och avskeda arbetare, att leda och fördela arbetet och att begagna arbetare från vilken förening som helst eller arbetare, stående utanför förening. År 1964 gjordes ett tillägg innebärande att rätten att avskeda skall utövas i överensstämmelse med av föreningens fullmäktige fastställda riktlinjer.

Efter en konflikt år 1906 träffades den första direkta uppgörelsen mellan LO och SAF, den s. k. decemberkompromissen. Arbetstagarparten godtog då den princip som fastslagits i § 32 (tidigare § 23) mot att arbetsgivarna

utfäste sig att respektera föreningsrätten. I kollektivavtalen brukar införas en standardklausul av följande lydelse:

»Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga eller avskeda arbetare samt att använda arbetare, ovsett om dessa äro organiserade eller ej.

Föreningsrätten skall å ömse sidor lämnas okränk.

Anse arbetarna, att avskedande ägt rum under omständigheter, som kunna tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, äga de att, innan andra åtgärder vidtagas, genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.»

Den i § 32 angivna principen att arbetsgivaren själv äger bestämma över sitt företag och avgöra vem som skall vara anställd där ger uttryck för en av grundsatserna för den rättsliga regleringen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsdomstolen har fastslagit att grundsatsen gäller även om en klausul av ovan berört slag inte införts i kollektivavtal. För att grundsatsen inte skall gälla fordras alltså att parterna genom avtal bestämt att i större eller mindre utsträckning sätta principen ur kraft. § 32 kan sägas innehålla två olika befogenheter för arbetsgivaren, dels rätten att fritt antaga och avskeda anställd, dels rätten att leda och fördela arbetet.

Rätten att fritt antaga och säga upp arbetstagare

§ 32 i nu aktuellt hänseende riktar sig för det första mot organisationsklausuler, varigenom arbetstagareförening söker monopolisera arbete för sina medlemmar. Bestämmelsen innebär vidare i princip att arbetsgivaren utan motivering kan säga upp anställda. Denna princip är emellertid uppluckrad i väsentliga hänseenden.

För vissa speciella fall finns lagförbud, nämligen mot avskedande på grund av värnplikstjänstgöring, havandeskap eller ingående av äktenskap samt mot avskedande i föreningsrättskränkande syfte eller på grund av verksamhet som skyddsombud. Enligt statstjänstemannalagen (1965: 274) får statstjänsteman med förordnande tills vidare sägas upp om han har visat bristande lämplighet för tjänsten eller det finns anledning att dra in tjänsten eller uppsägningen av annat skäl är påkallad från allmän synpunkt. Samma begränsning av uppsägningsrätten gäller enligt stadgan (1965: 602) om vissa tjänstemän hos kommuner m. fl. för vissa andra offentligt anställda tjänstemän. I övrigt gäller den av arbetsdomstolen år 1932 uttalade principen att arbetsgivare har rätt att säga upp arbetstagare utan angivande av skäl, om inte kollektivavtal innehåller bestämmelser som inskränker denna rätt eller uppsägningen kan anses strida mot goda seder.

Enligt det mellan SAF och LO ingångna huvudavtalet, som i denna del ändrades år 1964, kan tvist om uppsägning på grund av »enskild arbetares förhållande» bringas under skiljenämnds prövning, om den sammanhängande anställningstiden är minst nio månader och den anställda har uppnått

18 år. Som skiljenämnd fungerar en av parterna tillsatt nämnd, arbetsmarknadsnämnden. Finner nämnden att uppsägning har skett utan saklig grund, kan arbetstagaren tilldömas skadestånd. I fråga om uppsägning av annat skäl än enskild arbetstagares förhållande i första hand arbetsbrist, fungerar arbetsmarknadsnämnden inte som skiljenämnd utan kan endast rekommendera en lösning i det enskilda fallet. Hittills har nämndens rekommendationer emellertid alltid följts av parterna. Alla LO-förbund har inte under-tecknat huvudavtalet. Avtalets bestämmelser om uppsägningskydd gäller av den anledningen inte för t. ex. byggnads- och transportarbetareförbunden samt de grafiska förbunden.

Överenskommelsen mellan SAF och LO om skydd mot uppsägning utan saklig grund har varit normbildande även för de privatanställda tjänstemännens avtal. SAF har sålunda ingått liknande huvudavtal med Svenska industritjänstemannaförbundet (SIF), Sveriges arbetsledareförbund (SALF) och Handelstjänstemannaförbundet (HTF). Också vissa kommunalanställda tjänstemän, på vilka uppsägningsreglerna i den nyss nämnda stadgan (1965: 602) inte är tillämpliga, samt de kommunalanställda och de statsanställda arbetarna har avtalsenligt motsvarande skydd mot obefogade uppsägningar.

Twist huruvida uppsägning strider mot annat kollektivavtal än de nyss nämnda huvudavtalen kan bringas under arbetsdomstolens prövning. Om annat inte har överenskommit genom kollektivavtalet, kan domstolen vid obefogad uppsägning inte bara döma ut skadestånd utan också förordna att den uppsagde skall återanställas.

För större delen av arbetsmarknaden har alltså den fria uppsägningsrätten inskränkts genom avtal. Denna utveckling synes inte hittills ha medfört någon ändring i rättspraxis' inställning i fråga om uppsägningsrätten i andra fall. Arbetsdomstolen har sålunda i en dom år 1967 utgått från att den år 1932 fastslagna principen om arbetsgivarens uppsägningsrätt alltså gäller.

Uppsägningsfrågorna har under senare år vid flera tillfällen behandlats i riksdagen (2LU 1957: 25, 1962: 22, 1963: 23, 1964: 63, 1968: 67 och 1969: 14), bl. a. i anslutning till en av internationella arbetsorganisationen år 1963 antagen rekommendation (nr 119) angående uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ. Riksdagen har därvid visserligen uttalat förståelse för önskemålen att skapa tryggare anställningsförhållanden, särskilt för sådan arbetskraft som har speciella svårigheter att få nya arbeten, bl. a. den äldre arbetskraften. Yrkandena om utredning har emellertid avslagits av riksdagen med motiveringen att lagstiftning inte bör aktualiseras, förrän det har ådagalagts att det inte är möjligt att avtalsvägen nå en godtagbar lösning av frågan.

Efter bemyndigande den 5 december 1969 har en utredning tillsatts rörande ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen. I direktiven till utredningen uppmärksammas särskilt den äldre arbetskraf-

tens problem. Frågan om lagstadgad uppsägningstid behandlas, och i direktiven uttalas bl. a.

Om anställningstryggheten ökas genom förlängda uppsägningstider och i synnerhet om därtill läggs ett särskilt skydd i form av avgångsersättning, blir det ofrånkomligt för de sakkunniga att undersöka om det ökade skyddet skall beredas den anställda också i de fall då uppsägningen har sin grund i hans personliga förhållanden. De sakkunniga bör därför till allsidig prövning ta upp också frågan om skyddet mot obefogad uppsägning samt mot bakgrund av bl. a. huvudavtalen på den privata arbetsmarknaden och statstjänstemannalagen överväga behovet att lagreglera uppsägningsgrunderna och de rättsliga följderna av obefogad uppsägning. Utgångspunkt för övervägandena bör vara att principen om arbetsgivares rätt att utan skäl avskeda arbetstagare skall ersättas med en huvudregel om skydd mot sakligt ogrundade uppsägningar. Vid överväganden av i vilka fall uppsägning skall anses sakligt befogad måste samordning ske med bestämmelserna härom i statstjänstemannalagen liksom med lösningarna av de frågor som omfattas av ämbetsansvarskommitténs uppdrag.

Rätten att leda och fördela arbetet

Bestämmelsen tar sikte på företagsledningen i allmänhet. Arbetsgivaren skall ha rätt att bestämma om produktionsinriktningen, företagets organisation, den direkta arbetsledningen, etc. Befogenheter i dessa avseenden anses tillkomma arbetsgivaren såvida inte annat bestämts genom avtal eller lag. Bestämmanderätten kan härledas ur äganderätten. Den som är ägare till ett produktionsmedel får också bestämma hur det skall användas. På denna bas vilar näringslivets uppbyggnad.

De anställda har rest krav på visst medinflytande i företagen. Enligt avtalet om företagsnämnder mellan SAF och LO åligger det arbetsgivaren att samverka med arbetstagarna om företagets angelägenheter. Krav på medbestämmanderätt från de anställda har på senare tid ökat i styrka. Mellan SAF, LO och TCO träffades år 1967 en överenskommelse om samarbete i dessa frågor. Parterna har inrättat ett utvecklingsråd för samarbetsfrågor. Rådet skall verka för effektivisering av samarbetet i företagen. Det skall bistå företag och organisationer med utbildning, information och rådgivning m. m. i samarbetsfrågor samt främja vetenskaplig forskning kring sådana frågor ävensom främja företagsnämndernas verksamhet. Rådet har startat försöks- och experimentverksamhet med nya former för fördjupad företagsdemokrati. Försöksverksamheten avses bl. a. omfatta varierande grad av inflytande från de anställdas sida. Även inom andra sektorer av arbetsmarknaden förekommer samarbete i de företagsdemokratiska frågorna. I bankoutskottets utlåtande 1970:70 behandlas de företagsdemokratiska problemen mera utförligt.

Utskottet

I kollektivavtal som ingås av arbetsgivare som tillhör SAF upptas i regel en bestämmelse som innebär att arbetsgivaren med de inskränkningar som följer av avtalet i övrigt äger att fritt antaga och avskeda arbetskraft samt leda och fördela arbetet. Bestämmelsen har sin grund i § 32 i SAF:s stadgar som i princip ålägger medlemmar i organisationen att i kollektivavtal ta in en regel av denna typ. Bestämmelsen kan sägas ge uttryck för en allmän rättsgrundsats inom arbetsrätten. Även om ett kollektivavtal saknar bestämmelse som tillerkänner arbetsgivaren rätt att fritt bestämma om arbetsstyrkans sammansättning samt leda och fördela arbetet anses dessa rättigheter tillkomma arbetsgivaren, såvida inte annat fastställts genom avtal eller lag.

Motionärerna vill ha en lagstiftning som förbjuder bestämmelser av typen § 32 i SAF:s stadgar. Lagstiftningen skulle enligt motionärerna även innefatta ett undanröjande av den allmänna rättsgrundsats som ger arbetsgivarna bestämmanderätt i ovan berörda hänseenden.

Den möjlighet som finns att genom avtal begränsa arbetsgivarnas beslutanderätt i nu aktuellt avseende har utnyttjats i icke obetydlig grad. Den fria uppsägningsrätt som principiellt tillkommer arbetsgivarna har inskränkts genom avtal mellan SAF och LO. Avtalet innebär att tvist i uppsägningsfrågor i sista hand skall prövas av ett av parterna tillsatt organ, Arbetsmarknadsnämnden. Vid prövning av uppsägning på grund av enskild arbetstagares förhållande fungerar nämnden som skiljenämnd under en opartisk ordförandes ledning. Vid obefogade uppsägningar kan skadestånd åläggas arbetsgivaren. Avtalet mellan SAF och LO har bildat mönster för liknande avtal för andra delar av arbetsmarknaden. Genom dessa avtal har alltså den fria uppsägningsrätten beskurets i hög grad. Själva principen är dessutom under prövning i den förra året tillsatta utredningen om ökad anställningstrygghet. Enligt direktiven till utredningen bör en utgångspunkt för utredningens överväganden vara att principen om arbetsgivarens rätt att utan skäl avskeda arbetstagare skall ersättas med en huvudregel om skydd mot sakligt ogrundade uppsägningar.

När det gäller den andra i § 32 i SAF:s stadgar reglerade befogenheten för arbetsgivare, nämligen att bestämma om arbetets organisation etc., har det inte skett motsvarande inskränkningar i arbetsgivarens beslutanderätt som i fråga om den fria uppsägningsrätten. Vid bedömningen av motionärernas förslag bör det emellertid framhållas att det inte är möjligt att inskränka eller avskaffa huvudregeln om arbetsgivarens bestämmanderätt utan att samtidigt reglera förhållandena på annat sätt.

I och för sig är det angeläget att de anställda tillerkänns ökat inflytande och medbestämmanderätt på olika nivåer inom företagen. Hur detta önskemål lämpligen skall tillgodoses är en fråga som i hög grad sysselsätter de

anställdas och arbetsgivarnas organisationer. En vidsträckt försöks- och forskningsverksamhet pågår i samarbete mellan arbetsmarknadens parter, och även staten deltar på olika sätt i det fortgående arbetet på en utvidgad företagsdemokrati. Enligt utskottets uppfattning bör det i första hand ankomma på parterna på arbetsmarknaden att söka lösa frågan om en lämplig ordning för fördelning av beslutsfunktionerna inom företagen.

Mot bakgrund av vad ovan redovisats kan det inte anses befogat att nu införa en reglering av det slag motionärerna begär. Utskottet avstyrker därför motionerna och hemställer,

att motionerna I:35 och II:35 inte föranleder någon riksdagens åtgärd.

Stockholm den 24 november 1970

På andra lagutskottets vägnar:

AXEL STRAND

Vid detta ärendes behandling har närvarit

från första kammaren: herr Strand (s), fru Hamrin-Thorell (fp), herrar Magnusson (s)*, Andreasson (cp), Ivar Andersson (s) och Blomquist (m);

från andra kammaren: fröken Sandell (s), herr Gustavsson i Alvesta (cp), fröken Wetterström (m)*, herr Fredriksson (s), fru Skantz (s), herrar Nilsson i Kalmar (s), Aldén (s) och Romanus (fp).

* Ej närvarande vid utlåtandets justering.